



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del conocimiento y buenas prácticas de gestión
educativa desde la perspectiva de los trabajadores de la UGEL
07, San Borja - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bravo Castillo, Ronald Tony (ORCID: 0000-0003-0053-6721)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposa Jaqueline; a mis hijos Gabriel, Rodrigo y Diego; a mis padres Luis y Justa, por alentarme a culminar mis estudios de maestría y ser el motivo para seguir superándome.

Agradecimiento

A la Sra. Gloria María Saldaña Usco, Directora de la UGEL 07 y a todos los compañeros de esta gran institución por el apoyo recibido en el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. <i>Procedimientos</i>	23
3.2. <i>Métodos de análisis de datos</i>	23
3.3. <i>Aspectos éticos</i>	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. <i>Resultados estadísticos descriptivos</i>	25
4.2. <i>Resultados estadísticos inferenciales</i>	43
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Relación de Validadores</i>	19
Tabla 2	<i>Resumen de procesamiento de casos</i>	19
Tabla 3	<i>Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la variable Gestión del conocimiento</i>	20
Tabla 4	<i>Estadísticas de elemento</i>	20
Tabla 5	<i>Consolidado de casos válidos</i>	21
Tabla 6	<i>Confiabilidad por Alfa de Cronbach para buenas prácticas en gestión educativa</i>	22
Tabla 7	<i>Estadísticas de elemento</i>	22
Tabla 8	<i>Descripción de la gestión del conocimiento</i>	25
Tabla 9	<i>Análisis descriptivo de la creación del conocimiento</i>	26
Tabla 10	<i>Descripción de compartimiento del conocimiento</i>	28
Tabla 11	<i>Descripción de la dimensión aplicación del conocimiento</i>	29
Tabla 12	<i>Descripción de buenas prácticas de gestión educativa</i>	31
Tabla 13	<i>Descripción de la dimensión impacto</i>	32
Tabla 14	<i>Descripción de la dimensión creatividad</i>	34
Tabla 15	<i>Descripción de la dimensión pertinencia</i>	35
Tabla 16	<i>Descripción de la dimensión sostenibilidad</i>	37
Tabla 17	<i>Tabla cruzada de buenas prácticas de gestión educativa y gestión del conocimiento</i>	38
Tabla 18	<i>Tabla cruzada de gestión del conocimiento y el impacto</i>	40
Tabla 19	<i>Tabla cruzada de la variable gestión del conocimiento y creatividad</i>	41
Tabla 20	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable gestión del conocimiento</i>	43
Tabla 21	<i>Prueba de Kolmogorov - Smirnov de la variable buenas prácticas de gestión educativa</i>	43
Tabla 22	<i>Valoración del grado de correlación</i>	44
Tabla 23	<i>Correlación entre gestión del conocimiento y buenas prácticas en gestión educativa</i>	45
Tabla 24	<i>Correlación entre gestión del conocimiento y el impacto</i>	46
Tabla 25	<i>Correlación entre gestión del conocimiento y creatividad</i>	47
Tabla 26	<i>Correlación entre gestión del conocimiento y pertinencia</i>	48
Tabla 27	<i>Correlación entre gestión del conocimiento y pertinencia</i>	49

Índice de figuras

Figura 1 <i>Percepción de la variable gestión del conocimiento</i>	25
Figura 2 <i>Percepción de la dimensión creación del conocimiento</i>	27
Figura 3 <i>Percepción del compartimiento del conocimiento</i>	28
Figura 4 <i>Percepción de la dimensión aplicación del conocimiento</i>	30
Figura 5 <i>Percepción de la variable buenas prácticas de gestión educativa</i>	31
Figura 6 <i>Percepción de la dimensión impacto</i>	33
Figura 7 <i>Percepción de la dimensión creatividad</i>	34
Figura 8 <i>Percepción de la dimensión pertinencia</i>	36
Figura 9 <i>Percepción de la dimensión sostenibilidad</i>	37
Figura 10 <i>Gráfico de barras agrupadas de gestión del conocimiento y buenas prácticas de gestión educativa</i>	39
Figura 11 <i>Gráfico de barras de la tabla cruzada de gestión del conocimiento y el impacto</i>	40
Figura 12 <i>Gráfico de barras de la tabla cruzada de la variable gestión del conocimiento y la dimensión creatividad</i>	42

RESUMEN

La presente investigación tuvo lugar en la UGEL N° 07 - San Borja, el objetivo fue establecer en qué medida se relacionan las variables gestión del conocimiento y buenas prácticas en gestión educativa de esta institución. Según su finalidad este estudio es de tipo básico, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, en cuanto al nivel fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Se aplicó una encuesta a los trabajadores de la UGEL 07 - San Borja a fin de medir la percepción que tienen sobre las variables de estudio, la población fue de 60 colaboradores y la muestra estuvo conformada por 54 especialistas, utilizando un muestreo probabilístico simple con un nivel de confianza del 95% y un del margen de error 5%. Luego del análisis estadístico correspondiente se determinó que existe una correlación de significativa entre la gestión del conocimiento y buenas prácticas en gestión educativa de esta UGEL obteniéndose el coeficiente de correlación Rho de Spearman con valor 0.437, con lo que se demostró que existe una asociación positiva.

Palabras clave: *Gestión, conocimiento, modernización, UGEL*

ABSTRACT

The present investigation took place at UGEL N ° 07 - San Borja, the objective was to establish to what extent the variables knowledge management and good practices in educational management of this institution are related. According to its purpose, this study is of a basic type, it was developed under the quantitative approach, as for the level it was descriptive correlational, of non-experimental design. A survey was applied to the workers of the UGEL 07 - San Borja in order to measure the perception they have about the study variables, the population was 60 collaborators and the sample consisted of 54 specialists, using a simple probabilistic sampling with a 95% confidence level and a 5% margin of error. After the corresponding statistical analysis, it was determined that there is a significant correlation between knowledge management and good practices in educational management of this UGEL, obtaining the Spearman's Rho correlation coefficient with a value of 0.437, with which it was shown that there is a positive association.

Keywords: Management, knowledge, modernization, UGEL

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, se puede decir que la Gestión del Conocimiento (GC) está presente en las políticas públicas en temas de modernización, constituyéndose como un aspecto clave en la gestión por resultados y, seguramente, si se evidencia su rol en la creación de valor y en la consecución de mejoras sostenibles, constituirá un pilar fundamental en la Gestión Pública. Sin embargo, resulta compleja su aplicación debido a la gran expansión que está teniendo y la dispersión de ámbitos desde los que se aborda y en los que se aplica.

En nuestro país existen dos políticas nacionales reguladas y de cuya promoción se encarga la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), por una parte, la Modernización del Estado y la Gestión Descentralizada de los Servicios Públicos, las cuales al ser promulgado el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, donde se decreta la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 que promueve un estado eficiente, ágil, transparente, inclusivo, y cuya orientación sea al servicio de los ciudadanos. Esta Política Nacional define un conjunto de componentes (también denominados como pilares), imprescindibles si es que se busca agilizar que se implemente la gestión por resultados, como lo son la gestión de los recursos humanos, la orientación por procesos y el planeamiento estratégico. La gestión del conocimiento, el seguimiento de información y la evaluación de la gestión, conforman el quinto de los pilares considerados en el enfoque de la gestión por resultados. Sin embargo, tal como lo señala el propio documento:

“...actualmente, en el Estado no existe de manera Institucionalizada un sistema de gestión de la información y el conocimiento, ni existe un sistema de recojo y transferencia de buenas prácticas; las lecciones aprendidas de la propia experiencia no se registran, por lo que se repiten los mismos errores y se buscan soluciones a problemas que ya habían sido resueltos, generando pérdidas de tiempo, ineficiencias, además de que las mejores prácticas no se aplican, ni se comparten.” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013)

En el escenario regional del ámbito educativo se encuentra la Dirección Regional de Educación (DRE) y, en un plano más focalizado, la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) la cual es la instancia de gestión educativa descentralizada (IGED) que mantiene una mayor relación con las escuelas, y tiene como función articular las políticas educativas del MINEDU velar por la calidad del servicio educativo en su jurisdicción.

Las UGEL, debido a su naturaleza de gestión educativa, tiene como principal capital al conocimiento y, por lo tanto, el manejo adecuado de la gestión del conocimiento se hace más que necesario, a pesar de ello, en muchas UGEL existen puestos clave que presentan una alta rotación del personal, con lo cual toda la experiencia y conocimientos adquiridos se pierden cuando el trabajador se desvincula laboralmente, de esa forma todo lo avanzado regresa a la fase inicial, además, no se sistematizan las buenas prácticas y de esa manera se pierden recursos y tiempo.

Esta realidad problemática nos lleva a que formulemos el problema general: ¿De qué manera se relaciona la Gestión del conocimiento con las buenas prácticas de gestión educativa en la UGEL 07 – San Borja?, los problemas específicos son ¿De qué manera se relaciona la Gestión del conocimiento con el Impacto en la UGEL 07– San Borja?, ¿De qué manera se relaciona la Gestión del conocimiento con la Creatividad en la UGEL 07 – San Borja?, ¿De qué manera se relaciona la Gestión del conocimiento con la Pertinencia en la UGEL 07 – San Borja?, y, por último: ¿De qué manera se relaciona la Gestión del conocimiento con la Sostenibilidad en la UGEL 07 – San Borja?

Este estudio tiene justificación a nivel teórico, puesto que se pretende incrementar la literatura existente acerca de la GC en el sector educativo, así como contribuir a la generación de mayor discusión sobre cómo se está gestionando el conocimiento en el personal de las demás IGED. La justificación práctica se fundamenta en que las instituciones públicas como el MINEDU y en las UGEL, se cuenta con herramientas de gestión de la información, muchas de ellas aportan valiosos datos que no se convierte en información y mucho menos en conocimiento, asimismo hay buenas prácticas que no se sistematizan, es por ello que se pretende a través de este estudio ayudar a que las UGEL puedan

implementar a futuro algún tipo de modelo que permita gestionar el conocimiento que sea compatible con sus funciones. Asimismo, la justificación metodológica reside en que esta investigación podrá servir de insumo en investigaciones posteriores aplicadas al ámbito de la Gestión Pública con orientación al tema educativo y de la Gestión del conocimiento. Además, se pone a disposición instrumentos que han sido validados y, por tanto, son confiables los mismos que servirán de base a investigadores que deseen profundizar en las dinámicas de las variables analizadas.

El objetivo general fue identificar el nivel de relación entre la GC y las buenas prácticas de gestión educativa en la UGEL 07 – San Borja, en tanto que los objetivos específicos fueron: identificar el nivel de relación entre la GC con el Impacto en la UGEL 07 – San Borja, identificar el nivel de relación entre la GC con la Creatividad en la UGEL 07 – San Borja, identificar el nivel de relación entre la GC con la Pertinencia en la UGEL 07 – San Borja e identificar el nivel de relación entre la GC con la Sostenibilidad en la UGEL 07 – San Borja.

El enunciado general de la hipótesis de trabajo es que la GC se relaciona significativamente con las buenas prácticas de gestión educativa en la UGEL 07 – San Borja. Las hipótesis específicas planteadas son las siguientes: La GC se relaciona significativamente con el Impacto en la UGEL 07 – San Borja, la GC se relaciona significativamente con la Creatividad en la UGEL 07 – San Borja, la GC se relaciona significativamente con la Pertinencia en la UGEL 07 – San Borja, la GC se relaciona significativamente con el Trabajo colectivo en la UGEL 07 – San Borja.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Trabajos Previos

2.1.1. Trabajos previos nacionales

En la investigación titulada “*Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana*” (Gómez, Kanashiro, & Reynaga, 2017) el objetivo planteado fue la determinación del grado de relación que hay entre las prácticas de GC desarrolladas en las UGEL de la ciudad de Lima y el diagnóstico de conocimientos realizado en forma anual. Por Servir a servidores públicos con el rol de especialistas

La teoría empleada recoge los aportes de Pérez-Montoro Gutiérrez (2004) acerca de la variable gestión del conocimiento y para las prácticas de GC recoge el estudio de Changiz Valmohammadi (2015). Esta investigación plantea como descriptivo correlacional no experimental. El instrumento fue aplicado a una población total de 94 especialistas de las siete UGEL de Lima Metropolitana: 51 especialistas de gestión pedagógica y 43 de gestión institucional para la recogida de datos ha sido el cuestionario diseñado por Servir mediante la técnica de la encuesta. Se obtuvo en cuanto a las prácticas que se emplean en la adquisición y captura del conocimiento obtuvieron el primer lugar alcanzando un 22%, seguido de las de entrenamiento y mentoría con un 18%, en el puesto tres están las políticas y estrategias de Gestión del Conocimiento con el 13%, y, por último, las prácticas de información y comunicación con un nivel muy bajo. Este antecedente aporta una importante cantidad de información acerca del marco teórico de la GC en las UGEL de Lima Metropolitana.

