



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes en una
Institución Educativa, Sullana, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Marisela Elizabeth Siancas Escobar (ORCID: 0000-0003-1880-0252)

ASESORA:

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a DIOS por bendecirme, por guiarme, por su apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. A mis padres Olguita y Hércules que han sabido darme su ejemplo de trabajo, responsabilidad y honradez. A mis hermanos que me acompañaron en todo momento especialmente a Norma y Darwin. A mis amigos y compañeros de estudio, por todas las experiencias y responsabilidades compartidas.

Agradecimiento

Agradezco a todos mis maestros que fueron parte de mi formación personal y profesional, a mis alumnos y ex alumnos que contribuyeron en la construcción de mi identidad docente.

Página del jurado

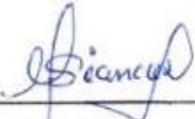
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Marisela Elizabeth Siancas Escobar estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con cédula N° 03879769, con la tesis titulada: Gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes en una Institución Educativa, Sullana, 2019

Declaro bajo juramento que:

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

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



Marisela Elizabeth Siancas Escobar
Cédula N° 03879969.

Piura, noviembre de 2019.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.1.1. Tipo de investigación.....	13
2.1.2. Diseño de investigación.....	13
2.2. Operacionalización de las variables.....	14
2.2.1. Variables.....	14
2.2.2. Operacionalización de las variables.....	14
2.3. Población, muestra y muestreo.....	16
2.3.1. Población.....	16
2.3.2. Muestra.....	16
2.3.3. Muestreo.....	16
2.3.4. Muestreo.....	17
2.3.5. Criterios de inclusión y exclusión.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.4.1. Técnicas.....	17
2.4.2. Instrumentos.....	18
2.4.3. Validez y confiabilidad.....	18
2.5. Procedimiento.....	19
2.6. Método de análisis de datos.....	19
2.7. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
3.1. Estadística descriptiva.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población según género de la Institución Educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo – Sullana, 2019.	16
Tabla 2. Distribución de la muestra según género de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo – Sullana, 2019.	17
Tabla 3. Relación de la variable gestión del conocimiento y trabajo colaborativo	21
Tabla 4. Relación de la dimensión aprendizaje organizativo y variable trabajo colaborativo	22
Tabla 5. Relación Dimensión conocimiento organizativo y la variable Trabajo colaborativo	23
Tabla 6. Relación dimensión organización del aprendizaje y trabajo colaborativo	24
Tabla 7. Prueba de normalidad	24
<i>Tabla 8.</i> Relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo	25
Tabla 9. Relación entre aprendizaje organizativo y el trabajo colaborativo.....	26
Tabla 10. Relación entre Conocimiento organizativo y trabajo Colaborativo	26
Tabla 11. Relación organización del aprendizaje y el trabajo colaborativo	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo, Sullana, 2019. La variable gestión del conocimiento se basó en la teoría del aprendizaje organizacional de Drucker (1960); y la variable trabajo colaborativo se basó en las teorías de las Necesidades Humanas de Maslow (1985), en una investigación de tipo correlacional, cuantitativa, transversal con un diseño no Experimental. La muestra fue de 16 docentes y el recojo de información se hizo mediante dos cuestionarios con escala de Likert, referente a las variables en estudio. Los resultados permitieron evidenciar, una relación positiva fuerte entre las dimensiones aprendizaje organizativo (0.628), conocimiento organizativo (0.844), y organización del aprendizaje (0.800), y la variable trabajo colaborativo. También se evidenció una correlación del 84.6% entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo. El 56.3% calificó el trabajo colaborativo en un nivel eficiente relacionado con un nivel alto de la gestión del conocimiento.

Palabras claves: Gestión del Conocimiento, Trabajo Colaborativo, Aprendizaje Organizativo.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between knowledge management and the collaborative work among teachers at the educational institution 14873 "Virgen de Fátima", Querecotillo, Sullana, 2019. The variable knowledge management was based on Drucker's Organizational learning theory (1960); and the collaborative work variable was based on Maslow's theories of Human Needs (1985), in a correlational, quantitative, cross-sectional research with a non-Experimental design. The sample had 16 teachers and the information was collected using two Likert scale questionnaires, referring to the variables under study. The results showed a strong positive relationship between the dimensions of organizational learning (0.628), organizational knowledge (0.844), and organization of learning (0.800), and the collaborative work variable. There was also an 84.6% correlation between knowledge management and collaborative work. 56.3% rated collaborative work at an efficient level related to a high level of knowledge management.

Keywords: Knowledge Management, Collaborative Work, Organizational Learning.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad moderna ha entrado en una nueva fase de desarrollo, pasando de considerarse sociedad de la información para empezar a ser llamada sociedad del conocimiento (Lara, 2016). Este cambio exige que las organizaciones cuenten con profesionales diestros en el manejo de las tecnologías digitales, que les permita apropiarse de las nuevas tendencias y conocimientos, con dominio de habilidades sociales y capacidad de participar en diversos espacios colaborativos que conlleven al éxito de la institución u organización.

Estos avances han forzado a las instituciones a realizar la gestión del conocimiento. Según Velázquez (2016), ésta -la gestión del conocimiento- es una propuesta metodológica innovadora que promueve la generación, el uso y la transferencia de conocimiento en una organización, permitiendo identificar el conocimiento que se posee, los aprendizajes que se han adquirido y los recursos con los que se cuenta. Esto implica un trabajo que nace en la organización y sirve para potenciarla, adaptando el conocimiento externo e integrándolo de acuerdo con las características propias de la misma.

En el ámbito mundial, Nonaka y Takeuchi (1999) entienden la gestión del conocimiento como las capacidades, destrezas y saberes que posee el recurso humano de una entidad u organización para crear nuevos conocimientos, y sirve como una herramienta eficiente para promover el trabajo colaborativo dentro de la organización. Desde esta perspectiva, es responsabilidad de quienes dirigen las organizaciones, el brindar y/o fortalecer nuevos conocimientos entre sus colaboradores, tomando en cuenta que, el trabajador puede participar, aportar y producir, siempre y cuando tenga una base sólida de conocimientos.

Sobre el trabajo colaborativo, Johnson y Johnson (1989) manifiestan que está basado en la cooperación de sus integrantes y el alto desempeño. Bajo esta concepción depende mucho de la disponibilidad que tengan los trabajadores para poder participar e interactuar en forma productiva dentro de un equipo de trabajo con fines comunes. Así también, depende mucho del nivel de conocimiento que tengan para poder aportar en forma eficaz dentro de los equipos de trabajo.

En América Latina, los estados orientan sus políticas al cambio de currícula, a la adecuación de la infraestructura a las nuevas tecnologías y a la renovación de los materiales pedagógicos con el fin lograr un servicio educativo de calidad. Sin embargo, se descuida el desarrollo del docente, tanto como persona y como profesional, en especial, la parte pedagógica. El logro de la calidad se realiza con el desarrollo integral de todos los actores, especialmente de los docentes a través de la gestión del conocimiento especializado según las áreas curriculares a su cargo y el contexto del entorno (Cuenca, 2017).

Por otro lado, el trabajo cooperativo es un proceso necesario para que cada persona aprenda y aporte eficientemente lo aprendido entre quienes conforman el equipo de trabajo. Se considera que el trabajo colaborativo evidencia resultados cuando hay reciprocidad entre los integrantes del equipo, existiendo una diferenciación y contrastación de sus argumentos y generando un proceso que le permite construir conocimiento y/o propuestas innovadoras (Guitert y Giménez, 2000). Se debe anotar, además, que el trabajo colaborativo no representa la acción de dividirse en forma equitativa una tarea, sino que es un proceso de interacción que genera un aprendizaje y aportes consensuados.

En nuestro país, las instancias de gestión de nivel regional y local, en algunos casos, no realizan la capacitación con la calidad requerida, pues muchas de ellas son realizadas, a veces, por improvisados en el tema que, en vez de actualizar los conocimientos de acuerdo con las nuevas corrientes pedagógicas, crean confusión y desconcierto entre los docentes (Obispo, 2018). En ese sentido, se hace necesario la aplicación eficaz de la gestión del conocimiento en los docentes para contribuir a generar una educación de calidad; sin embargo, no es raro encontrar poco interés por capacitarse en los docentes (Lavado, 2017).

Por otro lado, el trabajo colaborativo entre docentes es muy limitado, pues aún existe resistencia al trabajo en equipo, debido a la actitud individualista y nada cooperativo de algunos docentes que no conciben que el trabajo cooperativo integra esfuerzos y puntos de vista hacia objetivos compartidos, tanto pedagógicos como institucionales, que se deben lograr (Vela, 2017).

A nivel de las instituciones educativas de la provincia de Sullana, la realidad no es diferente de la del resto del país. Respecto de la gestión del conocimiento, se observa que es deficiente. Por un lado, se encuentra que hay docentes que muestran desinterés por especializarse; y, por el otro, las entidades descentralizadas del Ministerio de Educación no brindan las capacitaciones necesarias con personal idóneo, convocando los instructores con escaso o nulo dominio de los temas. Asimismo, debido a los escasos recursos con que cuentan, los directores no generan eventos de capacitación para sus docentes, especialmente en los nuevos paradigmas educativos (PEL, 2012).

En lo referente al trabajo cooperativo por parte de los docentes, se observa que es muy limitado, pues no se tiene la predisposición para trabajar cooperativamente en equipo, ni contrastan sus puntos de vista para llegar al consenso de una propuesta de mejora. Por el contrario, algunos sólo optan por criticar la gestión del director, pero aportan muy poco para contribuir a solucionar los problemas institucionales (PEL, 2012).

Entre las posibles causas, se pueden mencionar el individualismo del docente, la falta de motivación, la desactualización del docente, el estrés laboral, causado por las exigencias de los cambios constantes de las políticas educativas, la existencia de pocos espacios colaborativos, así como la aptitud del docente, la falta de compromiso y las relaciones interpersonales. Por ello, se propone el fortalecimiento de competencias profesionales y personales, la promoción eficiente del trabajo colegiado, comunicación horizontal, participativa, la generación de oportunidades y ambientes saludables, felicitar los logros y avances, así como prestar atención a docentes nuevos.

Ante la realidad descrita, surge la necesidad de realizar la presente investigación con el propósito de establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo cooperativo que realizan los profesores en las instituciones del ámbito de Sullana con la finalidad de contribuir con sugerencias para superar las deficiencias observadas.

Este tema de investigación propuesto, encuentra, a nivel internacional, varios antecedentes. Criollo (2015), en su investigación denominada “El trabajo colaborativo y su incidencia en el aprendizaje de ciencias naturales en los estudiantes del octavo año de educación básica de la Unidad Educativa Francisco Flor de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”, Ecuador,

se propuso como objetivo general determinar la incidencia de la aplicación del trabajo colaborativo en el aprendizaje. La conclusión fue que un alto porcentaje de docentes no desarrolla el trabajo colaborativo, tanto en el aula como la gestión institucional, pues utilizan métodos tradicionales. En tal sentido, los directivos de las instituciones deben de gestionar las respectivas capacitaciones relacionadas con el trabajo colaborativo para los docentes, con la finalidad que manejen las herramientas tecnológicas que les permitan integrarse a los grupos de trabajo de manera colaborativa.