Cantorín (2019) desarrolló una tesis para optar su maestría con el título “*Gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019*”, con la finalidad de realizar la medición de la variable GC en los profesores de un colegio estatal de la región Callao.

La teoría empleada en este estudio fue tomada principalmente de Nonaka y Takeuchi (1995), el enfoque empleado fue de tipo cuantitativo, la población estudiada estuvo conformada por docentes un colegio a quienes se aplicó un cuestionario de 27 preguntas. Entre las conclusiones a las que se arribaron fue

que la percepción sobre la gestión de conocimientos, el 61,7% tienen un nivel medio y el 38,3% obtuvo un nivel alto, con relación a la percepción de los docentes acerca de la GC. El antecedente presentado es de valiosa ayuda puesto que sitúa el estudio en una institución educativa en concreto y lo relaciona la variable en estudio con los conocimientos de los docentes.

En el trabajo de investigación “*Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017*” (More, 2018) se busca establecer la relación entre la GC y la cultura organizacional en esta institución

Para lo cual se ha tomado como base teórica al modelo de Nonaka y Takeuchi (2005). El método ha sido el hipotético deductivo, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población se conformó con 76 colaboradores y se utilizó dos instrumentos: un cuestionario de GC y el cuestionario de Cultura Organizacional, cuyos ítems contenían alternativas de tipo Likert. Con la revisión de los datos se arriba concluir que la GC tuvo una relación significativa con la variable cultura organizacional en esta área del Gobierno Regional de Ica en el año 2017; ya que el análisis estadístico arrojó la correlación Rho de Spearman con el valor de 0,553 y significancia menor que 0,05, lo que se interpreta como la existencia de una moderada relación asociada a las variables estudiadas.

2.1.2. Trabajos previos internacionales

En cuanto a estudios en el ámbito internacional encontramos el artículo indexado de Bernal Torres, César Augusto, et al. (2010) titulado “*Aproximación a la medición de la gestión del conocimiento empresarial*”, el cual es un estudio que analiza en forma exploratoria y desarrollado en la ciudad de Bogotá, Colombia, cuyo objetivo fue analizar de qué forma se implementa la GC a fin de crear valor agregado en las organizaciones. Para tal fin, se empleó la técnica denominada encuesta en 1 168 trabajadores de 48 empresas de diversos tamaños y sectores de la industria. Como parte de los resultados se destaca la identificación de la gestión del conocimiento la estrategia que permite generar de valor y fortalecer las superioridades competitivas de las empresas por parte de los entrevistados.

La publicación indexada "*Percepciones sobre la Gestión del Conocimiento de Directivos Universitarios de Cuatro Universidades Chilenas*" (Rodríguez Ponce & Pedraja-Rejas, 2016) tiene por finalidad estudiar sobre el proceso de GC en los directivos de cuatro universidades chilenas. Para alcanzar el objetivo aplicaron un cuestionario a treinta y cuatro directivos de cuatro centros de estudios universitarios de Chile. Se midió las fases de la GC mediante ítems con escala de Likert del 1 al 7, obteniendo como conclusiones que entre las fases crear, compartir y aplicar existe una correlación significativa, de esto puede inferirse que es un proceso integral, en el que cada fase no puede considerarse aisladamente.

2.2. Teorías relacionadas al tema

En los diversos estudios revisados se afirma que la GC no tiene un concepto acabado, sino más bien se encuentra en permanente construcción y revisión, por lo cual existen muchas definiciones en la literatura especializada.

La GC, por una parte, constituye una práctica consistente en hacer los medios para que logre su difusión, distribución y empleo en provecho de la institución". (Martín, 2002). En otras palabras, transferir a la organización los principios aplicables a los individuos en cuanto a sus experiencias, información y formación.

Davenport (2009), asevera que la GC consiste en ser un conjunto metódico de procesos: encontrar, seleccionar, organizar, extraer y presentar información para mejorar el entendimiento de un conocimiento en particular que sea de interés para los colaboradores de una organización.

Así también, Bañegil, & Sanguino (2003), han identificado que la gestión del conocimiento provee y hace posible el compartimiento de bienes intelectuales, a fin de optimizar la productividad y mejorar las capacidades de innovación organizacional. Desde su enfoque, la GC permite englobar, generar, recoger, asimilar y aprovechar el conocimiento de una empresa u organización, garantizando el flujo de sus procesos, ya que la totalidad de sus procedimientos están registrados y son entendibles en forma explícita y, de esa manera, cada trabajador pueda desenvolverse fácilmente en su labor.

Apoyándonos en Nonaka y Takeuchi (1995) y otros autores, que hacen la diferenciación entre dos tipos de conocimiento, los cuales son: **Conocimiento tácito**, está constituido por lo que cada persona posee gracias a su trayectoria empírica, ideales, valores y, al ser muy personal, se hace difícil su formalización, comunicación y compartimiento con los demás. **Conocimiento explícito**, es el que es procesado, codificado, y transferido a un lenguaje técnico y sistematizado.

Nonaka y Takeuchi (1999) plantean que los individuos generan nuevo conocimiento en las organizaciones, sin embargo, es en el proceso de compartir cuando se transforma en conocimiento que, para la organización, es muy valiosa. De esa manera, establecen cuatro esquemas a fin de lograr la generación de conocimientos en las organizaciones: **De tácito a tácito**, lo constituye el compartimiento del conocimiento de los individuos mediante de la observación, emulación o la praxis, convirtiéndolo en su conocimiento propio; aunque, no se obtiene una sistematización por parte de los individuos del conocimiento creado, y este no se logra utilizar por la institución en forma organizada. **De explícito a explícito**, este ocurre cuando una persona realiza combinaciones del conocimiento que ya existe, adaptándolo mediante una representación o perspectiva nueva; aunque, esto no garantiza que el conocimiento se extienda o amplíe en la institución. **De tácito a explícito**, cuando una persona logra articular el conocimiento tácito que posee, lo transforma en explícito y esto permite que la base de conocimientos de la institución crezca. **De explícito a tácito**, esto ocurre cuando el conocimiento explícito se comparte en la organización, es empleado por los otros individuos, ampliando, extendiendo e incorporándose en su conocimiento adquirido. Para los autores esto se desarrolla bajo una fuerte y dinámica interacción en la que el conocimiento se transforma en una espiral de conocimiento, que conlleva exponencialmente a un más alto nivel y aporta enormemente al crecimiento de la organización. De ese modo, según lo planteado por Alavi & Leidner (2001) la GC tiene como objetivo principal soportar los procesos de creación, transferencia, y aplicación del conocimiento en las organizaciones.

Desde la perspectiva de Zhao et al. (2012), se entiende a la GC como un proceso que inicia con crear el conocimiento, posteriormente esos conocimientos de intercambian entre los colaboradores de una organización, y por último es posible aplicarlos con el fin de obtener innovaciones o mejoras en los servicios que brinda, sin embargo, recoge la idea de que este conocimiento debe permitir la toma de decisiones e ideas para mejorar las organizaciones. Visto de esta manera, el proceso de GC conocimiento contempla tres etapas (Pedraja-Rejas et al., 2006; Nonaka y Takeuchi, 1995): a) La creación del conocimiento que, desde el desde la perspectiva de Stone (2010), constituye un reto que conduce a las organizaciones a crear conocimiento a partir de las personas con poder de decisión. Para Goldman y Scardamalia (2013) constituye un proceso netamente cognitivo que involucra la exploración, combinación y el descubrimiento de conocimiento.

Ritala et al. (2015) menciona que el compartir conocimiento se produce al transferir conocimientos unos a otro, es decir, resulta indispensable si se desea lograr un intercambio generador de valor en la gestión del conocimiento. Para Chong y Besharati (2014) solamente si se comparte dentro de las organizaciones, el conocimiento que se haya generado se convierte en poder. En tal sentido, Osmani et al. (2014) apunta que el proceso de compartir conocimiento constituye el principal desafío en las personas que lideran una organización, a fin de lograr que los colaboradores integren el conocimiento creado en provecho de la institución

Para Osei-Bryson et al., (2014), el último proceso de la GC consiste en su aplicación, ello significa que el conocimiento se debe convertir en un bien valioso para la organización. Este proceso se ve facilitado con la existencia de sistemas dinámicos y flexibles que posibiliten intercambiar ideas y transformarlas en productos o servicios. (Patel y Gorvadiya, 2014). Este proceso de aplicar conocimiento permite producir bienes tangibles, y además, activos intangibles de los cuales su impacto no es fácil de realizar una valoración (Hsieh et al., 2014). La GC no debe ser entendida como un mero conjunto de fases o procesos aislados, sino más bien como un proceso que es integrador. Los estudios realizados por Pedraja-Rejas y Rodríguez-Ponce (2008) en las pequeñas y

medianas empresas y en instituciones públicas (Rodríguez-Ponce, 2007), demuestran que existen un alto grado de correlación entre las fases de crear, compartir y aplicar conocimiento.

Para Sarin y McDermott (2003) el hecho de que la aplicación del conocimiento constituye una fase que determina la gestión del conocimiento sea exitosa ha sido probada en forma empírica, sin embargo, se debe tomar en cuenta el crear y el compartir conocimiento, son procesos previos imprescindibles para que pueda ser aplicado de forma que tenga un impacto positivo en la eficacia o eficiencia de la organización, como lo sugiere Lee et al., (2005).

En cuanto a la segunda variable Buenas prácticas en gestión educativa su significado se orienta hacia las “buenas prácticas” que suelen aplicarse en la gestión pública, más que a las “best practices” del mundo de la industria; para Anne Abdoulaye (2003), se componen de procedimientos y conductas constituyen modelos de cambio exitosos en el cómo hacer que conllevan a un mejoramiento de la situación inicial bajo un conjunto de criterios o procedimientos. Asimismo, se podría decir que son “métodos de programación evaluados y bien documentados que permiten evidenciar éxitos o repercusiones positivas, y que es importante replicar, ampliar y estudiar más a fondo. Por lo general, se basan en experiencias similares en diferentes países y contextos”. (UNICEF, 2013). Por otra parte, la Consejería de Educación de Andalucía (España) señala que las cualidades de una buena práctica educativa son: a) innovadora, b) efectiva, c) sostenible y d) replicable. En ese sentido, en el marco de su política educativa, conceptualiza a las buenas prácticas como una experiencia que buscando lograr ciertos objetivos determinados encontró métodos o procedimientos que resultan apropiados o aconsejables a fin de alcanzar resultados prácticos, mostrando su eficacia y beneficio en un contexto específico. (Consejería de Educación, 2013).

El Ministerio de Educación del Perú (2013) ha definido una buena práctica docente como la acción o acciones que realizan el docente o cuerpo docente cuyos resultados tienen un mayor alcance de lo que se esperaba con respecto a sus colegas, lo cual aporta el logro alguno o varios de los aprendizajes

considerados fundamentales, asimismo se sustenta en la investigación-reflexión docente y tiene el potencial de ser replicada...” y que una buena práctica en gestión educativa es donde los “...*procesos de gestión educativa, cuentan con una metodología y con resultados eficaces y efectivos que pueden ser evidenciados y sostenidos en el tiempo y son posibles de ser replicados en otros contextos*”. (MINEDU, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño del estudio

El tipo de investigación será una investigación de carácter básico ya que se orienta a interpretar hechos basados en la relación entre variables con el fin de diagnosticar en la realidad la percepción de la población frente a la relación que pudiese existir entre la Gestión del conocimiento y las buenas prácticas de gestión educativa.

En función al objetivo general que se ha planteado en la presente investigación, la formulación del problema, sobre todo en función del objeto de estudio, y las unidades de análisis; se empleará el método descriptivo y correlacional. Los estudios descriptivos persiguen especificar las propiedades más resaltantes de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno analizado (Dankhe, 1986). El presente estudio tiene por finalidad producir conocimientos que describan y permitan determinar la relación entre las variables:

- a. Gestión del conocimiento
- b. Buenas prácticas de gestión educativa

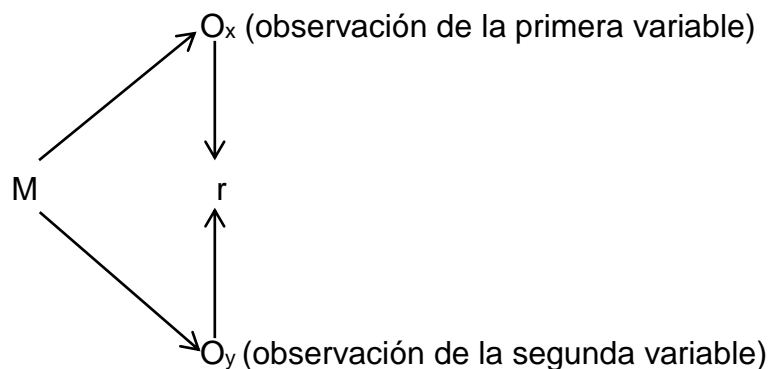
Esta asociación de las dos variables buscará establecer un nexo asociativo con el fin de describir, interpretar el problema general que se plantea en la presente investigación, midiendo sus dimensiones y otros aspectos que se señalan en la formulación del problema planteado.

Por otro lado, se adopta para fines de la investigación el modelo correlacional y como señala García Ramírez (2011) su finalidad es determinar la relación o grado de asociación que hay entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Diseño de Investigación

El diseño es no experimental, con dos variables de estudio a fin de determinar el grado de relación o asociación no causal que existe entre dos o más variables, (Ferrer, 2010).

Primero se medirá las variables a través de una encuesta o cuestionario y luego, a través de pruebas de hipótesis, análisis correlacionales y el empleo de técnicas estadísticas, se estima el nivel de correlación. El diseño es:



Dónde:

M : Muestra de trabajadores de la UGEL 07 – San Borja

O_x : Primera variable de estudio: Gestión del conocimiento

O_y : Segunda variable de estudio: Buenas prácticas en gestión educativa

r : Correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

VARIABLE 1: Gestión del conocimiento

Para este estudio se considera que "...la gestión del conocimiento es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en un determinado colectivo u organización, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. El objetivo es administrar conocimiento y los aprendizajes organizacionales para mejorar el funcionamiento de las entidades, y asegurar así resultados positivos y relevantes". (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013).

Creación del conocimiento

Se refiere al proceso en el cual los individuos que pertenecen a una organización desarrollan nuevos conocimientos a través de la conexión que hacen en forma intuitiva entre las ideas que ya existen o mediante la interacción con otros individuos de la organización. (Crossan y White, 1999).

Compartimiento del conocimiento

"Se refiere al proceso generado dentro de una institución u organización en el que unos individuos comparten y transfieren conocimientos a otros". (Nonaka & Takeuchi, 1999)

Aplicación del conocimiento

"Se refiere al proceso final en la gestión del conocimiento, en otras palabras, es transformar el conocimiento en bienes valiosos para la organización". (Nonaka & Takeuchi, 1999)

VARIABLE 2: Buenas prácticas de gestión educativa

"Son acciones innovadoras e intencionadas implementadas por las UGEL para resolver problemas que se presentan durante la ejecución de los diferentes procesos de gestión educativa, cuentan con una metodología y con resultados eficaces y efectivos que pueden ser

evidenciados y sostenidos en el tiempo y son posibles de ser replicados en otros contextos". (MINEDU, 2019).

Impacto

"Permite la medición los cambios y efectos relevantes producidos en los actores del proceso a partir de la interacción de aprendizajes en ámbitos educativos diversos". (FONDEP, 2014).

Creatividad

"Es la capacidad de los actores involucrados para generar o adaptar ideas, introduciendo elementos originales frente al desafío del ideal educativo o de una problemática educativa priorizada". (FONDEP, 2014).

Pertinencia

"Es la cualidad de contextualizar el proceso y responder a las demandas y necesidades específicas del sujeto de la experiencia, considerando las prioridades educativas y las especificidades socioculturales". (FONDEP, 2014).

Sostenibilidad

"Son los procesos y estrategias que buscan generar las condiciones financieras y organizacionales para mantener los cambios y el dinamismo de los saberes producidos en el tiempo, hacia el logro sostenido de los aprendizajes fundamentales". (FONDEP, 2014).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población de estudio:

La población es el conjunto de individuos, que serán el objeto de estudio de esta investigación. La cual estará representada por los trabajadores de la UGEL 07 – San Borja que cumplen labores como especialistas en las diferentes áreas, seleccionados para fines de la presente investigación. El universo poblacional de la presente investigación estará compuesto por 60 trabajadores de esta institución.

Muestreo

El muestreo utilizado es de tipo probabilístico simple. Se utilizaron los procedimientos de la estadística inferencial validar el nivel de significancia de la muestra. Se estimó una porción representativa de la muestra que corresponde el total del universo.

Muestra

La muestra elegida presenta las siguientes características:

- Es representativa y elegida de manera aleatoria
- Es adecuada y válida, teniendo en cuenta los niveles de confianza (95%) y el nivel del margen del margen de error (5%).

Para obtener el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 N p * q}{e^2 (N - 1) + Z^2 (p)(q)}$$

$$n = \frac{1.96^2 (172) (0.5)(0.5)}{0.05^2 (172 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)} = 53$$

Dónde:

N = Tamaño de la población

N = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza: 1,96

p*q* = Es la probabilidad de éxito o no éxito= 0.5

e = nivel de significancia

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

Técnica

La técnica aplicada en esta investigación fue la encuesta, puesto que permite el empleo de procedimientos sometidos a estándares de investigación a través de los que se recoge y somete al análisis los datos de una muestra representativa con el fin de formular posibles explicaciones. (García, 1993). Esta técnica permite la obtención de información de los individuos que conforman la muestra brindados por ellos mismos, acerca de puntos de vista, saberes, actitudes o sugerencias. Puede emplear dos formas: la entrevista y el cuestionario. La diferencia entre ambos es que, en la entrevista, las preguntas se formulan verbalmente y se requiere del entrevistador; mientras que, en el cuestionario, las respuestas se formulan por escrito y la presencia del entrevistador no es obligatoria. (Universidad Nacional de Loja).

Instrumento

Para esta investigación el instrumento que se ha empleado fue el cuestionario, el cual, mediante un formulario (de formato online), que facilitó el recojo organizado de los datos según los indicadores de las variables o dimensiones implicadas.

FICHA TÉCNICA

Instrumento 1: Gestión del conocimiento

A. NOMBRE:

Cuestionario para medir la percepción sobre la Gestión del conocimiento en la UGEL 07

B. OBJETIVOS:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger, en forma individual, el nivel de percepción sobre la Gestión del conocimiento en los trabajadores de la UGEL 07.

C. AUTORES:

Cuestionario original de Medina Nogueira, et al. (2019).

D. ADAPTACIÓN

Adaptado por Ronald Tony Bravo Castillo

E. ADMINISTRACIÓN: Individual

F. DURACIÓN: 15 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores de la UGEL 07

H. TÉCNICA:

- Cuestionario

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Nunca = Muy bajo
2	Casi nunca = Bajo
3	A veces = Medio
4	Casi siempre =Alto
5	Siempre = Muy alto

FICHA TÉCNICA

Instrumento 2: Buenas prácticas de gestión educativa

A. NOMBRE:

Cuestionario para medir la percepción sobre las Buenas prácticas de gestión educativa en la UGEL 07

B. OBJETIVOS:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger, en forma individual, el nivel de percepción sobre las Buenas prácticas de gestión educativa en los trabajadores de la UGEL 07.

C. AUTORES:

MINEDU, 2016

D. ADAPTACIÓN

Adaptado por Ronald Tony Bravo Castillo

E. ADMINISTRACIÓN: Individual

F. DURACIÓN: 15 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Trabajadores de la UGEL 07

H. TÉCNICA:

- Cuestionario

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Nunca = Muy bajo
2	Casi nunca = Bajo
3	A veces = Medio
4	Casi siempre =Alto
5	Siempre = Muy alto

Validez

La validez se ha determinado mediante la ayuda de un grupo de jueces competentes y calificados que evalúan el grado en que los ítems se ajustan con lo planteado en los constructos del instrumento, a esta técnica se le conoce como criterio de jueces o juicio de expertos.

Tabla 1

Relación de Validadores

Validador	Grado académico	Resultado
Teresa Narváez Aranibar	Doctora	Aplicable
Alicia Huallpa Cáceres	Doctora	Aplicable
Yenny Pizarro Jara	Magister	Aplicable

Nota: Los certificados de validez de los instrumentos se encuentran en los anexos 7 y 8

Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento Gestión del conocimiento

En cuanto a la consistencia interna del instrumento para la variable Gestión del conocimiento, para obtener la confiabilidad aplicamos la prueba estadística Alpha de Cronbach. De esa manera, se muestran los resultados en las siguientes tablas.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	55	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	55	100,0

Tabla 3

Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la variable Gestión del conocimiento

Valor de Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.965	25

En la tabla 3, se especifica que el valor alfa es de **0.965**, lo cual asegura una consistencia adecuada entre las preguntas del *Cuestionario para medir la percepción sobre la gestión del conocimiento en la UGEL 07*.

Tabla 4

Estadísticas de elemento

Ítem	Media	Desviación estándar	Correlación total de elementos corregida
ITEM1	3,51	,940	,533
ITEM2	3,84	,856	,631
ITEM3	3,71	,956	,390
ITEM4	3,44	,938	,742
ITEM5	3,44	,856	,690
ITEM6	3,53	,940	,709
ITEM7	3,51	,920	,665
ITEM8	3,58	,975	,729
ITEM9	3,18	1,107	,801
ITEM10	3,75	,947	,608
ITEM11	3,75	,907	,710
ITEM12	3,93	,940	,715
ITEM13	3,53	,997	,810
ITEM14	3,31	1,052	,769
ITEM15	3,64	,969	,669
ITEM16	3,45	,997	,834
ITEM17	3,47	1,103	,830

Ítem	Media	Desviación estándar	Correlación total de elementos corregida
ITEM18	3,51	,998	,827
ITEM19	3,20	1,026	,790
ITEM20	3,07	,979	,789
ITEM21	3,15	,989	,774
ITEM22	3,09	1,059	,805
ITEM23	3,24	,922	,699
ITEM24	2,71	1,117	,622
ITEM25	2,62	1,209	,682

En tabla 4, la correlación entre cada pregunta del *Cuestionario para medir la percepción sobre la gestión del conocimiento en la UGEL 07* y el total de preguntas sobre el valor 0,2 para todos los ítems, esto indica una alta homogeneidad entre los ítems del instrumento analizado.

Confiabilidad del instrumento Buenas prácticas en gestión educativa

Con respecto a la consistencia interna del instrumento para la variable Buenas prácticas en gestión educativa, para obtener la confiabilidad se aplicó la prueba estadística Alpha de Cronbach. De ese modo tenemos el resultado en la siguiente tabla.