Asimismo, Ríos-Oviedo (2015), en su tesis denominada “Trabajo colaborativo en el equipo docente de la sección secundaria del colegio Fray Luis de León”, realizada en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Guadalajara México, se planteó como objetivo general relacionar el trabajo colaborativo y la comunicación en el equipo de docentes. La investigación fue de tipo cuantitativa, con diseño no experimental, aplicándose un cuestionario con escala de Likert a 25 docentes de la institución. El estudio concluyó que el trabajo colaborativo no se realizaba en forma eficiente por la indiferencia del personal, pues no asumían compromisos ni responsabilidad plena para el éxito de las actividades institucionales. Recomienda que es necesario sensibilizar y gestionar espacios de integración y colaboración participativa en el equipo docente.

De la misma manera Velázquez-Aguirre (2016) en su investigación, “La relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo de la colaboración entre la comunidad educativa”, aplicó un cuestionario con escala valorativa a una muestra de 30 docentes. El estudio fue desarrollado mediante una investigación no experimental, transversal y con un diseño correlacional. Este concluye que los procesos de gestión del conocimiento resultan necesarios para desarrollar las habilidades colaborativas en los docentes; pues, si no se tiene conocimiento y dominio de lo que se pretende hacer, difícilmente los docentes interactúan y aportan sobre un tema o problema específico. En tal sentido, las instituciones educativas tienen que priorizar en sus políticas, el fortalecimiento y desarrollo profesional de los docentes con la finalidad de que sean competitivos y por ende, contribuyan a mejorar el servicio que se brinda.

En Perú, Guisado (2017), en su tesis titulada “Gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016”, realizada en la Universidad César Vallejo.

Lima, Perú, propuso como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes. Es una investigación correlacional que toma una muestra de 102 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios tipo Likert referente a la variable de estudio. Las conclusiones muestran que la gestión del conocimiento tiende a mejorar las competencias y capacidades de los docentes en beneficio de los estudiantes teniendo en cuenta que la actualización de las tecnologías de la información, la comunicación y los paradigmas de la educación son dinámicos. En tal sentido, los organismos educativos y los directores de las instituciones educativas deben coordinar estrechamente para identificar cuáles son las verdaderas deficiencias de los docentes con la finalidad de gestionar capacitaciones específicas y contribuyan a superar dicha problemática.

De la misma forma, Lavado (2017), con su estudio denominado “Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED-19 Los Olivos- 2017”, realizado en la Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. La ejecución del estudio fue realizada mediante una investigación cuantitativa no experimental, transversal con diseño correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente. El autor utilizó una muestra de 291 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario tipo Likert para cada variable de estudio. El estudio concluye que la gestión del conocimiento, desde la perspectiva de más de la mitad de los docentes, se encuentra en nivel malo-regular. Por tanto, para superar las deficiencias encontradas, se hace necesario la implementación de estrategias que contribuyan a promover la gestión del conocimiento de los docentes hacia el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación con la finalidad de estar al tanto de los avances tecnológicos y los nuevos paradigmas educativos.

También, Vela (2017), en su investigación “Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú, a través de un estudio cuantitativo no experimental con diseño correlacional, transversal, tuvo como objetivo determinar la relación entre la estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional. El estudio tuvo una muestra de 100 docentes, quienes respondieron a un cuestionario tipo Likert. concluyendo que el trabajo colaborativo se encuentra en un nivel adecuado. No obstante, se evidencia la necesidad de

implementar mejoras para asegurar el logro de las metas institucionales. En tal sentido, recomienda realizar gestiones ante los órganos descentralizados del Ministerio de Educación para que se actualice permanentemente a los docentes en herramientas para el trabajo colaborativo con la finalidad de que participen y aporten positivamente al desarrollo de la Institución.

En cuanto a las teorías relacionadas con la variable gestión del conocimiento, tenemos a Bueno (2014), quien sostiene que la gestión del conocimiento “es un proceso holístico que involucra la planeación, organización, ejecución y control de conocimientos que se originan en una organización o institución con la finalidad de establecer competencias para su beneficio”. Asimismo, García-Tapia (2002), la definen como “la gama de saberes que poseen los directivos y trabajadores de una empresa”

Desde esta perspectiva, la gestión del conocimiento es un potenciador del factor humano de las organizaciones, a fin de enfocarlos para lograr los objetivos previstos en la organización. Esto adquiere relevancia teniendo en cuenta el recurso humano como el agente más importante de cada organización y, en consecuencia, hay que mantenerlo actualizado, acorde con las nuevas tendencias y el avance tecnológico.

Por otro lado, Santana et al. (2011) manifiestan que “es parte de la administración organizacional, que permite el surgimiento de conocimientos y prácticas entre el personal de la organización”. A su entender, la gestión del conocimiento se planifica, realiza y controla con el propósito de potenciar las capacidades de los colaboradores con el propósito de lograr metas institucionales comunes. En tal sentido los directivos de la organización tienen la enorme responsabilidad de mantener actualizada a su personal para sacar ventaja a la competencia.

También, Minakata (2011) concibe la gestión del conocimiento como “el proceso atractivo, de repartición y uso positivo de los saberes en una organización”. Bajo la concepción del autor la gestión del conocimiento es un proceso continuo que radica en crear y actualizar el conocimiento de los colaboradores con la finalidad de que sean revertidos en beneficio de toda la estructura organizativa. Afirmando que es una inversión que realizan los directivos de las organizaciones con la finalidad de actualizar y desarrollar las competencias de sus

colaboradores, los cuales van hacer aplicados en la misma organización, lo cual beneficia a todos sus integrantes.

Según, Molina (2001) la gestión del conocimiento es un nuevo modelo de control de una organización, para que funcione como tal, es preciso utilizar estrategias divergentes promover el logro de objetivos establecidos, llevando un registro de la gestión, de sucesos precisos y consolidados, procedimientos de información interna y de evaluación del rendimiento de los miembros de la empresa, donde se evidencie una cultura de comunicación interna y de evaluación del rendimiento.

Por último, Tarí y García (2013), hace referencia a la gestión del conocimiento como un sistema de instauración, acumulación y transmisión del saber. Desde esta perspectiva los directores deben acceder a las nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos con la finalidad de hacer transferencia de conocimiento a los docentes y estudiantes de una manera óptima para ser utilizados en forma práctica.

En cuanto a los objetivos del conocimiento, que permiten planificarse en forma clara y precisa, Farfán y Garzón (2006), consideran que los principales objetivos de ese proceso son básicamente los siguientes: 1.- Diseñar estrategias para el desarrollo del epistemológico en la organización. 2.- Establecer estrategias encaminadas al desarrollo del conocimiento específico de los colaboradores. 3.- Propiciar la mejora permanente de los procesos de la empresa, mediante del desarrollo cognitivo de sus miembros. 4.- Controlar y evaluar periódicamente los objetivos adquiridos mediante la aplicación del conocimiento.

En cuanto a los pilares básicos de la gestión del conocimiento en cualquier organización, tiene que tener un soporte que facilite su desarrollo. En ese sentido, Del Moral (2007) considera que existen tres aspectos básicos: Personas y cultura, gestión institucional y tecnologías, las cuales se describen a continuación: 1.- Personas y cultura, hace referencia principalmente a los directivos y colaboradores de una organización. Los directivos son los que dirigen y manejan los recursos materiales y humanos para llevar acabo los planes y estrategias. Por otro lado, se encuentran los trabajadores que deben desarrollar sus funciones en un clima favorable o mecanismos de motivación, etc., teniendo encueta que es un componente importante para la

gestión de conocimiento exitoso. 2.- Gestión institucional, la gestión del conocimiento debe tener un soporte institucional en lo cual se tenga establecido los planes estratégicos hacia donde se dirige la organización, así como las brechas y deficiencias que no permite alcanzar. En consecuencia, una de esas brechas es el conocimiento y habilidades que debe poseer los integrantes de la organización para poder lograr esa visión de futuro. En ese caso tanto directivos como trabajadores deben desarrollar esos nuevos conocimientos y habilidades para desenvolverse eficientemente en ese nuevo escenario. 3.- Tecnologías, con proyectos y planes, haciendo uso de la tecnología como instrumento valioso de apoyo para facilitar la eficiencia y efectividad de los colaboradores. En consecuencia, la gestión del conocimiento. en la actualidad. tiene como soporte básico a la tecnología porque le permite hacer las cosas con mayor rapidez, menor costo y menos errores.

Nonaka y Takeuchi (1999) sostienen que la gestión del conocimiento son las destrezas y competencias que poseen los directivos de las organizaciones para instaurar nuevos conocimientos entre sus trabajadores, afianzar, administrar los conocimientos para contribuir y elaborar de modo óptimo y adecuado.

Respecto de las dimensiones de esta variable, Nonaka y Takeuchi (1999) sostienen que la gestión del conocimiento está basada en tres dimensiones, las cuales se describen brevemente a continuación: a) Aprendizaje organizativo, que hace referencia a un sistema eficiente de obtener información, a través de los diferentes niveles de aprendizaje. Es decir, están inmersas las acciones de motivación o estímulo a la innovación, la generación de información actualizada, al impulso al cambio, etc. lo cual contribuye a generar una ventaja competitiva en la institución. Es decir, hace referencia a los procesos que consisten en adquirir y diseminar información; así como en interpretar en forma compartida; b). Conocimiento organizativo, que hace referencia al proceso interactivo de traspaso y acumulación de conocimiento en la organización o institución. En las instituciones educativas ese conocimiento se ve expresado en los sistemas métodos y buenas prácticas que son generadoras de cadenas de valor, lo cual permite transferir y deferir el conocimiento generado en el interior de la organización; c).- Organización del aprendizaje, entendido como un proceso de generación y aplicación de conocimientos enfocados a la transformación de las ideas en estrategias y soluciones para posteriormente

distribuir las y transmitir las como parte de un producto de aprendizajes en el interior de la organización. Es decir, consiste en un proceso de generar y aplicar conocimientos a través de las responsabilidades compartidas, relación con los actores educativos y el compromiso con el aprendizaje.

El desarrollo del estudio de la variable gestión del conocimiento se fundamenta en la Teoría del aprendizaje organizacional de Drucker (1960), quien considera que la humanidad del conocimiento, se basa en el conocimiento, no en el recurso económico, ni en los patrimonios naturales, ni en el trabajo. El personal de la empresa debe ejercer un protagonismo desmesurado para lograr los retos y objetivos, de administrar su auto transformación de la organización. Esta debe estar preparada para dejar los conocimientos absueltos e innovar continuamente para incrementar la productividad del recurso humano y estar a la vanguardia de las exigencias actuales.