Tabla 5

Consolidado de casos válidos

	N	%
Casos Válidos	54	100
Excluido ^a	0	0
Total	54	100

Tabla 6

Confiabilidad por Alfa de Cronbach para buenas prácticas en gestión educativa

Alfa	N° de ítems
0.961	15

En la tabla 6, se especifica que el valor alfa es de 0.961, lo cual asegura una consistencia adecuada entre las preguntas del Cuestionario para medir la percepción sobre buenas prácticas en gestión educativa en la UGEL 07.

Tabla 7

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación típica	Correlación elemento-total corregida
ITEM1VAR2	3,64	,969	,752
ITEM2VAR2	3,84	,811	,777
ITEM3VAR2	3,65	,966	,797
ITEM4VAR2	3,80	,890	,741
ITEM5VAR2	3,84	,958	,826
ITEM6VAR2	3,25	1,158	,720
ITEM7VAR2	3,40	1,011	,749
ITEM8VAR2	3,65	,966	,826
ITEM9VAR2	3,56	,977	,869
ITEM10VAR2	3,85	,826	,727
ITEM11VAR2	3,75	,821	,795
ITEM12VAR2	3,49	,960	,818
ITEM13VAR2	3,96	,793	,683
ITEM14VAR2	3,33	,982	,753
ITEM15VAR2	3,24	1,088	,789

En tabla 7, es posible observar que la correlación entre las preguntas de Buenas prácticas de gestión educativa y la totalidad de ellas, supera el valor 0,2 lo que permite afirmar que existe una homogeneidad acentuada entre las preguntas del cuestionario empleado.

3.1. Procedimientos

Para el levantamiento de información se ha aplicado dos instrumentos (cuestionarios) con escala de tipo Likert para medir las variables. Posteriormente, se tabularon los datos recogidos mediante un archivo del programa ofimático Excel 2016 y, para el procesamiento estadístico, se contó con el programa especializado SPSS Statistics v. 23, con el cual se elaboraron tablas y figuras de acuerdo a los niveles y rangos que se establecieron previamente y, por último, se realizó la contrastación de las hipótesis a través del análisis de correlación y significancia estadística, con un 5 % de error.

3.2. Métodos de análisis de datos

Una vez terminada las fases de aplicación, recolección y tabulación de datos, se realizó el análisis estadístico referente a los aspectos psicométricos del cuestionario. Luego, se centró en la descripción de los datos: frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas. También se efectuó un análisis para comprobar la normalidad, y así elegir los estadísticos más adecuados (paramétrico o no paramétricos) que permitan identificar las características y diferencias existentes entre las variables estudiadas.

Los estadísticos y pruebas estadísticas que se emplearon los niveles:

Descriptivo: Tabla de frecuencias, porcentajes y tablas cruzadas

Inferencial: Alfa de Cronbach, correlación ítem - test corregida, coeficiente K – S, coeficiente de Spearman

3.3. Aspectos éticos

Se ha considerado como principios éticos respetar la propiedad intelectual con respecto a la información que se ha recopilado a través de la búsqueda en diferentes fuentes bibliográficas, estudios, investigaciones nacionales e internacionales y de la institución donde se realizó el estudio; asimismo el empleo de los datos recopilados será estrictamente para fines académicos, también se contempla que los datos y la anonimidad de los encuestados sean de carácter confidencial. Por otro lado, respecto a los aspectos técnicos, se han redactado los resultados respetando los valores resultantes del análisis estadístico mediante el software SPSS Statistics versión 23.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados estadísticos descriptivos

Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

En este apartado, se muestra el análisis a nivel descriptivo de las variables gestión del conocimiento y buenas prácticas en gestión educativa desde la perspectiva de los trabajadores de la UGEL 07.

Resultados para la variable gestión del conocimiento

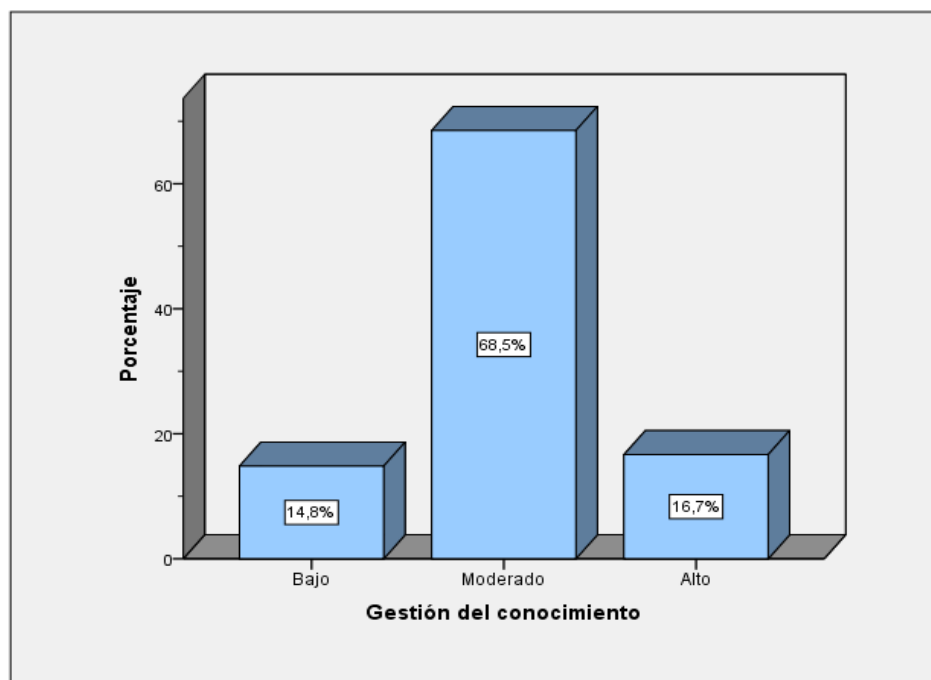
Tabla 8

Descripción de la gestión del conocimiento

	Frec	%	% válido	% acumulado
Bajo	8	14,8	14,8	14,8
Moderado	37	68,5	68,5	83,3
Alto	9	16,7	16,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Figura 1

Percepción de la variable gestión del conocimiento



La tabla 8 muestra que 37 trabajadores de la UGEL 07, lo cual significa que el 68,5% considera que se fomenta la Gestión del conocimiento en un nivel moderado, a partir de las dimensiones Creación, Compartimiento y Aplicación del conocimiento. Asimismo, el 14,8% de los colaboradores destaca que la Gestión del conocimiento se percibe en un nivel bajo y el 16,7% tiene la percepción de que el nivel de la variable Gestión del conocimiento se halla en un nivel alto.

En la figura 1 se observa que destaca el nivel moderado, según el cual se estaría fomentando la Gestión del conocimiento de trabajadores de la UGEL 07, representando 7 de cada 10 especialistas que laboran en esta institución. También se observa, que 2 de cada 10 de ellos tiene la percepción de que se fomenta la gestión del conocimiento en un nivel alto.

Resultados para la dimensión creación del conocimiento

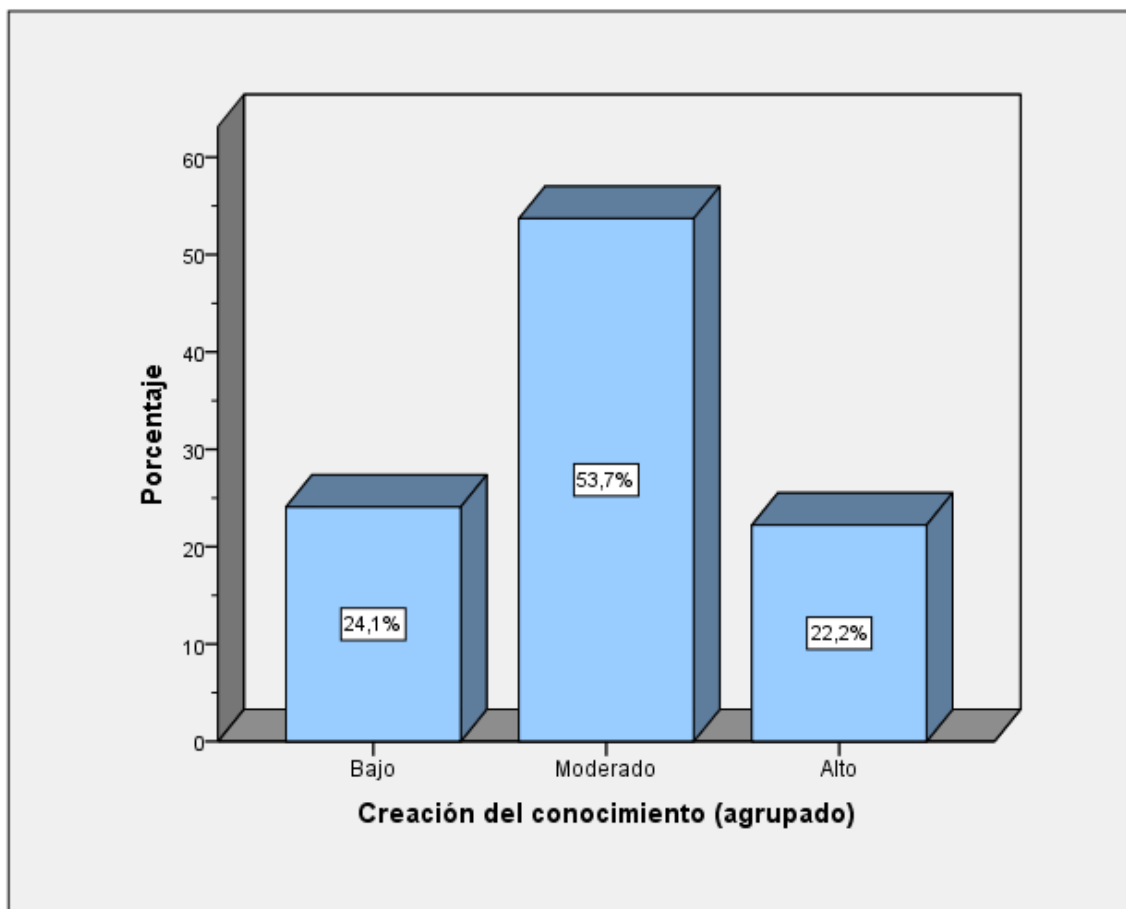
Tabla 9

Análisis descriptivo de la creación del conocimiento

	Frec.	%	% válido	% acumulado
Válido Bajo	13	24,1	24,1	24,1
Moderado	29	53,7	53,7	77,8
Alto	12	22,2	22,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Figura 2

Percepción de la dimensión creación del conocimiento



La tabla mostrada indica que 29 trabajadores de la UGEL 07, que representa el 53,7% consideran que hay un nivel moderado en la Creación del conocimiento. El 24,1% percibe que este nivel es bajo en el fomento de la Creación del conocimiento y el 22,2% que el nivel de la Creación del conocimiento es alto.

En la figura 2, se destaca el nivel moderado, desde la perspectiva de los encuestados, en el proceso de creación del conocimiento, sin embargo, el porcentaje de trabajadores que percibe un nivel alto en el proceso de creación de conocimientos es ligeramente menor al que percibe un nivel bajo.

Resultados para la dimensión compartimiento del conocimiento

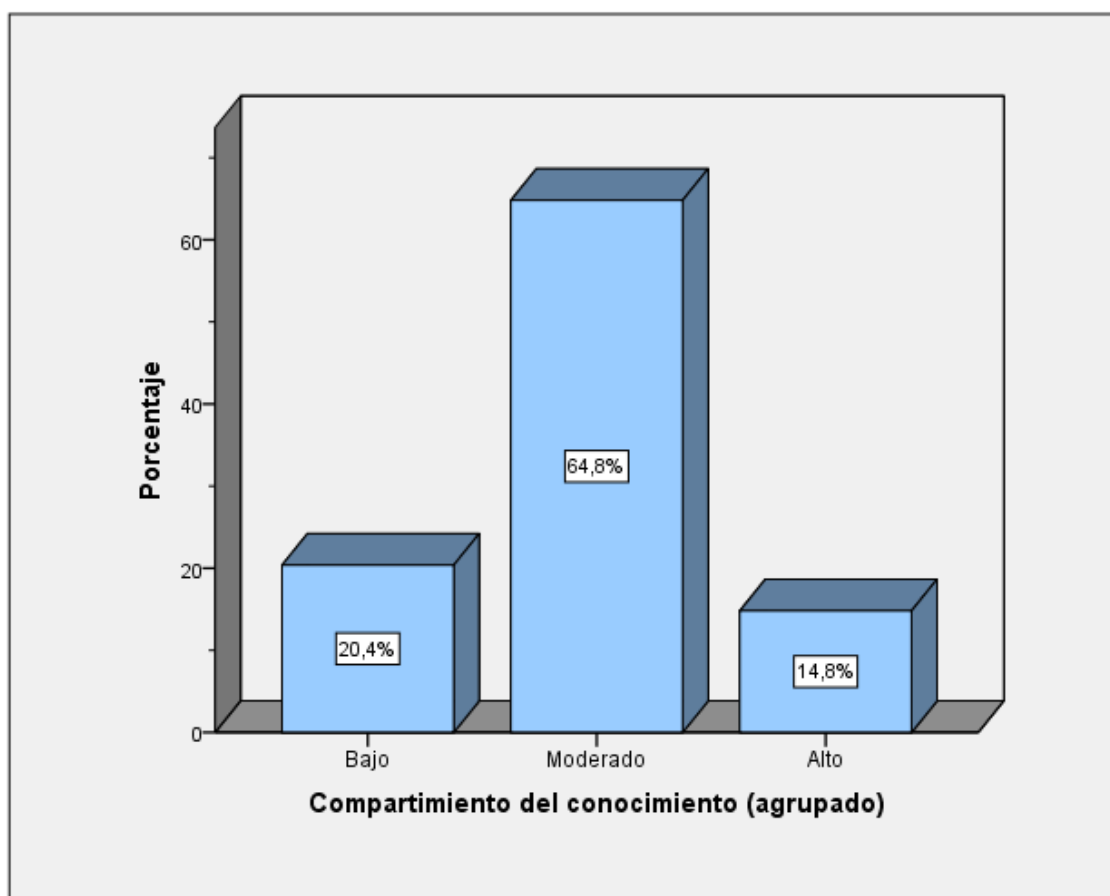
La percepción de los trabajadores de la UGEL 07, respecto al Compartimiento del conocimiento, se visualiza en la tabla 10 y figura 3.

Tabla 10

Descripción de compartimiento del conocimiento

	Frec.	%	% válido	% acumulado
Bajo	11	20,4	20,4	20,4
Moderado	35	64,8	64,8	85,2
Alto	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Figura 3



En la tabla 10, se indica que 11 trabajadores de la UGEL 07, que representa el 20,4% consideran un nivel bajo en el compartimiento del conocimiento, en tanto que desde la perspectiva de del 64,8% de trabajadores este nivel es moderado y para el 14,8% de trabajadores el conocimiento es compartido en un nivel alto.

En la figura 3, se observa que destaca el nivel moderado, desde la perspectiva de los trabajadores de la UGEL 07, en el proceso del compartimiento del conocimiento, asimismo, el porcentaje de trabajadores que percibe un nivel alto en el proceso de creación de conocimientos es menor al que percibe un nivel bajo.

Resultados para la dimensión aplicación del conocimiento

La percepción de los colaboradores de la UGEL 07 sobre la aplicación del conocimiento, se visualiza en la tabla 11 y figura 5.

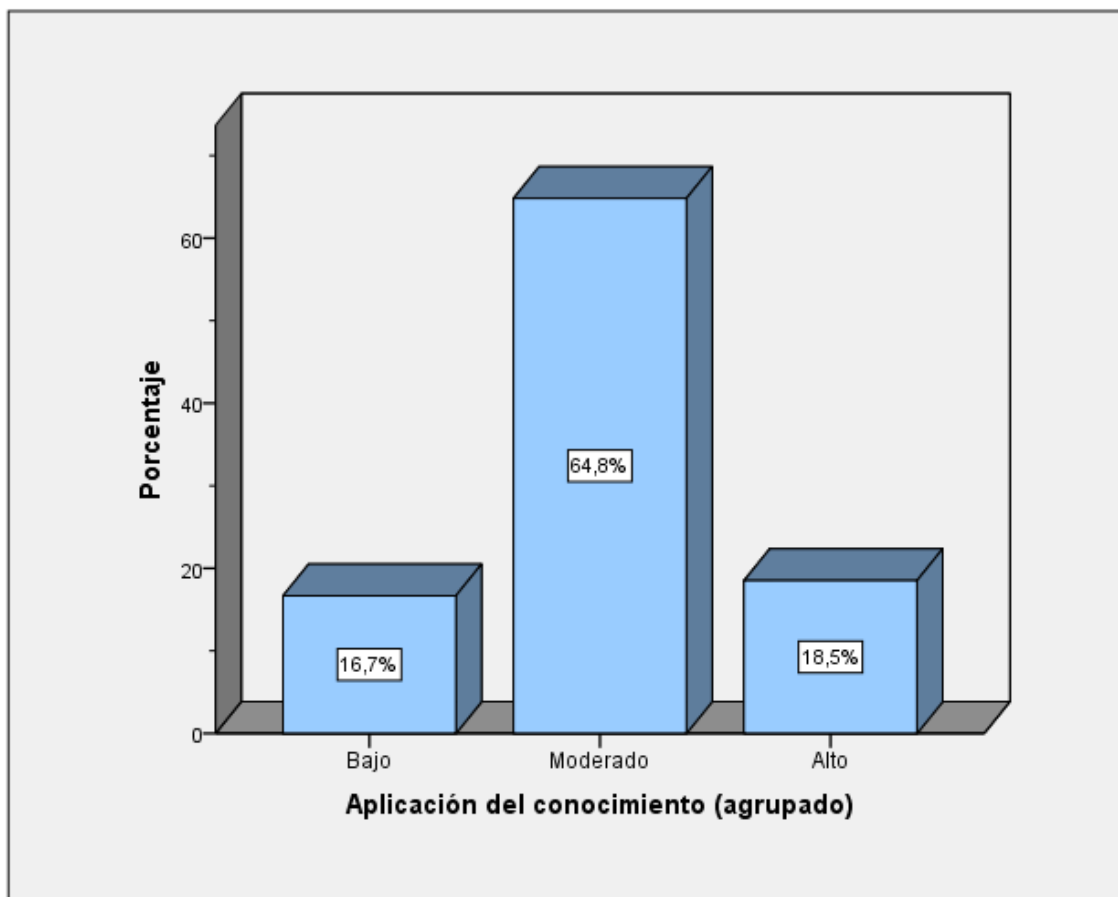
Tabla 11

Descripción de la dimensión aplicación del conocimiento

		Frec	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	9	16,7	16,7	16,7
	Moderado	35	64,8	64,8	81,5
	Alto	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Figura 4

Percepción de la dimensión aplicación del conocimiento



En la tabla y el gráfico, se observa que 13 trabajadores de la UGEL 07, que representa el 16,7% consideran que el nivel de aplicación del conocimiento es bajo, en tanto que desde la perspectiva del 64,8% de trabajadores este nivel es moderado y para el 18,5% de trabajadores el conocimiento es aplicado en un nivel alto.

En la figura 4, se observa que destaca el nivel moderado, desde la perspectiva de los trabajadores de la UGEL 07, en el proceso del aplicar el conocimiento, asimismo, el porcentaje de trabajadores que percibe un nivel alto en el proceso de creación de conocimientos es mayor al que percibe un nivel bajo.

Resultados para la variable buenas prácticas de gestión educativa

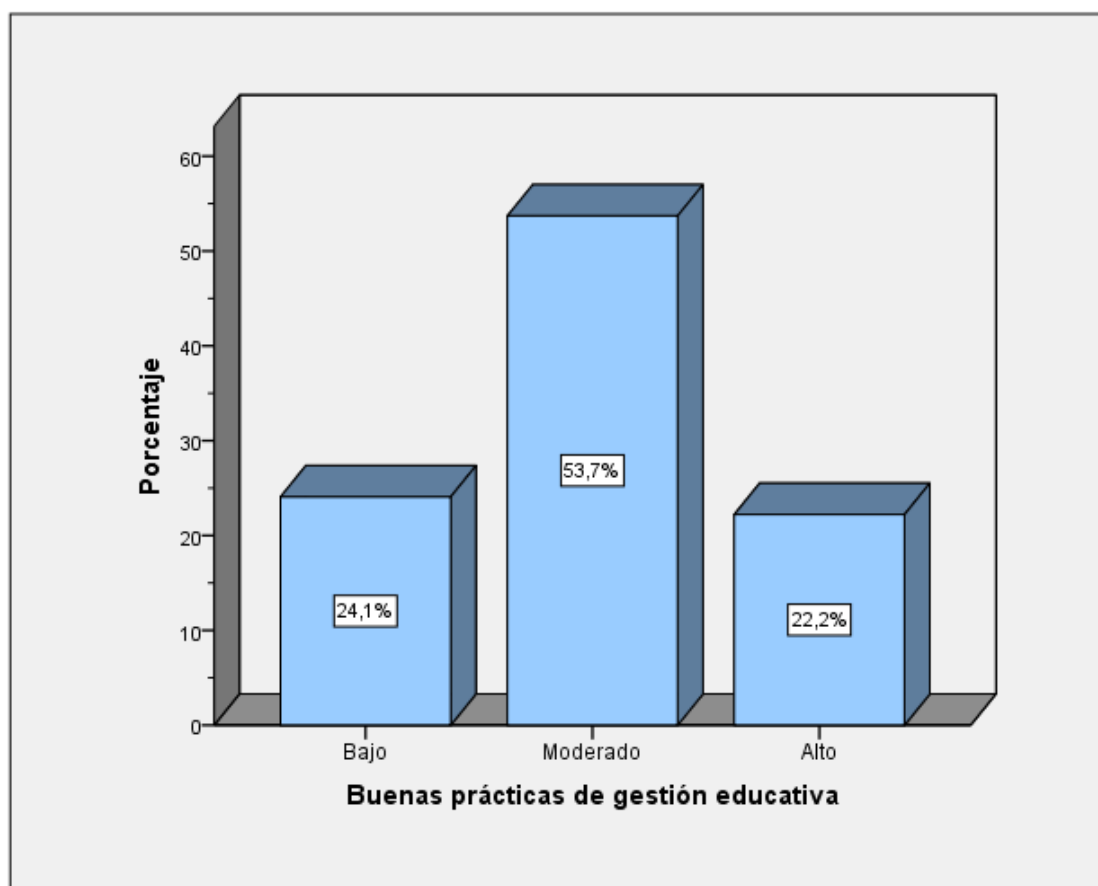
Tabla 12

Descripción de buenas prácticas de gestión educativa

	Frec.	%	% válido	% acumulado
Bajo	13	24,1	24,1	24,1
Moderado	29	53,7	53,7	77,8
Alto	12	22,2	22,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Figura 5

Percepción de la variable buenas prácticas de gestión educativa



En la tabla se visualiza que 13 trabajadores de la UGEL 07, que representa el 24,1% consideran que el nivel de implementación de buenas prácticas de gestión es bajo, en tanto que en opinión del 53,7% de trabajadores este nivel es moderado y para el 22,2% de trabajadores las buenas prácticas en gestión educativa se aplican en un nivel alto

En la figura 5, se destaca el nivel moderado, desde la mirada de los trabajadores de la UGEL 07, en cuanto a las buenas prácticas de gestión educativa, asimismo, el porcentaje de trabajadores que percibe un nivel alto es menor en comparación al grupo que percibe un nivel bajo.

Resultados de la dimensión impacto

La percepción que tienen los trabajadores de la UGEL 07, respecto al impacto, se aprecia en tabla 13 y figura 6.