Respecto a las teorías de la variable trabajo colaborativo, se ha definido considerando a Guitert y Giménez (2000), que entienden el trabajo colaborativo como un proceso interactivo que tiene como base primordial la reciprocidad entre las personas que están interactuando. Caso contrario, no habría interacción positiva y, por lo tanto, el trabajo sería recargado a unos cuantos integrantes del equipo, debido a que los otros, que no participan, no estarían aportando en absoluto.

Asimismo, Martínez (2007) entiende que el trabajo colaborativo es aquel se realiza en equipo donde cada integrante asume una responsabilidad compartida. Asimismo, en dicho trabajo ningún integrante del equipo es líder debido a que el liderazgo también es compartido. Es decir, todos los integrantes interactúan, exponen su punto de vista, brindan su aporte y a la vez consensuan sus acuerdos.

De acuerdo con las características del trabajo colaborativo, se tuvo en cuenta lo manifestado por Guitert y Giménez (2000), quien sostiene que el trabajo colaborativo se caracteriza por: - La enérgica correlación entre los integrantes del grupo, la estimulación y ambición de lograr los propósitos establecidos, la apertura de relaciones armoniosas y solidarias, el compromiso individual y compartido como condición ineludible para el logro de metas trazadas, la

diversidad de características en los integrantes del equipo de trabajo, a distribución de actividades y acciones a cada uno de los integrantes en función de sus destrezas, habilidades y conocimientos, el dominio de experiencias comunicativas.

En cuanto a los aspectos que afectan el trabajo colaborativo, Ortega y Del Rio (2006), así como Torrego y Moreno (2003), coinciden en señalar e indicar que los aspectos más importantes del trabajo colaborativo están basados en la disrupción, indisciplina y desmotivación, los cuales se describen a continuación: A.- La disrupción: Ruptura brusca que dificulta el proceso de aprender (Ortega, R. y Del Rio, R. 2006). Al respecto, Torrego y Moreno (2003) advierten que la disrupción no propicia el apego profesor – alumnos; por tanto, el docente debe estar preparado para intervenir y lograr involucrar de todo el grupo clase. B.- Indisciplina: Es una situación que no promueve el respeto y proximidad entre docentes y entre estudiantes, característica relevante en las instituciones a nivel, local, nacional y mundial. Carencia de motivación, que dificulta el logro de los objetivos propuestos.

Johnson y Johnson (1989) manifiesta que el trabajo colaborativo, dentro de las organizaciones, está basado en la cooperación de sus integrantes y el alto desempeño. Bajo esta concepción el trabajo cooperativo depende mucho de la disponibilidad que tengan los trabajadores para poder participar e interactuar en forma productiva dentro de un equipo de trabajo con fines comunes.

Con relación a las dimensiones de la variable trabajo colaborativo, se considera a Johnson y Johnson (1989), quienes mencionan cinco, descritas brevemente a continuación: a) Interdependencia positiva. Para lograrla es importante las metas grupales y definir una identidad; b) Interacciones estimuladoras cara a cara. Considera las diversas interacciones que permitan espacios de colaboración y refuerzo; c) Responsabilidad individual, la cual consiste en la predisposición personal, el respeto mutuo para asumir responsabilidades con el grupo y evitar la omisión; d). Técnicas interpersonales y de equipo, consistente en la capacidad para comunicarse con asertividad y empatía, resolver conflictos y ejercer el liderazgo, así como desempeñar roles diferentes dentro del equipo de trabajo; e). Evaluación grupal, aquí hacen mención de la reflexión y autoevaluación del desempeño personal y colectivo en las actividades realizadas en función a la misión compartida de los integrantes de un grupo social.

Esta investigación también se sustenta en la Teoría de las Necesidades Humanas de Maslow (1985), la cual explica que las necesidades insatisfechas se manifiestan en el estado de ánimo y conductas de las personas. En una organización no todo el grupo siente necesidades de autorrealización, como un signo particular. Las necesidades se satisfacen mediante tres comportamientos: el constructivo, mediante el cual se satisfacen y se benefician todas las personas del equipo; el destructivo, que satisfacen y favorecen algunos integrantes del grupo; y el comportamiento fallido, donde no se logra beneficio alguno.

Aquí se hace mención a la pirámide de cinco peldaños. Los cuatro primeros, son los que agrupan “niveles de déficit” o primordiales y el último es el de la autorrealización o motivación de crecimiento: Necesidades básicas, de seguridad y protección, sociales, de estima y la autorrealización, el que está en la cúspide, y tiene que ver con la carencia psicológica superior.

Con base a lo expuesto, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019?

Respecto a la justificación, el desarrollo del presente estudio se justifica por tener relevancia social, aporte metodológico y aporte teórico los mismos que se fundamentan a continuación:

Con respecto a la relevancia social, la información recopilada y analizada permitirá establecer las respectivas sugerencias orientadas a promover la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes que favorecerán potenciar las competencias de los docentes en beneficio de los estudiantes.

Así también, por el aporte metodológico, que considerando la elaboración de los cuestionarios correspondientes para la recopilación de la información respecto a las variables gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo. Dichos instrumentos pueden ser de gran utilidad para otros estudios similares o complementarios al presente estudio.

Del mismo modo la investigación se justifica por establecer un aporte de datos estadísticos, debido a que en la institución educativa no cuenta con información válida y confiable respecto a la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes. Dicha

información podrá ser tomada como base para atender las necesidades del personal docente y del trabajo en equipo con productos medibles y cuantificables.

Asimismo, se plantea como objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo, Sullana, 2019. Se propone como objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje organizativo y el trabajo colaborativo de los docentes; 2) Determinar la relación entre la dimensión conocimiento organizativo y el trabajo colaborativo de los docentes; 3) Determinar la relación entre la dimensión organización de aprendizaje y el trabajo colaborativo de los docentes.

Respecto a las hipótesis de la investigación se plantea como hipótesis general: **H1:** Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo, Sullana, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Según la finalidad: Es investigación básica pura, pues permite gestionar nuevos campos del saber, no requiere de una solución práctica concreta en tiempo real (Landeau, 2007).

Según su carácter, según como sostiene Landeau (2007), la presente es una investigación correlacional, ya que su aplicación busca alcanzar nuevos conocimientos.

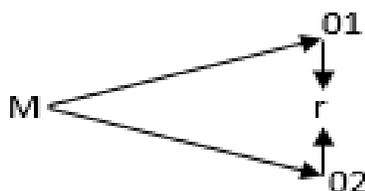
Según su naturaleza, el presente es un trabajo de investigación cuantitativa, ya que trata aspectos explícitos e implícitos de los fenómenos a estudiar, emplea una metodología práctica y ordenada basada en la gestión de datos estadísticos. Hernández (2013).

Según el alcance temporal, es transversal o sincrónica, nos permite recoger datos en un solo momento y tiempo determinado (Ibídem, 2013).

2.1.2. Diseño de investigación

El tipo de diseño de investigación, es no experimental, correlacional asociativo. El diseño es no experimental, porque la investigación es ordenada y práctica en la que la investigadora no manipula las variables independientes (Mateo 2000) y correlacional asociativa, cuyo propósito es medir la relación de variables (Hernández 2003).

El esquema es el siguiente:



M: Muestra: docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”.

O 1: Gestión del conocimiento.

O2: Trabajo colaborativo.

r: Relación entre variables.

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1. Variables

V1= Gestión del conocimiento

V2= Trabajo colaborativo

2.2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Gestión del conocimiento	La gestión del conocimiento son las capacidades, destrezas y saberes que posee el recurso humano de una entidad u organización para crear nuevos conocimientos. Nonaka y Takeuchi (1999).	Es el grado de información, de conocimientos que poseen los docentes y directivos de la Institución educativa N° 14873 y que se evidencia en mediciones de las dimensiones: Aprendizaje organizativo (11 ítems), Conocimiento organizativo (7 ítems) y Organización del aprendizaje (10 ítems), a través de la escala ordinal: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)	Aprendizaje organizativo: Procesos que consisten en adquirir y diseminar información; así como en interpretar en forma compartida. Nonaka y Takeuchi (1999)	- Adquisición de información - Diseminación de información - Interpretación compartida	Ordinal: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Conocimiento organizativo: Proceso dinámico que consiste en almacenar y transferir información dentro de la organización. Nonaka y Takeuchi (1999)	- Almacenar conocimiento - Transferencia de conocimiento en la organización	
			Organización del aprendizaje: Consiste en un proceso de generar y aplicar conocimientos a través del trabajo en equipo, relación con los actores educativos y el compromiso con el aprendizaje. Nonaka y Takeuchi (1999)	- Trabajo en equipo - Relación con los actores educativos - Compromiso con el aprendizaje	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V2: Trabajo colaborativo	Johnson y Johnson (1989) manifiestan que está basado en la cooperación de sus integrantes y el alto desempeño. Participar e interactuar en forma productiva dentro de un equipo de trabajo con fines comunes. Así también, depende mucho del nivel de conocimiento que tenga para poder aportar en forma eficaz dentro de los equipos de trabajo.	Entendido como el trabajo en equipo o colegiado que realizan los docentes de la Institución educativa N° 14873 “Virgen de Fátima” para lograr los propósitos institucionales, y que se evidencia en las mediciones de las dimensiones: Interdependencia positiva (9 ítems), Interacciones cara a cara estimuladoras (4 ítems), Responsabilidad individual (4 ítems), Técnicas interpersonales y de equipo (4 ítems) y evaluación grupal (4 ítems), a través de la escala Ordinal: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)	Interdependencia positiva: Consiste en el establecimiento de objetivos comunes, trabajo compartido e identidad de equipo Johnson y Johnson (1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos comunes - Trabajo compartido - Identidad de equipo 	Ordinal: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Interacciones cara a cara estimuladoras: Dinamismo interpersonal para trabajar juntos y apoyo interpersonal Johnson y Johnson (1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar juntos. - Apoyo interpersonal. 	
			Responsabilidad individual: Predisposición para el respeto mutuo y para asumir responsabilidad con el grupo. Johnson y Johnson (1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto mutuo - Responsabilidad con el grupo 	
			Técnicas interpersonales y de equipo: Capacidad para comunicarse y desempeñar roles diferentes dentro del equipo de trabajo. Johnson y Johnson (1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Desempeño de roles 	
			Evaluación grupal: Reflexión sobre la autoevaluación de la labor delegada y del trabajo en equipo. Johnson y Johnson (1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Autoevaluación de la labor delegada - Autoevaluación del trabajo en equipo 	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población de estudio de la presente investigación está conformada por 16 docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo, Sullana, 2019. Dicho grupo de personas constituye el total de sujetos de estudio que puedan aportar información según las variables de estudio (Levin, 1998).

Tabla 1. Distribución de la población según género de la Institución Educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo – Sullana, 2019.

Genero	F	%
Masculino	02	13
Femenino	14	87
Total	16	100

Fuente: Dirección de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, 2019.

2.3.2. Muestra

La muestra está constituida por la totalidad la población, es decir, los 16 docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, 2019. La muestra se define como el conjunto de personas seleccionadas de la población, para investigar una variable determinada (Tamayo y Tamayo, 1997).

2.3.3. Muestreo

La prueba muestral que se aplicó para determinar la muestra fue de tipo no probabilístico, es decir, partió del juicio del investigador, por conveniencia, porque se aplicó a todos los docentes de la institución educativa por su fácil accesibilidad (Kinnear y Taylor, 1998; Mata et al, 1997) y voluntario, porque los docentes participantes en la investigación aceptaron, mediante consentimiento escrito, participar en la investigación.

Tabla 2. Distribución de la muestra según género de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo – Sullana, 2019.

Muestra	F	%
Masculino	02	13
Femenino	14	87
Total	16	100

Fuente: Dirección de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, 2019.

2.3.4. Muestreo

La elección de la población muestral fue de tipo no probabilístico, por conveniencia, por su fácil accesibilidad (Kinnear y Taylor, 1998; Mata et al, 1997), y voluntario, porque los docentes aceptaron, mediante consentimiento escrito, participar en la investigación.

2.3.5. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Docentes nombrados y contratados de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, dispuestos a colaborar con el estudio, que fueron adecuadamente informados sobre el carácter de la investigación y aceptaron otorgar, por escrito, su consentimiento para participar en la misma.

Criterios de exclusión

Se decidió excluir a los docentes de otras instituciones educativas, debido a que no se cumplía con el criterio de conveniencia y voluntario, los cuales fueron considerados para la elección de la población muestral.

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

2.4.1. Técnicas

Las técnicas de recolección de datos son herramientas que se utilizan con la finalidad de recoger procesar, guardar, reelaborar hechos o fenómenos, y se evidencian por su beneficio que cambia en la optimización (Tamayo y Tamayo, 2003).

En este estudio, se utilizó la encuesta, como técnica para la medición de la apreciación de

los profesores respecto de las variables gestión del conocimiento y trabajo colaborativo. Para Sandhusen (2002), la encuesta es un instrumento para obtener sistemáticamente información de los encuestados a través de preguntas (Rodríguez, 1999).

2.4.2. Instrumentos

El cuestionario “es un instrumento que agrupa un sinnúmero de preguntas relacionadas a un evento, situación o tema particular, para obtener información.” Las preguntas se elaboran según la teoría consultada, en función de los objetivos (Hurtado, 2000).

En la Variable 1= Gestión del conocimiento, el cuestionario consta de 27 ítems, dividido en tres dimensiones: aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje. La escala ordinal del instrumento consta de: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.

Asimismo, en la Variable 2= Trabajo colaborativo, consta de 22 ítems, dividido en cinco dimensiones: interdependencia positiva, interacciones cara a cara estimuladoras, responsabilidad individual, técnicas interpersonales y de equipo y evaluación grupal. (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

2.4.3. Validez y confiabilidad

2.4.3.1. Validez

Para la validez de los cuestionarios elaborados, se realizó mediante el juicio de expertos. Es decir, la validez representa la posibilidad de que una técnica de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas (Sabino, 1992)

Los resultados de la validez por juicios de expertos de la variable gestión del conocimiento y trabajo colaborativo se evidenciaron a partir de lo expresado por los tres validadores: Dr. Wilmer Rojas Bustamante, Mg. Darwin Alejandro Siancas Escobar y Dra. Ivonne Liliana Espinoza Salazar, quienes coincidieron con la opción de adecuado

2.4.3.2. Confiabilidad

Hace referencia a la comprobación mediante un procedimiento de que el instrumento puede ser aplicado en forma repetitiva a los mismos sujetos de estudio y se obtendrá resultados similares (Fuentes, 1989).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos gestión del conocimiento y trabajo colaborativo de los docentes se utilizó el procedimiento estadístico Coeficiente Alfa de Cronbach (Barbero, 2010). Éste permite evaluar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un grupo de ítems, y la expectativa consiste en que calculen el mismo constructo o dimensión teórica. (George, 2003).

Así mismo, se determinó a través de una prueba piloto con 20 unidades muestrales de los docentes de otra institución similar a la institución objeto de estudio, obteniéndose un valor de 0,960 para el cuestionario de gestión del conocimiento dirigido a los docentes y para el cuestionario trabajo colaborativo dirigido a los docentes, un valor 0,920 pues confirmando su fiabilidad.

2.5. Procedimiento

Paso 1, solicité el permiso a la directora para dar a conocer el objeto de estudio y obtener el permiso para acceder al personal docente requerido para la muestra; paso 2, coordiné con la directora para que me brinde las facilidades y logística en la aplicación de los cuestionarios, para ello los docentes fueron invitados a un ambiente y en un tiempo determinado de 60 minutos, a fin de aplicar colectivamente las herramientas de recojo de información; paso 3, procesé la base de datos y procedí al análisis de los resultados.

2.6. Método de análisis de datos

La secuencia realizada: Analizar los datos a obtener en los resultados de la aplicación de los instrumentos, son los siguientes procedimientos:

- Los datos recopilados de las variables gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo, se registraron en una base de datos de Excel y en el programa estadístico SPSS.
- Para el análisis de la relación entre las variables gestión del conocimiento y el trabajo

colaborativo, se realizó a través de las tablas cruzadas.

- La contrastación de la hipótesis general y específica de la investigación, se realizó a través de la significancia bilateral.
- Se determinó el grado de relación de las variables gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo mediante el coeficiente de Spearman (r)

2.7. Aspectos éticos

En la ejecución del estudio se tuvo en cuenta las normas de académicas APA. De la misma forma, se respetaron los principios, métodos y procedimientos fundamentales de la presente investigación.

Al mismo tiempo, se tuvo presente el principio de transparencia (OASPA, 2018), brindando la información respectiva a los docentes sobre los objetivos de la aplicación de los instrumentos; Asimismo, se reservó la identidad de los docentes que colaboraron brindando información a través de los cuestionarios. Dicha información tiene carácter confidencial.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución Educativa, N° 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, 2019.

Tabla 3. Relación de la variable gestión del conocimiento y trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo		
		Regular	Eficiente	Total
Gestión del conocimiento	Regular	31,3%	6,3%	37,5%
	Alto	6,3%	56,3%	62,5%
	Total	37,5%	62,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N°14873“Virgen de Fátima”
Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 3, se muestra la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, el valor más relevante es que el 56,3% que corresponde al nivel eficiente, del trabajo colaborativo, los docentes que se ubican en este nivel participan con responsabilidad en las reuniones y actividades, trabajan en equipo, demuestran dominio de las habilidades sociales. Asimismo, califican en un nivel alto a la gestión del conocimiento, por lo que se puede afirmar que los docentes muestran dominio de conocimientos pedagógicos y didácticos, conocen el contenido disciplinar y enfoque de las áreas que enseñan, conocen y aplican el currículo por competencias, hacen uso de las Tecnologías digitales, su desempeño es sobresaliente, participan activamente para el logro de los objetivos estratégicos de su institución educativa.

Por otro lado, un 31,3% de los docentes se ubican en el nivel regular el trabajo colaborativo El docente que se ubica en este nivel, participa en ocasiones con responsabilidad en las reuniones de trabajo colegiado y sus opiniones son limitadas. Coincidentemente califican en nivel intermedio, la gestión del conocimiento, los docentes tienen poco dominio de conocimientos pedagógicos y didácticos, en algunas ocasiones hacen uso de la tecnología.

Objetivo específico 01

Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes.

Tabla 4. Relación de la dimensión aprendizaje organizativo y variable trabajo colaborativo

		Variable Trabajo colaborativo		
		Regular	Eficiente	Total
Dimensión aprendizaje organizativo	Regular	31,3%	12,5%	43,8%
	Alto	6,3%	50,0%	56,3%
Total		37,5%	62,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa N° 14873 “Virgen de Fátima”
Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo con los resultados de la tabla 4, se observa que 50%, los docentes de la institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, el presente año lectivo, califican la variable trabajo colaborativo con el nivel eficiente, por lo que se puede inferir que los docentes promueven las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes, su participación es responsable y asertiva. También, la dimensión aprendizaje organizativo se ubica en un nivel alto, los docentes muestran dominio de conocimientos actualizados, aplican enfoques y didáctica del currículo por competencias, se muestran motivados y hacen uso de las TICs en su práctica pedagógica.

Por otro lado el 31%, los docentes, califican en el nivel regular la variable trabajo colaborativo, los docentes participa en ocasiones con responsabilidad en las reuniones de trabajo colegiado y sus opiniones son limitadas, Pocas veces practica comunicación horizontal, la escucha atenta, la democracia y empatía, también califican en este nivel a la dimensión aprendizaje organizativo, los docentes que se ubican en este nivel se preparan investigan y hacen uso de conocimientos actualizados aplican los enfoques y didáctica del currículo por competencias en algunas ocasiones.

Objetivo específico 02

Determinar la relación entre la dimensión Conocimiento Organizativo y la variable trabajo colaborativo de los docentes

Tabla 5. Relación Dimensión conocimiento organizativo y la variable Trabajo colaborativo

		Variable Trabajo colaborativo		
		Regular	Eficiente	Total
Dimensión conocimiento organizativo	Bajo	6,3%	0,0%	6,3%
	Regular	25,0%	6,3%	31,3%
	Alto	6,3%	56,3%	62,5%
	Total	37,5%	62,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución educativa N° 14873 Virgen de Fátima
Elaboración propia

Interpretación

Esta tabla muestra el porcentaje más alto de 56,3%, los docentes califican en el nivel eficiente la variable en el trabajo colaborativo que realizan los docentes en la institución, participan con responsabilidad en las diferentes reuniones convocadas por directivos, sus opiniones son asertivas, con sentido crítico y reflexivo, demuestran dominio de las habilidades sociales: comunicación horizontal, la escucha atenta, la democracia y empatía, entre docentes y estudiantes. Asimismo, ubican en el nivel alto la dimensión conocimiento organizativo, lo que se puede deducir que los docentes, tienen un dominio adecuado de conocimientos, aplican estrategias adecuadas y pertinentes a sus estudiantes y colegas.

Por su parte, el 25% de docentes califican en el nivel regular coincidentemente la variable trabajo colaborativo en ocasiones participan en las reuniones convocadas por dirección y sus opiniones son limitadas, Pocas veces practica comunicación horizontal, la escucha atenta, la democracia y empatía y la dimensión conocimiento organizativo. lo que se puede inferir que los docentes, tienen un dominio adecuado de conocimientos, aplican estrategias adecuadas y pertinentes a sus estudiantes y colegas.