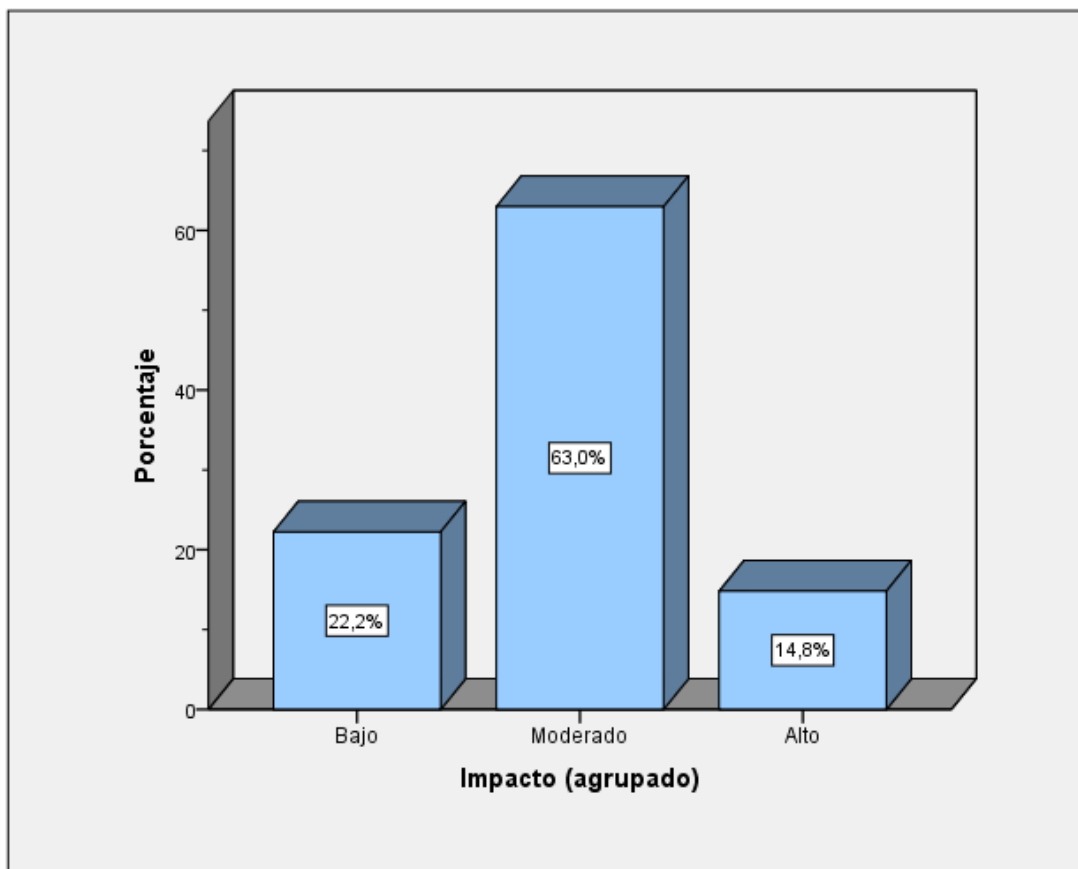
Tabla 13

Descripción de la dimensión impacto

	Frec.	%	% válido	% acumulado
Bajo	12	22,2	22,2	22,2
Moderado	34	63,0	63,0	85,2
Alto	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Figura 6

Percepción de la dimensión impacto



En la tabla 13, se visualiza 12 trabajadores de la UGEL 07, que representa el 22,2% consideran que el nivel de la dimensión impacto es bajo, en tanto que desde la perspectiva del 63% de trabajadores este nivel es moderado y para el 14,8% de trabajadores el impacto está en un nivel alto.

En la figura 6, se observa que destaca el nivel moderado, desde la percepción de los trabajadores de la UGEL 07, en cuanto al impacto que genera el desarrollo de las buenas prácticas, asimismo, el porcentaje de trabajadores que percibe un nivel alto en el impacto es menor al que percibe un nivel bajo.

Resultados para la dimensión creatividad

La percepción de los colaboradores de la UGEL 07, acerca de la creatividad, se visualiza en la tabla 14 y figura 7.

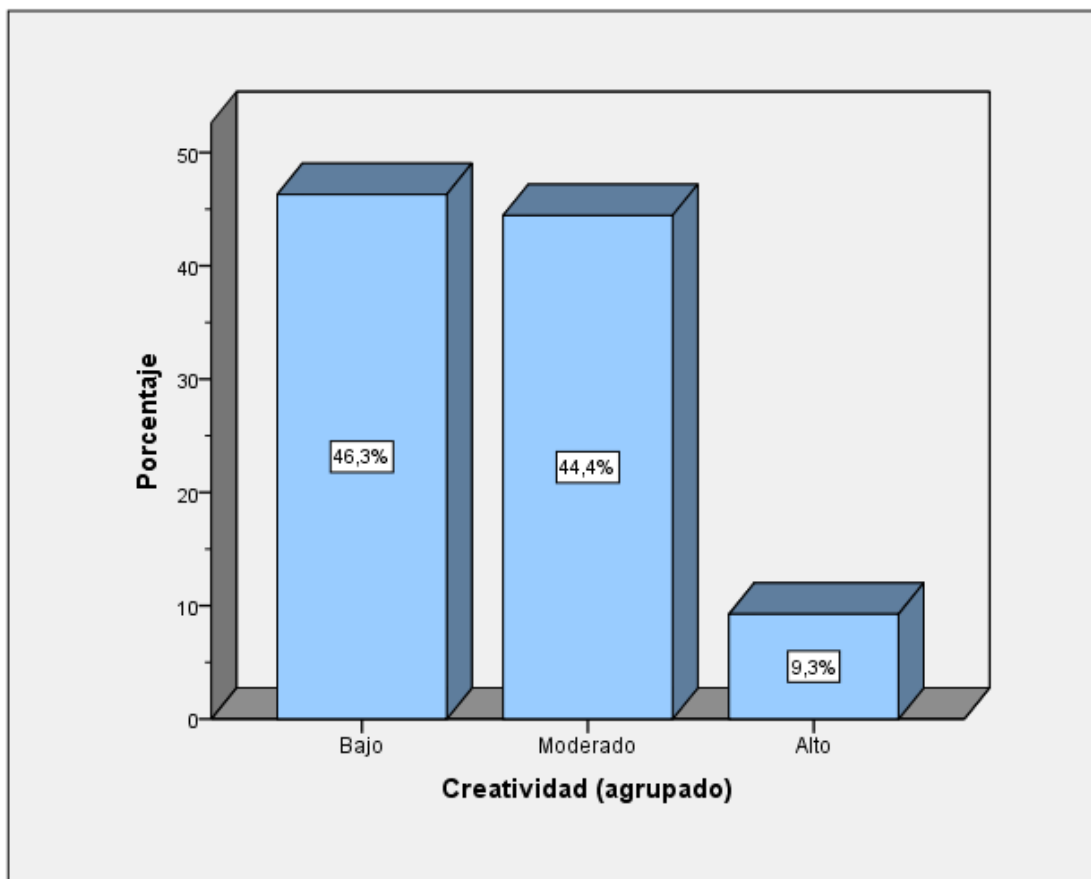
Tabla 14

Descripción de la dimensión creatividad

	Frec.	%	% válido	% acumulado
Bajo	25	46,3	46,3	46,3
Moderado	24	44,4	44,4	90,7
Alto	5	9,3	9,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Figura 7

Percepción de la dimensión creatividad



En la tabla 14, se observa que 25 colaboradores de la UGEL 07, que equivalen al 46,3% consideran que el nivel de la dimensión creatividad es bajo, en tanto que desde la perspectiva del 44,4% de trabajadores este nivel es moderado y para el 9,3% de trabajadores la dimensión creatividad se encuentra en un nivel alto.

En la figura 6, se destaca el nivel bajo, desde la percepción de los trabajadores de la UGEL 07, en relación a la creatividad que genera el desarrollo de las buenas prácticas, asimismo, el porcentaje de trabajadores que percibe un nivel moderado y alto de la creatividad es menor al que percibe un nivel bajo.

Resultados para la dimensión pertinencia

La percepción de los trabajadores de la UGEL 07, acerca de la pertinencia, se visualiza en la tabla 15 y figura 8.

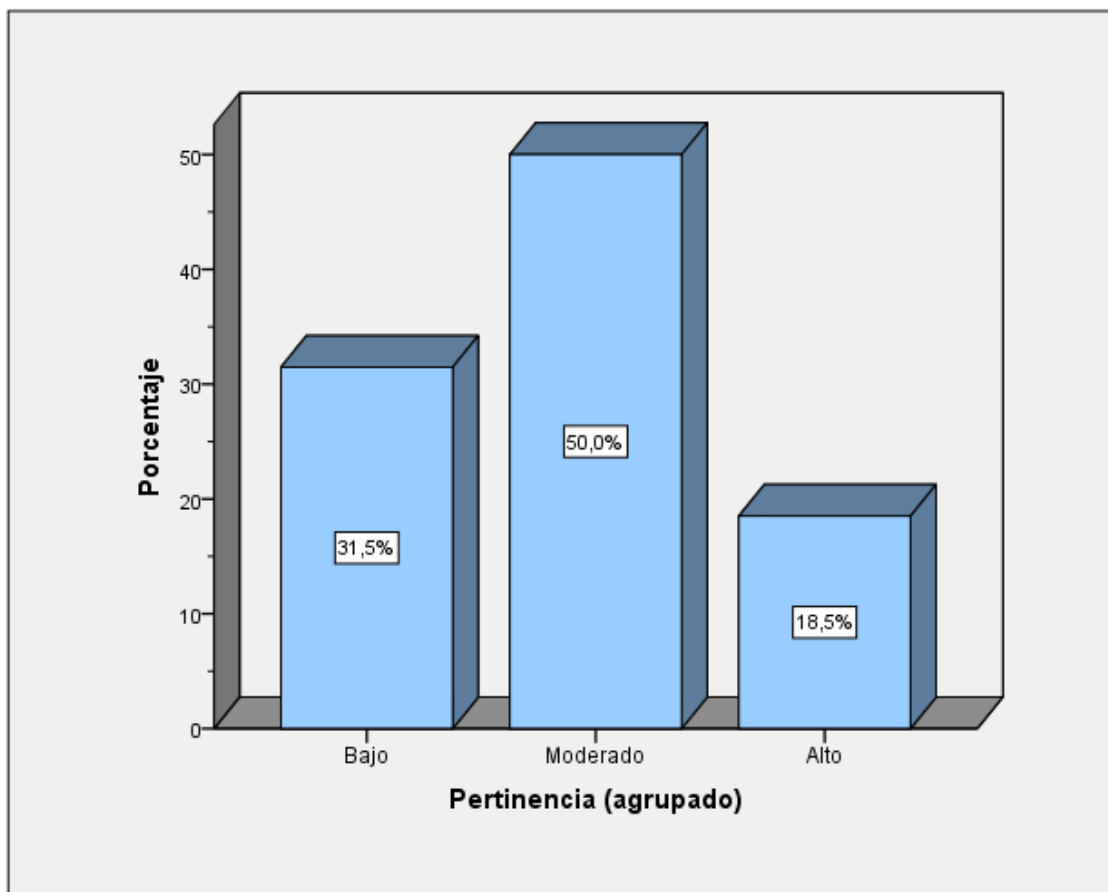
Tabla 15

Descripción de la dimensión pertinencia

	Frec.	%	% válido	% acumulado
Bajo	17	31,5	31,5	31,5
Moderado	27	50,0	50,0	81,5
Alto	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Figura 8

Percepción de la dimensión pertinencia



En la tabla 15, se muestra que 17 trabajadores de la UGEL 07, que representa el 24,1% consideran que el nivel de la dimensión pertinencia es bajo, en tanto que desde la perspectiva del 50% de trabajadores este nivel es moderado y para el 18,5% de trabajadores, la dimensión pertinencia se encuentra en un nivel alto.