Objetivo específico 03

Determinar la relación entre la dimensión organización del Aprendizaje y la variable trabajo colaborativo de los docentes.

Tabla 6. Relación dimensión organización del aprendizaje y trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo		
		Regular	Eficiente	Total
Dimensión organización del aprendizaje	Regular	6,3%	0,0%	6,3%
	Alto	31,3%	62,5%	93,8%
	Total	37,5%	62,5%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 14873“Virgen de Fátima”
Elaboración propia

Interpretación

Esta tabla muestra el porcentaje más alto de 62,5%, los docentes califican en el nivel eficiente la variable trabajo colaborativo, lo que indica que los docentes participa en forma responsable y asertiva en espacios colaborativos, casi siempre participan en actividades convocadas, así mismo ubican en el nivel alto la dimensión conocimiento organizativo, lo que puedo deducir que los docentes , poseen un dominio adecuado de conocimientos y los comparten en las reuniones de espacios colaborativos y con sus estudiantes.

Sin embargo, un 31.3% de docentes califican en el nivel regular la variable trabajo colaborativo, lo que indica que los docentes fomentan la cooperación y las relaciones interpersonales y en un nivel alto la organización del aprendizaje, lo que supone que los docentes de la escuela en mención gestionan conocimientos aplicando estrategias diversas.

Prueba de normalidad

Tabla 7. Prueba de normalidad

	Shapiro Wilk		
	Est.	gl	Sig
Gestión del conocimiento	,846	16	000
Aprendizaje organizativo	,628	16	,002
Conocimiento organizativo	,844	16	000
Organización del aprendizaje	,800	16	000

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N°14873“Virgen de Fátima”

Los resultados de la prueba de normalidad Shapiro Wilk, $p < 0.05$ indican que los datos presentaron una distribución no normal, por lo que se determina realizar la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman

Hipótesis general

H1: Existe relación directa y significativa entre la variable gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes se la de la Institución Educativa, N° 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, 2019

H2: No existe relación directa y significativa entre la variable gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes Institución Educativa, N° 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, 2019

Tabla 8. Relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo

		Variable aprendizaje colaborativo	
Rho de Spearman	Variable Gestión del Conocimiento	Coefficiente de correlación	,846
		Sig. (bilateral)	,000
		N	16

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes de la Institución Educativa N° 14873 “Virgen de Fátima”
Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 8 se observó que el Rho de Spearman = ,846, interpretándose como una fuerte correlación positiva y $p < 0.000$, la cual es menor a 0,05, debiendo rechazarse la hipótesis nula. En consecuencia, se puede concluir que existe correlación directa entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación directa y significativa entre La dimensión aprendizaje organizativo y la variable trabajo colaborativo de los docentes.

H0: No existe relación directa y significativa entre La dimensión aprendizaje organizativo y la variable trabajo colaborativo de los docentes.

Tabla 9. Relación entre aprendizaje organizativo y el trabajo colaborativo

		Trabajo Colaborativo	
Rho de Spearman	Dimensión aprendizaje organizativo	Coefficiente de correlación	,628
		Sig. (bilateral)	,009
		N	16

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N°14873“Virgen de Fátima”
Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 9 se observó que el Rho de Spearman = 0.628, interpretándose como una fuerte correlación positiva y $p < 0.002$, la cual es menor a 0,05, debiendo rechazarse la hipótesis nula. Se puede concluir que existe una correlación directa entre el aprendizaje organizativo y el trabajo colaborativo, además la probabilidad es menor al 0,05, donde se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa y significativa entre La dimensión conocimiento organizativo y la variable trabajo colaborativo de los docentes.

H0: No existe relación directa y significativa entre La dimensión conocimiento organizativo y la variable trabajo colaborativo de los docentes.

Tabla 10. Relación entre Conocimiento organizativo y trabajo Colaborativo

		Trabajo Colaborativo	
Rho de Spearman	Dimensión Conocimiento organizativo	Coefficiente de correlación	,844
		Sig. (bilateral)	,000
		N	16

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 14873“Virgen de Fátima”
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 10 se observó que el Rho de Spearman = 0.844, interpretándose como una fuerte correlación positiva y $p < 0.000$, la cual es menor a 0,05, debiendo rechazarse la hipótesis

nula. Se puede concluir que existe una correlación directa entre el conocimiento organizativo y el trabajo colaborativo, además la probabilidad es menor a 0,05, donde se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H1).

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa y significativa entre La dimensión organización del aprendizaje y la variable trabajo colaborativo de los docentes.

H0: No existe relación directa y significativa entre La dimensión organización del aprendizaje y la variable trabajo colaborativo de los docentes.

Tabla 11. Relación organización del aprendizaje y el trabajo colaborativo

		Trabajo Colaborativo	
Rho de Spearman	Dimensión organización del aprendizaje	Coefficiente de correlación	,800
		Sig. (bilateral)	,000
		N	16

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 14873“Virgen de Fátima”
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 11 muestra el Rho de Spearman = 0.800, interpretándose como una fuerte correlación positiva y $p < 0.000$, la cual es menor a 0,05, debiendo rechazarse la hipótesis nula. Se puede concluir que existe una correlación directa entre la organización del aprendizaje y el trabajo colaborativo, además la probabilidad es menor al 0,05 donde se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H1)

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo, Sullana, 2019, en la revisión teórica se encontró que la variable gestión del conocimiento, consiste en las capacidades, destrezas y saberes que posee docente de la institución para crear nuevos conocimientos (Nonaka y Takeuchi, 1999). Según tabla 8, los resultados confirmaron que existe una relación positiva fuerte (0.846), entre las variables gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo, según tabla 3, el 56.3% calificó el trabajo colaborativo en un nivel eficiente relacionado con un nivel alto de la gestión del conocimiento, coincidiendo con Velázquez-Aguirre (2016) por lo que los procesos de gestión del conocimiento resultan necesarios para desarrollar las habilidades colaborativas en los docentes, es decir, en la institución tienen que priorizar en sus políticas, el fortalecimiento de las competencias de los docentes, para lograr la calidad de servicio que se brinda.

Con respecto a la variable trabajo colaborativo, un 31,3% de los docentes se ubica en el nivel regular. La importancia de esta variable, radica en que el trabajo colaborativo está centrado básicamente en el diálogo, la negociación, en la palabra, en el aprender por explicación (Zañartu, 2003). El docente que se ubica en este nivel, participa en ocasiones con responsabilidad en las reuniones de trabajo colegiado y sus opiniones son limitadas. Coincidentemente califican en nivel intermedio, la gestión del conocimiento, los docentes tienen poco dominio de conocimientos pedagógicos y didácticos, en algunas ocasiones hacen uso de la tecnología.

Con relación al objetivo uno, determinar la relación entre la dimensión aprendizaje organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019, la revisión teórica reporta que la dimensión aprendizaje organizativo, consiste en un sistema eficiente de obtener información actualizada, a través de los diferentes niveles de aprendizaje para generar una ventaja competitiva en la institución (Nonaka y Takeuchi, 1999). Según la tabla 6, los resultados evidencian que existe una correlación directa (0.628) entre la dimensión aprendizaje organizativo y la variable trabajo colaborativo. Según tabla 4, el 50,0% de los docentes calificó el trabajo colaborativo con un nivel eficiente relacionado con un nivel alto

de la dimensión aprendizaje organizativo, lo que coincide con Guisado (2017), los directores de la institución deben identificar cuáles son las verdaderas deficiencias de los docentes con la finalidad de mejorar las competencias y capacidades de los docentes en beneficio de los estudiantes.

En relación con el objetivo específico dos, determinar la relación entre la dimensión conocimiento organizativo y trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019, la revisión teórica reporta que la dimensión conocimiento organizativo, consiste en el proceso interactivo de traspaso y acumulación de conocimiento en la institución (Nonaka y Takeuchi, 1999). Según tabla 8, los resultados permitieron afirmar que existe una correlación positiva fuerte (0.844) entre la dimensión conocimiento organizativo y la variable trabajo colaborativo. En la tabla 5, el 56.3% de los docentes calificó el aprendizaje organizativo eficiente relacionado con un nivel alto del trabajo colaborativo, afirmando lo encontrado por Lavado (2017), los directivos deben implementar estrategias que contribuyan a promover la gestión del conocimiento de los docentes hacia el uso de la tecnología y los nuevos paradigmas educativos

Con relación al objetivo tres, determinar la relación entre la dimensión organización de aprendizaje y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019, la teoría reporta que la dimensión organización del aprendizaje, consiste en el proceso de generación y aplicación de conocimientos enfocados a la transformación de las ideas en estrategias y soluciones para posteriormente distribuirlas y transmitir las como parte de un producto de aprendizajes en el interior de la institución (Nonaka y Takeuchi, 1999). Según tabla 11, los resultados afirmaron que existe una relación positiva fuerte (0.80) entre la dimensión organización del aprendizaje y la variable trabajo colaborativo. Por su parte, según tabla 6, el 62.5% de los docentes calificó la organización del aprendizaje en un nivel eficiente relacionado con un nivel alto del trabajo colaborativo, evidenciando lo encontrado por Criollo (2015), los directivos de las instituciones deben gestionar las respectivas capacitaciones respecto al trabajo en equipo en los docentes con la finalidad de que mejoren las herramientas tecnológicas que les permita integrarse a los grupos de trabajo de manera colaborativa.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados mostraron que existe una relación positiva fuerte (0.846), entre las variables gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo. El 56.3% calificaron el trabajo colaborativo en un nivel eficiente, con un nivel alto de la gestión del conocimiento.
2. Los resultados evidenciaron, que existe una correlación directa (0.628) entre la dimensión aprendizaje organizativo y la variable trabajo colaborativo. Por su parte, el 50% de los docentes calificó el trabajo colaborativo con un nivel eficiente relacionado con un nivel alto de la dimensión del conocimiento.
3. Los resultados permitieron afirmar que existe una correlación positiva fuerte (0.844) entre la dimensión conocimiento organizativo y la variable trabajo colaborativo. De otro lado, el 56.3% de los docentes calificaron el aprendizaje organizativo eficiente relacionado con un nivel alto del trabajo colaborativo.
4. Los resultados afirmaron que existe una relación positiva fuerte (0.800) entre la dimensión organización del aprendizaje y la variable trabajo colaborativo. En tanto, el 62.5% de los docentes evaluaron la organización del aprendizaje en un nivel eficiente relacionado con un nivel alto del trabajo colaborativo.

VI. RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos por la presente investigación me llevan a recomendar que:

1. Los directivos de la Institución Educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, dediquen un poco más de esfuerzo para fortalecer el aprendizaje organizativo de los docentes y orientarlos al trabajo cooperativo; ya que la obtención de la información, facilita el trabajo cooperativo (Nonaka y Takeuchi,1999).
2. Los directivos y docentes de la Institución Educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, deberían establecer estrategias para desarrollar el conocimiento organizativo integral del personal, con la finalidad de facilitar el trabajo colaborativo, entendido por Buitre y Giménez (2000) como un proceso interactivo que requiere participación y conocimiento, debido a que las variables en análisis están asociadas.
3. Los directivos y docentes y de la Institución Educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, organicen equipos de trabajo colaborativo institucional, para la generación de conocimientos y su aplicación, lo cual, facilitará el trabajo cooperativo.
4. Los directivos y docentes y de la Institución Educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, deberían diseñar y ejecutar acciones dentro del Plan Anual de Trabajo institucional, para fortalecer la gestión del conocimiento del trabajo cooperativo.
5. También, quisiera recomendar el desarrollo de un trabajo de investigación que determine cuáles herramientas o estrategias podrían tener mejores resultados en el desarrollo del trabajo colaborativo como estrategia de aprendizaje.
6. Considerando que en los resultados se aprecia que los docentes consideran el trabajo colaborativo como eficiente en un nivel poco mayor al 50%, y se podría inferir que hay cerca del 50% que, por oposición, consideran este trabajo como no eficiente, yo recomendaría una investigación para evaluar el nivel del trabajo colaborativo en la Institución Educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Sullana, e impulsar mejoras.

VII. REFERENCIAS

- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Educar*, N. 24, p. 89.
- Barbero, M. (2010). *Psicometría (teoría, formulario y problemas resueltos)*. Madrid: Sanz y Torres.
- Bueno Eduardo (2014). 'Organización de empresas', Porto Alegre, Brasil.
- Castañeda, M. (2018). Trabajo colaborativo y la gestión educativa en la Institución Educativa José De La Torre Ugarte de la UGEL 05 El Agustino, San Juan De Lurigancho, 2018 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Criollo, C. (2015). El trabajo colaborativo y su incidencia en el aprendizaje de ciencias naturales en los estudiantes de octavo año de educación básica de la unidad educativa francisco flor de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua (Tesis licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Cuenca, R. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED19 Los Olivos-2017 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Del Moral, A. (2007). *Gestión del conocimiento*. Madrid, España: Editorial Thomson.
- Drucker, P. (1960). *La gerencia de empresas*. Buenos aires, Argentina: Editorial Suramericana S.A
- Farfán, D. y Garzón, M (2006). *La Gestión del Conocimiento*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Fuentes, R. (1989, abril). Estudios sobre confiabilidad. *Paradigma*.
- García-Tapial, J. (2002). *Gestión del conocimiento y empresa: una aproximación a la realidad española*. Madrid: EOI.
- George, & Mallery. (2003). Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida

- Guisado, L. (2017). Gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Guitert, M. y Giménez, F. (2000). Trabajo cooperativo en entornos virtuales de aprendizaje. Madrid, España: En SANGRÁ, A. Aprender en la Virtualidad – Gedisa
- Hernández, R. (2003). Metodología de la Investigación. México: Editorial MC. GRAW-HILL.
- Hernández, R. (2013). Metodología de la Investigación (Tercera Edición). México: Editorial MC. GRAW-HILL.
- Hurtado (2000), la observación. Disponible en línea: RENa - Cuarta etapa - Metodología - La observación
- Johnson y Johnson (1989). El aprendizaje cooperativo en el aula. Buenos Aires: Editorial Paidós SAICF.
- Kinnear y Taylor (1998), Investigación de Mercados, México. Mc. Grad Hill.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- Lara, A. E. (febrero, 2016). La Gestión del Conocimiento aplicada a la Educación. XXIV Jornadas de Reflexión Académica en Diseño y Comunicación. Volumen (27), p. 117.
- Lavado, R. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED-19 Los Olivos- 2017 (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- La torre, A.; Rincón, D. del; Arnal, J. (2003). Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona: Ediciones Experiencia.
- Levin, R. (1998). Estadística para Administradores. (Segunda Edición). México: Prentice – Hall – Hispanoamérica, S.A
- Martínez, F. (2002) El cuestionario. Un instrumento para la investigación en las ciencias sociales. Barcelona: Laertes Psicopedagogía.

- Martínez, F. (2007). *Psicología del desarrollo II*. Editorial Grao. Madrid España. Primera Edición.
- Maslow, A. (1985). *Motivación y personalidad*. Barcelona, España: Editorial Sagitario.
- Mata, M. (1997). *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias*. Cuadernos de investigación No 5. ALER, Quito.
- Mateo, J. (2000): "Investigación educativa". En Mateo (Dir): *Enciclopedia General de la Educación*. Vol. 2. Barcelona: Océano. pp.:585-647.
- Minakata, A. (2011). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela*. Notas para un campo en construcción. México. Sinéctica, revista electrónica de educación. <http://www.oei.es/mx43.htm>.
- Molina, Luis José (2000). *La gestión del conocimiento en las organizaciones*.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México: Oxford University Press.
- OASPA (2018) Open Access Scholarly Publishers Association. doi.org/10.24318/cope.2019.1.13
- Obispo, M. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos en el año 2017* (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Ortega, R. y Del Rio, R. (2006). *Construir la convivencia*. España: Edebé. Paredes, I., & Inca.
- PEL (2012). *Proyecto Educativo Local de Sullana 2012-2027*. Sullana, Perú: UGEL-Sullana.
- Polo, M. (2015) *Métodos y técnicas de investigación científica*. Recuperado el 22 de julio de Redalyc: redalyc.com

- Ramos, E. (2016) Coeficiente de correlación simple por rangos de Spearman. Psicología para estudiantes. ¿Publicado el 24 de enero 2009 obtenido de [Http://.raydesing.com.mx/psicoparaest/index.php?](http://raydesing.com.mx/psicoparaest/index.php?)
- Real Academia Española (2001). Diccionario de la Real Academia Española (22ª edición). Madrid.
- Ríos-Oviedo, G. (2015). Trabajo colaborativo y comunicación en el equipo docente de la sección secundaria del Colegio Fray Luis de León (Tesis grado). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Guadalajara, México.
- Rodríguez, G. (1999). Metodología de la Investigación Cualitativa. Málaga. España: Ediciones Aljibe.
- Ortiz Cantú, S., & Ruiz Sahagún, A. (octubre 2009). Gestión del Conocimiento de Segunda generación: Modelo de Firestone y McElroy. Guadalajara, México.
- Sabino, C. (1992). El Proceso de Investigación. Caracas: Editorial PANAPO.
- Sandhusen, R. (2002). Mercadotecnia. Madrid: Primera Edición, de Compañía Editorial Continental, Pág. 229.
- Santana, M. et al (2011). Redes sociales como soporte a la gestión del conocimiento. Perú: Universidad ESAN.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica. 2003, Editorial Llmusa, S.A. v. grupo Noriega.
- Tarí, J. y García, M. (2013). ¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales? Cuadernos de Gestión, 13(1), 151-176.
- Torrego, J. y Moreno, J. (2003). Convivencia y disciplina en la escuela: El aprendizaje de la democracia. Madrid: Alianza.
- Valderrama, S. (2013) Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.

Vela, M. (2017). Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla- 2017 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Velázquez-Aguirre, T. (2016). Gestión del conocimiento y desarrollo de la colaboración entre docentes (Trabajo Maestría). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Tlaquepaque, Jalisco.

Zañartu, L (2003) Aprendizaje colaborativo: una nueva forma de diálogo interpersonal en red. En Contexto Educativo, Revista digital de Educación y nuevas Tecnologías. Disponible en <http://contextoeducativo.com.ar/2003/4/nota02.htm>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable Gestión del Conocimiento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de la gestión del conocimiento, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

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

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Aprendizaje organizativo					
01	¿Los directivos de la Institución gestionan la actualización y el desarrollo profesional de los docentes en sus diferentes áreas curriculares?					
02	¿Los directivos de la Institución gestionan el desarrollo personal de los docentes?					
03	¿Los docentes con sus recursos propios participan permanentemente en eventos de actualización profesional?					
04	¿La Institución cuenta con acceso y disponibilidad de uso de las tecnologías de información y de comunicación para la investigación o consulta del docente?					
05	¿El sistema de información de la Institución permite un intercambio de información efectiva y eficiente entre los docentes?					
06	¿Frecuentemente los directivos en reuniones de trabajo comunican a los docentes sobre los logros y dificultades de la gestión institucional?					
07	¿Frecuentemente los docentes en reuniones de trabajo comunican a los padres de familia acerca de los aprendizajes de los estudiantes?					
08	¿Frecuentemente los docentes celebran reuniones de trabajo para reflexionar e identificar las deficiencias con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?					

09	¿Los directivos y los docentes de la institución se reúnen para tomar decisiones respecto a los aprendizajes de los estudiantes?					
10	¿Los directivos y docentes de la institución cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la interpretan justos?					
11	¿Los docentes que asisten a capacitaciones financiados por la institución socializan la información con los demás docentes?					
	DIMENSIÓN: Conocimiento organizativo					
12	¿Los docentes disponen en la institución de computadoras para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos?					
13	¿En la institución se encuentra disponible por medio físico y digitales todos los documentos de gestión institucional (PEI, Reglamento interno, PAT, etc.)?					
14	¿En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible por medio de pancarta o afiches la visión y misión institucional?					
15	¿La institución cuenta con una base de datos en el que se almacena información pedagógica?					
16	¿Los docentes comparten conocimientos o experiencias haciendo uso de las redes sociales o redes institucionales?					
17	¿Los docentes elaboran material educativo y lo ponen a disposición de la comunidad educativa?					
18	¿Los docentes elaboran planes de mejora para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes?					
	DIMENSIÓN: Organización de aprendizaje					
19	¿Los docentes interactúan mutuamente en los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución?					
20	¿En la institución se priorizan los temas o casos a tratar en un trabajo en equipo institucional?					
21	¿Los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución tienen claro sus objetivos?					
22	¿Los docentes asumen responsablemente el trabajo en equipo?					
23	¿En la institución se realizan reuniones de coordinación entre los docentes de diversas áreas curriculares para establecer estrategias metodológicas comunes?					
24	¿En la institución se realizan competencias internas entre los estudiantes para promover la calidad de los aprendizajes?					
25	¿Los docentes se reúnen permanentemente con los padres de familia para que contribuyan con el desarrollo de las competencias de los estudiantes?					
26	¿Los directivos monitorean constantemente el nivel de aprendizaje de los estudiantes?					
27	¿Los docentes identifican constantemente las deficiencias de aprendizaje de los estudiantes?					

Anexo 2: Ficha técnica de la variable “1”

FICHA TÉCNICA: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir la gestión del conocimiento.
2. **AUTOR:** Marisela Elizabeth Siancas Escobar.
3. **FECHA** 2019.
4. **OBJETIVO:** Diagnosticar de manera individual el nivel de la gestión del conocimiento de los docentes de la IE 14073 Virgen de Fátima, Sullana.
5. **APLICACIÓN:** Docentes de la I.E. 14073 Virgen de Fátima, Sullana.
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual.
7. **DURACIÓN:** 30 minutos aproximadamente.
8. **TIPO DE ÍTEMS:** Pregunta.
9. **NUMERO DE ÍTEMS:** 27.
10. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores.