En la figura 8, se evidencia que destaca el nivel moderado, desde la percepción de los trabajadores de la UGEL 07, en relación a la pertinencia de las buenas prácticas, asimismo, el porcentaje de trabajadores que percibe un nivel bajo de la creatividad es mayor al que percibe un nivel alto.

Resultados para la dimensión sostenibilidad

Los datos de cómo perciben los trabajadores de la UGEL 07 la sostenibilidad, se visualiza en la siguiente tabla 16 y figura 9.

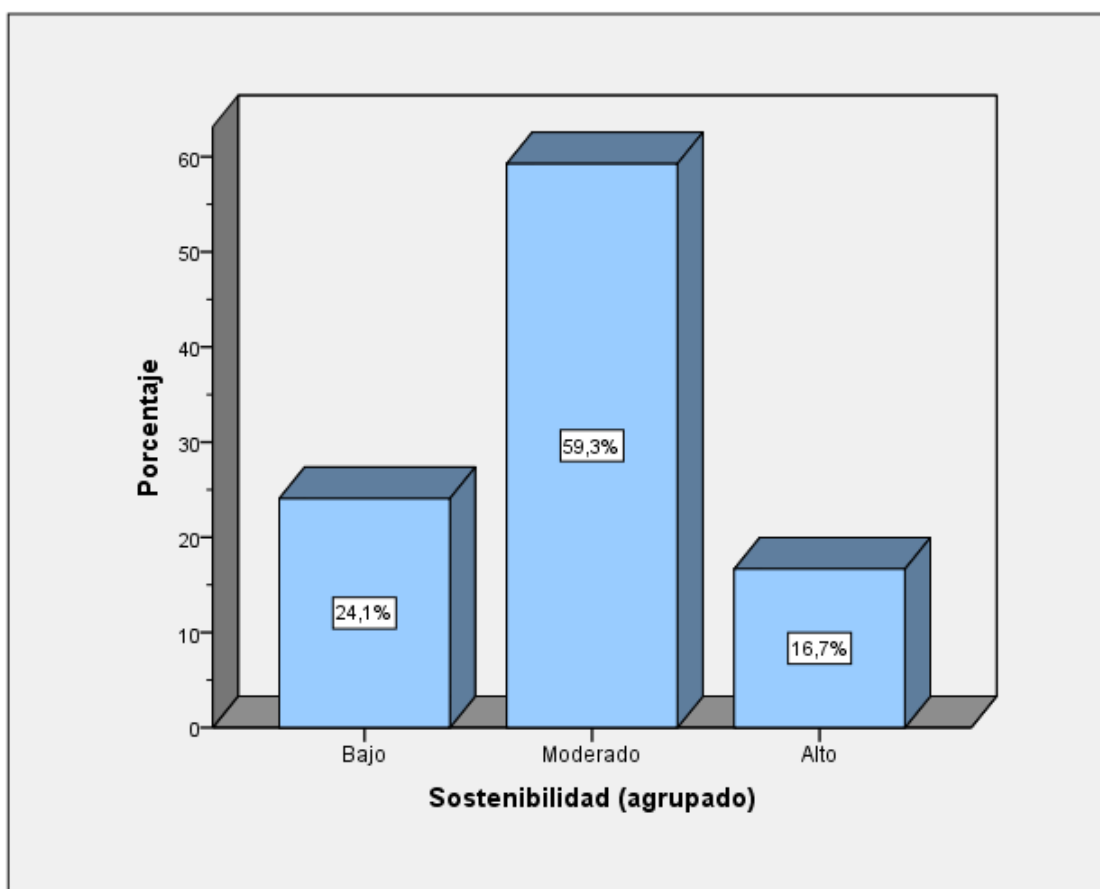
Tabla 16

Descripción de la dimensión sostenibilidad

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	13	24,1	24,1	24,1
	Moderado	32	59,3	59,3	83,3
	Alto	9	16,7	16,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Figura 9

Percepción de la dimensión sostenibilidad



En la tabla, se observa que 13 trabajadores de la UGEL 07, que representa el 31,5% consideran que el nivel de sostenibilidad de las buenas prácticas es bajo, en tanto que desde la perspectiva del 59,3% de trabajadores este nivel es moderado y para el 16,7% de trabajadores, la dimensión sostenibilidad se encuentra en un nivel alto.

En la figura 9, se evidencia que destaca el nivel moderado, desde la percepción de los trabajadores de la UGEL 07, en relación a la sostenibilidad de las buenas prácticas, asimismo, el porcentaje de trabajadores que percibe un nivel bajo de la creatividad es mayor al que percibe un nivel alto.

Tablas cruzadas

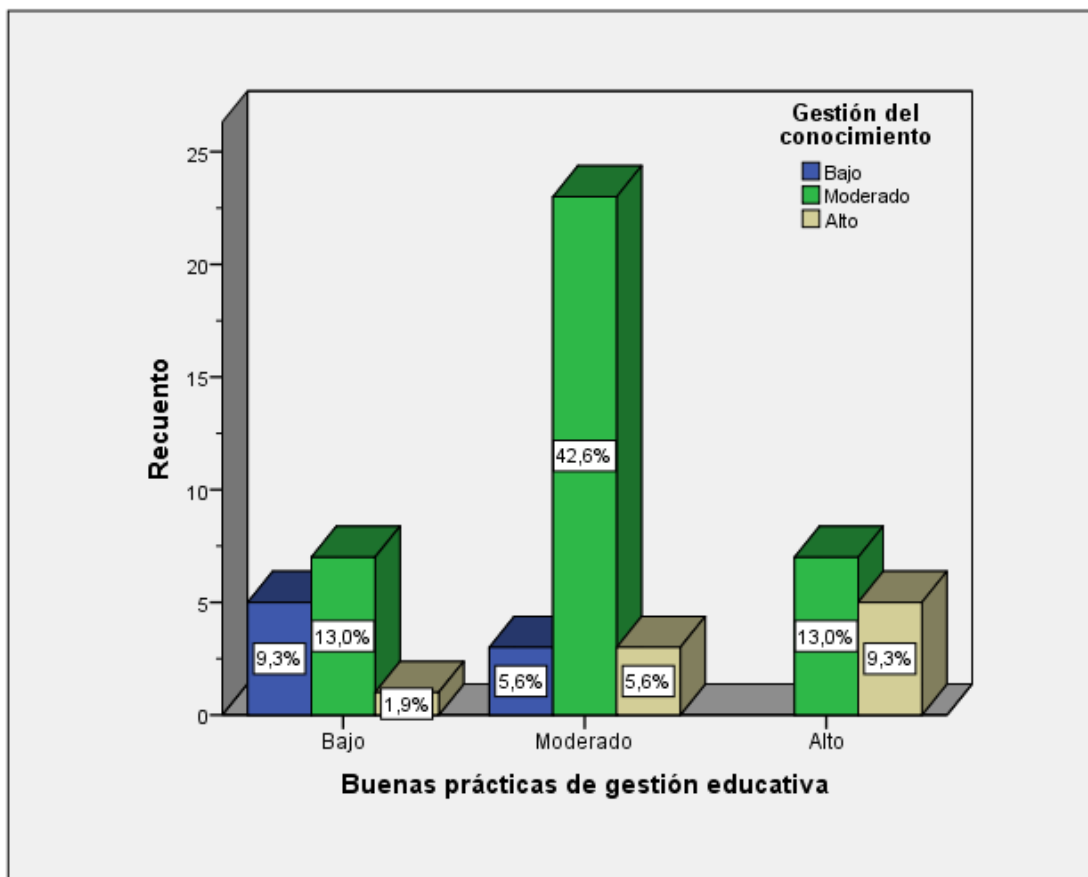
Tabla 17

Tabla cruzada de buenas prácticas de gestión educativa y gestión del conocimiento

		Gestión del conocimiento				
		Bajo	Moderado	Alto	Total	
Buenas prácticas de gestión educativa	de Alto	Recuento	0	7	5	12
		%	0,0%	18,9%	55,6%	22,2%
	Moderado	Recuento	3	23	3	29
		%	37,5%	62,2%	33,3%	53,7%
	Bajo	Recuento	5	7	1	13
		%	62,5%	18,9%	11,1%	24,1%
Total	Recuento	8	37	9	54	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 10

Gráfico de barras agrupadas de gestión del conocimiento y buenas prácticas de gestión educativa



El 22,2 % de los colaboradores considera un alto nivel en el desarrollo de buenas prácticas de gestión educativa. Este porcentaje es mayor en los colaboradores que perciben un nivel alto en la gestión del conocimiento (55,6% de los que indican que existe un alto nivel, frente al 18,9% de los que señalaron un nivel moderado y ninguno considera que haya un bajo nivel). El 53,7% de los trabajadores perciben un nivel moderado, y este porcentaje es mayor en los que consideran que hay un nivel moderado en la gestión del conocimiento. Finalmente, el 24,1% de los trabajadores manifestaron que existe un bajo nivel en el desarrollo de las buenas prácticas de gestión educativa, siendo este porcentaje marcadamente mayor en los que consideran que hay un bajo nivel en la gestión del conocimiento (62,5% de los encuestados que consideran un bajo nivel en la gestión del conocimiento, frente al 18,9% que creen que hay un nivel moderado).

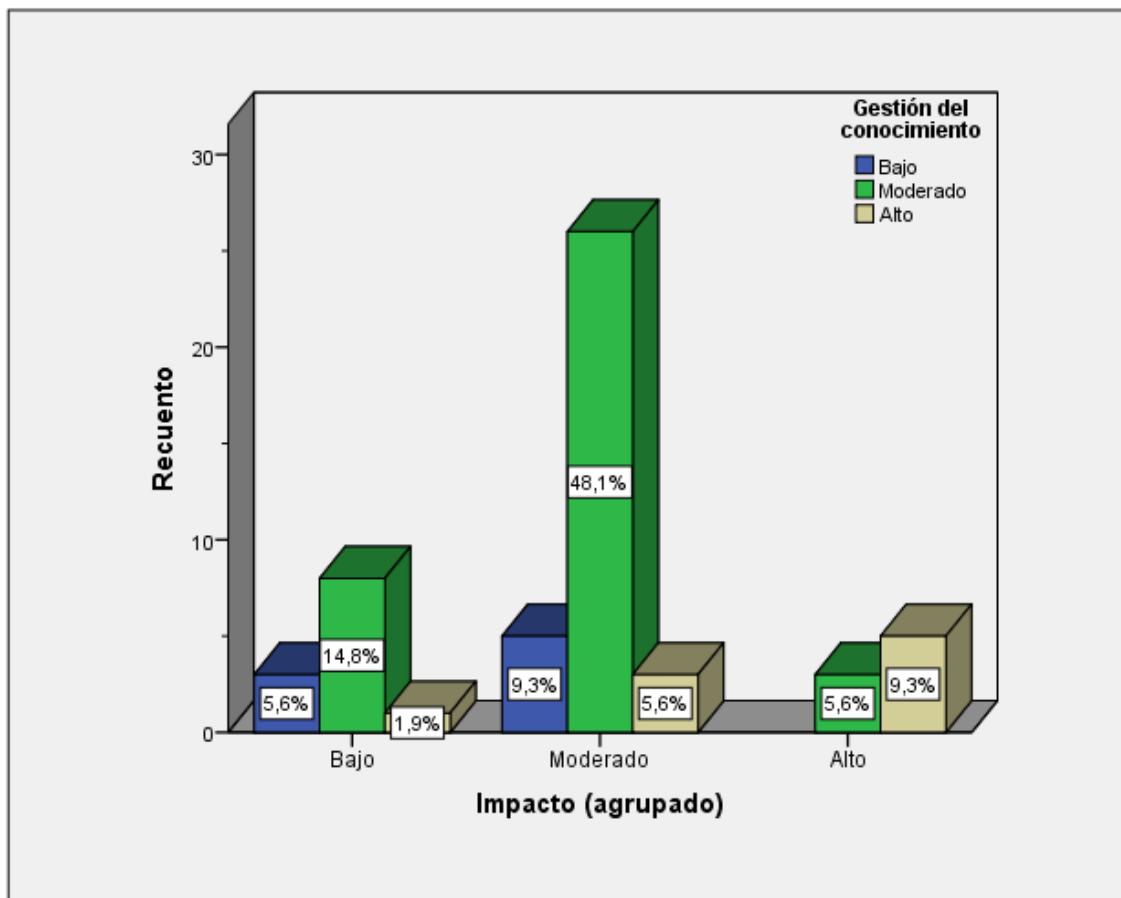
Tabla 18

Tabla cruzada de gestión del conocimiento y el impacto

		Gestión del conocimiento				
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Impacto	Alto	Recuento	0	3	5	8
		%	0,0%	8,1%	55,6%	14,8%
	Moderado	Recuento	5	26	3	34
		%	62,5%	70,3%	33,3%	63,0%
	Bajo	Recuento	3	8	1	12
		%	37,5%	21,6%	11,1%	22,2%
Total	Recuento	8	37	9	54	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 11

Gráfico de barras de la tabla cruzada de gestión del conocimiento y el impacto



Se observa que desde la percepción de los trabajadores de la UGEL 07, representado por el 14,8% de trabajadores consideran la existencia de un nivel alto en el impacto, este porcentaje es mayor en aquellos que indicaron un nivel alto en la gestión del conocimiento (55,6%, frente al 8,1% que señaló un nivel moderado). Asimismo, un 63% percibe que hay un nivel moderado en el impacto de las buenas prácticas de gestión educativa, este porcentaje es mayor en las personas que señalaron que existe un nivel moderado de la gestión del conocimiento. Finalmente, el 22,2% cree que hay un nivel bajo en el impacto, lo cual concuerda con la percepción del 37,5% sobre un bajo nivel en la GC.