1° Aprendizaje organizativo

- Adquisición de información: 1, 2, 3, 4 Ítems.
- Disseminación de información: 5, 6, 7, 8 ítems.
- Interpretación compartida: 9, 19, 11 Ítems.

2° Conocimiento organizativo

- Almacenar conocimiento: 12, 13, 14, 15 Ítems.
- Transferencia conocimiento en la organización: 16, 17, 18 Ítems.

3° Organización del aprendizaje:

- Trabajo en equipo: 19,20,21,22 Ítems
- Relación con los actores educativos: 23,24,25 Ítems
- Compromiso con el aprendizaje: 26, 27 Ítems

11. Evaluación

Puntuaciones

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

EVALUACIÓN EN NIVELES POR DIMENSIÓN

Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA					
	Aprendizaje organizativo		Conocimiento Organizativo		Organización de aprendizaje	
Niveles	Puntaje mínimo	Porcentaje máximo	Puntaje mínimo	Porcentaje máximo	Puntaje mínimo	Porcentaje máximo
Bajo	1	18	1	11	1	15
Regular	19	36	12	22	16	30
Alto	37	55	23	35	31	45

Evaluación de la variable

NIVELES	Gestión del conocimiento	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	45
Regular	46	90
Eficiente	91	135

Nivel Deficiente	Nivel Regular	Nivel Eficiente
El docente que se ubica en este nivel, demuestra un bajo nivel de conocimientos pedagógicos y didácticos, no hace uso de las TICS, demuestra un bajo nivel en el desempeño docente, sus opiniones en las reuniones son limitadas o poco opina requiere permanente monitoreo y acompañamiento, pedagógico por parte de sus directivos, además, necesita empoderarse de muchos conocimientos. Su puntuación oscila entre 1 a 46	El docente que se ubica en este nivel, muestra nivel intermedio de conocimientos pedagógicos y didácticos, conoce el contenido disciplinar y enfoque de algunas áreas que enseña, hace poco uso de las TICS como recurso pedagógico, su desempeño docente es intermedio, poco participa para el logro de los objetivos estratégicos de su institución educativa. Su puntuación oscila entre 47 a 92	El docente que se ubica en este nivel, muestra un alto nivel de conocimientos pedagógicos y didácticos, conoce el contenido disciplinar y enfoque de las áreas que enseña, desarrolla el currículo por competencias, hace uso de las TICS como recurso pedagógico, su desempeño docente es sobresaliente, participa activamente para el logro de los objetivos estratégicos de su institución educativa. Su puntuación oscila entre 93 a 140

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable Gestión del Conocimiento

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
P17	,882	,171	,095
P13	,865	,232	-,161
P19	,856	,166	,004
P23	,843	,168	,216
P10	,808	,193	-,162
P24	,785	,332	,137
P7	,773	,237	,097
P21	,740	,014	-,037
P25	,698	,104	-,319
P16	,673	,489	-,009
P20	,670	,469	-,375
P14	,589	,579	,024
P8	,547	,537	,131
P2	,545	,434	,315
P18	,540	,451	-,064
P6	,188	,867	-,059
P4	,175	,810	,062
P15	,209	,780	-,189
P12	,337	,778	-,363
P1	-,082	,702	,185
P11	,386	,658	-,411
P3	,168	,634	,033
P9	,549	,593	,261
P22	,513	,545	,468
P5	,496	,523	,419
P28	-,114	-,120	,112
P26	-,069	,039	,915
P27	,112	-,054	,885

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	28

	<p>Conocimiento organizativo : Proceso dinámico que consiste en almacenar y transferir información dentro de la organización. Nonaka y Takeuchi (1999)</p>	<p>- Almacenar conocimiento</p>	<p>respecto a los aprendizajes de los estudiantes? Los directivos y docentes de la institución cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la interpretan justos? Los docentes que asisten a capacitaciones financiados por la institución socializan la información con los demás docentes? Los docentes disponen en la institución de computadoras para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos? - ¿En la institución se encuentra disponible por medio físico y digital todos los documentos de gestión institucional (PEI, Reglamento interno, PAT, etc.)? - ¿En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible por</p>															
--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS DOCENTES

OBJETIVO: CONOCER EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS DOCENTES.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: WILMER ROJAS BUSTAMANTE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------


Wilmer Rojas Bustamante
DR. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS DOCENTES

OBJETIVO: CONOCER EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS DOCENTES.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANTOS CARLOS CRISANTO QUISPE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICO

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO	<input type="checkbox"/> REGULAR	<input type="checkbox"/> INADECUADO
--	----------------------------------	-------------------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE ÍTEMS
VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de medición					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Gestión del conocimiento Nonaka y Takeuchi (1999), quien sostiene que la gestión del conocimiento es la habilidad y competencia que tienen las organizaciones para crear nuevos conocimientos, diseminarlos entre el personal de la organización.	Aprendizaje organizativo Procesos que consisten en adquirir y diseminar información; así como en interpretar en forma compartida. Nonaka y Takeuchi (1999)	Adquisición de información	¿Los directivos de la Institución gestionan la actualización y el desarrollo profesional de los docentes en sus diferentes áreas curriculares?	X					X					X						
			¿Los directivos de la Institución gestionan el desarrollo personal de los docentes?	X					X							X				
			¿Los docentes con sus recursos propios participan permanentemente en eventos de actualización profesional?	X					X							X				
			¿La Institución cuenta con acceso y disponibilidad de uso de las tecnologías de información y de comunicación para la	X					X							X				

X	X	X	X	X
X	X	X	X	X
X	X	X	X	X
X	X	X	X	X
<p>¿Los docentes que asisten a capacitaciones financiados por la institución socializan la información con los demás docentes?</p> <p>- ¿Los docentes disponen en la institución de computadoras para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos?</p> <p>- ¿En la institución se encuentra disponible por medio físico y digital todos los documentos de gestión institucional (PEI, Reglamento interno, PAT, etc.)?</p> <p>- ¿En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible por medio de pancarta o afiches la visión y misión institucional?</p> <p>- ¿La institución cuenta con una base de datos en el que se almacena información pedagógica?</p>				
		<p>- Almacenar conocimiento</p>		
<p>Conocimiento organizativo: Proceso dinámico que consiste en almacenar y transferir información dentro de la organización. Nonaka y Takeuchi (1999)</p>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
DE LOS DOCENTES

OBJETIVO: CONOCER EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS DOCENTES.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO	<input type="checkbox"/> REGULAR	<input type="checkbox"/> INADECUADO
--	----------------------------------	-------------------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 6: Instrumento de la variable Trabajo Colaborativo

INSTRUMENTO N° 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DEL TRABAJO COLABORATIVO DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel del trabajo colaborativo, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

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

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Interdependencia positiva					
01	¿Los objetivos estratégicos de la institución son discutidos en equipo de trabajo?					
02	¿Los equipos de trabajo de la institución direccionan su trabajo hacia el cumplimiento de objetivos comunes?					
03	¿Los directivos de la institución alinean y direccionan los esfuerzos de los docentes hacia los objetivos comunes e institucionales?					
04	¿Los trabajos de equipo de la institución permiten la interacción de todos los docentes de la Institución?					
05	¿Se evidencia predisposición de todos los miembros de los equipos de trabajo para cooperar en función de los objetivos trazados?					
06	¿Se evidencia apoyo mutuo entre los diversos equipos de trabajo institucional?					
07	¿Los docentes muestran su identificación con el trabajo colaborativo que se realiza en la institución?					

	DIMENSIÓN: Interacciones cara a cara estimuladoras					
08	¿Los docentes interactúan en sus equipos de trabajo en forma conjunta con los demás miembros?					
09	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado?					
10	¿Cada uno de los docentes integrantes de los equipos de trabajo aporta significativamente para el logro de las metas trazadas?					
	DIMENSIÓN: Responsabilidad individual					
11	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo participan activamente durante el desarrollo de los trabajos?					
12	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo son tolerantes con las opiniones de los demás miembros del equipo?					
13	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo cumplen responsablemente las tareas asignadas por el responsable de grupo?					
14	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo están dispuestos a asumir el liderazgo de grupo?					
	DIMENSIÓN: Técnicas interpersonales y de equipo					
15	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo se mantienen comunicados a través de las redes sociales o redes internas de la Institución?					
16	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo coordinan constantemente con los directivos de la institución sobre el avance de su trabajo?					
17	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo intercambian roles como parte de la política de trabajo (líder, organizador, animador, etc.)?					
18	¿Considera que los docentes tienen disponibilidad para desempeñar todos los roles dentro de un equipo de trabajo (líder, organizador, animador, etc.)?					
	DIMENSIÓN: Evaluación grupal					
19	¿Considera que los docentes integrantes de los equipos de trabajo evalúan con sinceridad los resultados de su trabajo?					
20	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo evalúan con sinceridad sus actitudes y conductas asumidas durante el desarrollo de su trabajo?					
21	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo evalúan los resultados alcanzados por el equipo?					
22	¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo evalúan su desempeño dentro del equipo?					

Anexo 7:

FICHA TÉCNICA SOBRE EL TRABAJO COLABORATIVO

1. NOMBRE: Cuestionario para medir el nivel de trabajo colaborativo.
2. AUTOR: Marisela Elizabeth Siancas Escobar.
3. FECHA 2019
4. OBJETIVO: Diagnosticar de manera individual el nivel de la Trabajo Colaborativo de los docentes de la I.E. 14873 Virgen de Fátima, Sullana.
5. APLICACIÓN: Docentes de la I.E. 14073 Virgen de Fátima, Sullana.
6. ADMINISTRACIÓN: Individual.
7. DURACIÓN: 30 minutos aproximadamente.
8. TIPO DE ÍTEMS: Pregunta.
9. NUMERO DE ÍTEMS: 22.
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores.

1° Interdependencia positiva

- Objetivos comunes: 1, 2, 3 ítems.
- Trabajo compartido: 4, 5,6 Ítems.
- Identidad de equipo: 7 Ítems.

2° Interacciones cara a cara estimuladoras:

- Trabajar juntos. 08 Ítems.
- Apoyo interpersonal: 09,10 Ítems.

3° Responsabilidad individual

- Respeto mutuo: 11, 12 Ítems.
- Responsabilidad con el grupo: 13, 14 Ítems.

4° Técnicas interpersonales y de equipo

- Comunicación: 15,16 Ítems.
- Desempeño de roles: 17, 18 Ítems.

5° Evaluación grupal:

- Autoevaluación de la labor delegada: 19, 20 Ítems.
- Autoevaluación del trabajo en equipo: 21,22 Ítems.

11. Evaluación

Puntuaciones

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

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa									
	Interdependencia positiva		Interacciones cara a cara		Responsabilidad individual		Técnicas interpersonales y de equipo		Evaluación Grupal	
	Porcentaje mínimo	Porcentaje máximo	Porcentaje mínimo	Porcentaje máximo	Porcentaje mínimo	Porcentaje máximo	Porcentaje mínimo	Porcentaje máximo	Porcentaje mínimo	Porcentaje máximo
Bajo	1	11	1	5	1	6	1	6	1	6
Regular	12	22	6	10	7	12	7	12	7	12
Alto	23	35	11	15	13	20	13	20	13	20

Evaluación de la variable

NIVELES	Trabajo colaborativo	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	36
Regular	37	72
Eficiente	73	110

Nivel Deficiente	Nivel Regular	Nivel Eficiente
El docente que se ubica en este nivel, no asiste a las reuniones de trabajo colaborativo, manifiesta que es una pérdida de tiempo. Su participación es limitada y necesita empoderarse del dominio de las habilidades sociales. No promueve las reuniones de trabajo en equipo docente ni entre estudiantes. Sus sesiones de aprendizaje son monótonas y muestra aburrimiento y cansancio, Sus puntuaciones oscilan entre 1 y 36.	El docente que se ubica en este nivel, participa en ocasiones con responsabilidad en las reuniones de trabajo colegiado y sus opiniones son limitadas, Pocas veces practica comunicación horizontal, la escucha atenta, la democracia y empatía. En las reuniones se muestra inquieto Sus puntuaciones oscilan entre. Sus puntuaciones oscilan entre 36 y 72.	El docente que se ubica en este nivel, participa con responsabilidad en las reuniones de trabajo colegiado y sus opiniones son asertivas y con sentido crítico y reflexivo. Promueve eficientemente el trabajo en equipo liderando en todo momento las actividades de su institución. Demuestra dominio de las habilidades sociales: comunicación horizontal, la escucha atenta, la democracia y empatía. Promueve las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes. Sus puntuaciones oscilan entre 73 a 110.

Anexo 8: Base de datos de la variable Trabajo Colaborativo

TRABAJO COLABORATIVO																								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3
4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4

Anexo 9: Estadísticos de fiabilidad de la variable Trabajo colaborativo

Matriz de componente^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
P18	,922	,210	-,050	,130	-,020
P23	,849	,186	,193	,228	-,134
P6	,815	,345	-,164	,205	,039
P24	,801	,306	-,131	-,246	,159
P21	,768	-,267	,247	,049	,193
P19	,726	,346	,237	-,096	-,015
P14	,723	,074	,466	-,024	,334
P20	,714	-,353	,301	,339	-,286
P1	,709	-,365	-,386	-,032	,248
P5	,707	-,154	-,110	-,069	-,370
P9	,705	-,567	-,225	-,082	,095
P12	,677	-,467	-,025	-,283	-,176
P2	,664	-,359	-,119	,113	,132
P22	,662	,396	-,125	-,293	,124
P10	,658	,197	-,554	,025	-,044
P15	,581	-,121	,315	-,568	,216
P16	,578	-,077	,561	,271	,079
P17	,538	,329	,123	-,071	-,410
P7	,512	-,082	-,036	-,270	-,386
P25	,558	,757	-,045	-,109	,072
P4	,531	,642	-,329	,200	-,001
P13	,460	-,603	,359	-,034	,211
P11	-,173	,549	,598	,315	,147
P3	,536	-,379	-,257	,581	-,180
P8	,044	-,048	-,424	,261	,626

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	25

Anexo 10: Matriz de validación de expertos del instrumento de la variable Trabajo Colaborativo

**MATRIZ DE ÍTEMS
VARIABLE: EL TRABAJO COLABORATIVO**

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de medición				CRITERIOS DE EVALUACIÓN																	
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA											
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO										
<p>El trabajo colaborativo Johnson y Johnson (1989) manifiesta que está basado en la cooperación de sus integrantes y el alto desempeño. Bajo esta concepción depende mucho de la disponibilidad que tengan los trabajadores para poder participar e interactuar en forma productiva dentro de un equipo de trabajo con fines comunes.</p>	<p>Interdependencia positiva: Consiste en el establecimiento de objetivos comunes, trabajo compartido o identidad de equipo (Johnson y Johnson)</p>	<p>Objetivos comunes</p>	<p>¿Los objetivos estratégicos de la institución son discutidos en equipo de trabajo?</p>	Siempre																					
				Casi Siempre																					
				A veces																					
			<p>¿Los equipos de trabajo de la institución dirigen su trabajo hacia el cumplimiento de objetivos comunes?</p>	Siempre																					
			<p>¿Los directivos de la institución alinean y dirigen los esfuerzos de los docentes hacia los objetivos comunes e institucionales?</p>	Siempre																					
				Casi Siempre																					
				A veces																					
				Casi nunca																					
				Nunca																					

	<p>Técnicas interpersonales y de equipo: Capacidad para comunicar y desempeñar roles diferentes dentro del equipo de trabajo. Johnson y Johnson (1989)</p>	<p>Desempeño de roles</p>	<p>directivos de la institución sobre el avance de su trabajo? ¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo intercambian roles como parte de la política de trabajo (líder, organizador, animador, etc.)? ¿Considera que los docentes tienen disponibilidad para desempeñar todos los roles dentro de un equipo de trabajo (líder, organizador, animador, etc.)?</p>										
<p>Evaluación grupal: Reflexión sobre la autoevaluación de la labor delegada y del trabajo en equipo. Johnson y Johnson (1989)</p>	<p>Autoevaluación de la labor delegada</p>	<p>¿Considera que los docentes integrantes de los equipos de trabajo evalúan con sinceridad los resultados de su trabajo? ¿Los docentes integrantes de los equipos de trabajo evalúan con sinceridad sus actitudes y conductas asumidas durante el desarrollo de su trabajo?</p>											

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES.

OBJETIVO: CONOCER EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: WILMER ROJAS BUSTAMANTE.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------



Wilmer Rojas Bustamante
DR. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES.

OBJETIVO: CONOCER EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DARWIN ALEJANDRO SIANCAS ESCOBAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO	<input type="checkbox"/> REGULAR	<input type="checkbox"/> INADECUADO
--	----------------------------------	-------------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE ÍTEMS
VARIABLE: EL TRABAJO COLABORATIVO

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de medición				CRITERIOS DE EVALUACION													
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
<p>El trabajo colaborativo</p> <p>Johnson y Johnson (1989) manifiesta que está basado en la cooperación de sus integrantes y el alto desempeño. Bajo esta concepción depende mucho de la disponibilidad que tengan los trabajadores para poder participar e interactuar en forma productiva dentro de un equipo de trabajo con fines comunes</p>	<p>Interdependencia positiva: Consiste en el establecimiento de objetivos comunes, trabajo compartido o identidad de equipo (Johnson y Johnson)</p>	<p>Objetivos comunes</p>	<p>¿Los objetivos estratégicos de la institución son discutidos en equipo de trabajo?</p> <p>¿Los equipos de trabajo de la institución direccionan su trabajo hacia el cumplimiento de objetivos comunes?</p> <p>¿Los directivos de la institución alinean y los esfuerzos de los docentes hacia los objetivos comunes e institucionales?</p>	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES.

OBJETIVO: CONOCER EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO DE LOS DOCENTES.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO	<input type="checkbox"/> REGULAR	<input type="checkbox"/> INADECUADO
--	----------------------------------	-------------------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11: Matriz de consistencia

VARIABLE	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TÉCNICA	ESCALA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019?	Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima”, Querecotillo, Sullana, 2019.	Encuesta	Ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca
DIMENSIONES	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INSTRUMENTO	
APRENDIZAJE ORGANIZATIVO	1) ¿Cuál es la relación entre la dimensión aprendizaje organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019.	1). Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019.	Cuestionario	
CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO	2) ¿Cuál es la relación entre la dimensión conocimiento organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019?	2). Determinar la relación entre la dimensión conocimiento organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019.		
ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE	3) ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de aprendizaje de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019?	3). Determinar la relación entre la dimensión organización de aprendizaje de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes de la Institución educativa 14873 “Virgen de Fátima” Sullana, 2019.		
VARIABLE				
TRABAJO COLABORATIVO				

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Sullana, noviembre de 2019

SOLICITO: Permiso para realizar mi trabajo de investigación

PROFESORA: DECIY SANCHEZ ATUCHE
DIRECTORA ENCARGADA DE LA IE N° 14873 "VIRGEN DE FÁTIMA"
SAN FRANCISCO-QUERECOTILLO.

SD.

MARISELA ELIZABETH SIANCAS ESCOBAR, identificada con DNI N° 03879969, docente nombrada en la institución educativa que usted dignamente dirige y bachiller de maestría en la mención Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, respetuosamente me presento y expongo:

Que, estando próxima a culminar mis estudios de post grado y siendo requisito la realización de un trabajo de investigación, denominado: La Gestión del Conocimiento y el Trabajo Colaborativo de los docentes de la institución educativa N° 14873 "Virgen de Fátima", motivo por el cual solicito permiso para realizar la investigación en mención.

Esperando la aceptación de mi pedido, manifiesto a Ud., mi respeto y consideración.

Atentamente,



Lic. Marisela Elizabeth Siancas Escobar
DNI:03879969


Recibido 03/11/2019
Lic. Deciy Sanchez Atuche
Administración

Anexo 13: documento solicitud aplicación del instrumento

 **UNIVERSIDAD CATÓLICA**

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Sullana, noviembre de 2019

Directora de la Institución Educativa N° 14873 "Virgen de Fátima":
Profesora: Decly Sánchez Ancho.
Presente: -

Mariela Elizabeth Siancas Escobar, docente de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 14873 VIRGEN DE FÁTIMA, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Gestión del Conocimiento y el Trabajo Colaborativo en los docentes de la Institución Educativa N° 14873 Virgen de Fátima, Sullana - 2019".

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente:


Dra. Mariela Elizabeth Siancas Escobar
DNI: 03879669



Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación: “Gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes, institución educativa N° 14873 virgen de Fátima, Sullana, 2019”

Objetivo de la investigación: Comprobar el nivel de correlación entre las variables Gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en los docentes de la IE N° 14873 “Virgen de Fátima”

Autor: Br. Marisela Elizabeth Siancas Escobar.

Lugar donde se realizará la investigación: IE N° 14873 “Virgen de Fátima”

Nombre del participante

Yo
identificado con documento de identidad N°.....he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para la realización del proyecto de investigación, arriba mencionado, con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:

Sullana, 05 de noviembre de 2019

Anexo 15: Fotografías



(Con la directora de la IE 14873 “Virgen de Fátima Solicitando permiso para la realización de la investigación y aplicación de los instrumentos)



Aplicando los instrumentos de recojo de información a docentes de IE 14873 “Virgen de Fátima