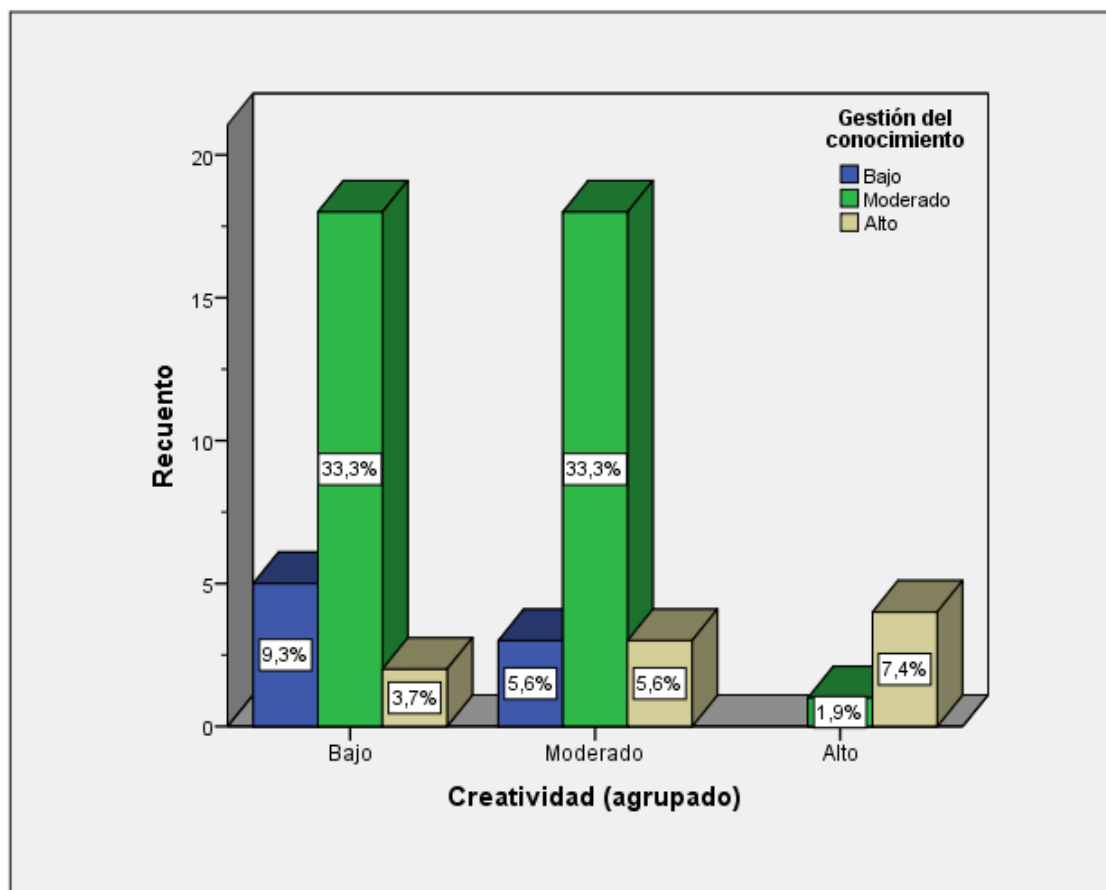
Tabla 19

Tabla cruzada de la variable gestión del conocimiento y creatividad

			Gestión del conocimiento			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Creatividad	Alto	Recuento	0	1	4	5
		% dentro de Gestión del conocimiento	0,0%	2,7%	44,4%	9,3%
	Moderado	Recuento	3	18	3	24
		% dentro de Gestión del conocimiento	37,5%	48,6%	33,3%	44,4%
	Bajo	Recuento	5	18	2	25
		% dentro de Gestión del conocimiento	62,5%	48,6%	22,2%	46,3%
Total		Recuento	8	37	9	54
		% dentro de Gestión del conocimiento	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 12

Gráfico de barras de la tabla cruzada de la variable gestión del conocimiento y la dimensión creatividad



Se visualiza que desde la percepción de los trabajadores de la UGEL 07, representado por el 9,3% de encuestados consideran que existe un nivel alto en el impacto, este porcentaje es mayor en aquellos que indicaron un nivel alto en la gestión del conocimiento (44,4%, frente al 2,7% que señaló un nivel moderado). Asimismo, un 44,4% percibe que hay un nivel moderado en el impacto de las buenas prácticas de gestión educativa, este porcentaje es mayor en las personas que señalaron que existe un nivel moderado de la gestión del conocimiento. Finalmente, el 46,3% cree que hay un nivel bajo en el impacto, lo cual concuerda con la percepción del 62,5% de que hay un bajo nivel en la gestión del conocimiento.

4.2. Resultados estadísticos inferenciales

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 20

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable gestión del conocimiento

	Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	Compartimiento del conocimiento	Aplicación del conocimiento
N	54	54	54	54
Estadístico de prueba	,346	,270	,333	,327
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota: c. Corrección de significación de Lilliefors.

Una vez ejecutada la prueba de K-S, se observa:

1. El valor p de significancia del estadístico de prueba alcanza los valores de 0.000, por lo tanto, para $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula de normalidad de los datos.
2. Por lo tanto, los datos de la variable provienen de una distribución que no es normal.
3. Como resultado de esta prueba se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 21

Prueba de Kolmogorov - Smirnov de la variable buenas prácticas de gestión educativa

	Buenas prácticas de gestión educativa	Impacto	Creatividad	Pertinencia	Sostenibilidad
N	54	54	54	54	54
Estadístico de prueba	,270	,326	,296	,258	,305
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota: c. Corrección de significación de Lilliefors.

Una vez ejecutada la prueba de K - S, se observa:

1. El valor p de significancia del estadístico de prueba alcanza los valores de 0.000, entonces para $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula de normalidad de los datos.
2. Por lo tanto, los datos de la variable no provienen de una distribución normal.
3. Como resultado de esta prueba se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si r (Rho de Spearman) es significativo un valor menor a 0.05, se asume que la hipótesis de investigación es cierta, de lo contrario se da por cierta a la hipótesis nula H_0 .

Tabla 22

Valoración del grado de correlación

Rangos	Tipo de correlación
0.000	No existe
+ 0.10 - 0.299	Positiva débil
+0.30 – 0.499	Positiva baja
+0.50 – 0.699	Positiva media
+0.70 – 0.899	Positiva considerable
0.90 - 1.00	Positiva muy alta

Nota: Fuente. Hernández, Fernández y Baptista (2003)

4.2.2 Contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis general

H_G: Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y las buenas prácticas de gestión educativa en la UGEL 07 – San Borja.

Se plantea las hipótesis de trabajo:

H_i: Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y las buenas prácticas de gestión educativa en la UGEL 07 – San Borja

H_o: No existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y las buenas prácticas de gestión educativa en la UGEL 07 – San Borja

b) Para un nivel de significancia de $\alpha < 0,05$

c) Se aplica el estadístico Rho de Spearman con el software SPSS versión 23.0.

Tabla 23

Correlación entre gestión del conocimiento y buenas prácticas en gestión educativa

Rho	de Gestión	del Coeficiente	de 1,000	,437**
Spearman	conocimiento	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	54	54
	Buenas prácticas	de Coeficiente	de ,437**	1,000
	gestión educativa	correlación		
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	54	54

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

d) Ya que el valor de Significancia (Sig.) es igual a 0,001 y por lo tanto menor al valor Sig; (Sig < 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Este resultado permite inferir la existencia de una correlación significativa de **0,437** “correlación positiva baja” según Hernández (2003, p. 537) con respecto a la Gestión del conocimiento y buenas prácticas en gestión educativa de los trabajadores de la UGEL 07, la confianza tuvo un nivel de 95%.

Contrastación de hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1

H_{e1}: La Gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el Impacto en la UGEL 07 – San Borja

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

H_i: Existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento con el Impacto en la UGEL 07 – San Borja.

H_o: No existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento con el Impacto en la UGEL 07 – San Borja.

b) Para un nivel de significancia de Sig < 0,05 (rechazamos la hipótesis nula)

c) Uso del Rho de Spearman con el software SPSS versión 23.0:

Tabla 24

Correlación entre gestión del conocimiento y el impacto

		Gestión del Impacto conocimiento (agrupado)	
Rho	de Gestión	del Coeficiente de correlación	1,000
Spearman	conocimiento	Sig. (bilateral)	,379**
		N	54
	Impacto (agrupado)	Coeficiente de correlación	,379**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	54

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

d) En vista de que el Sig. es igual a 0.005 y por lo tanto menor a (Sig.< 0.05), por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Este resultado permite inferir la existencia de una correlación significativa de **0,379** “correlación positiva baja” según Hernández (2003, p. 537) entre la Gestión del conocimiento y el impacto en los trabajadores de la UGEL 07, la confianza tuvo un nivel de 95%.

Hipótesis específica 2

He2: La Gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la Creatividad en la UGEL 07 – San Borja

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

Hi: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la creatividad en la UGEL 07 – San Borja.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la creatividad en la UGEL 07 – San Borja

b) Para un nivel de significancia de Sig. < 0,05

c) Empleo del Rho de Spearman con el programa SPSS v 23.0:

Tabla 25

Correlación entre gestión del conocimiento y creatividad

		Gestión del conocimiento (agrupado)	
Rho Spearman	de Gestión del conocimiento	del Coeficiente de correlación	de 1,000 ,334*
		Sig. (bilateral)	. ,014
		N	54 54
		Creatividad (agrupado)	
		Coeficiente de correlación	de ,334* 1,000
		Sig. (bilateral)	,014 .
		N	54 54

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

d) En vista de que el Sig. es igual a 0.014 y por lo tanto menor a (Sig.< 0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Según lo obtenido es posible inferir que existe una correlación estadísticamente significativa de **0,334** “correlación positiva baja” de acuerdo a Hernández (2003, p. 537) entre la Gestión del conocimiento y creatividad en los trabajadores de la UGEL 07 – San Borja, la confianza tuvo un nivel de 95%.

B. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H_{e3}: La Gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la Pertinencia en la UGEL 07 – San Borja

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

H_i: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la pertinencia en los trabajadores de la UGEL 07 en el 2020.

H_o: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la pertinencia en los trabajadores de la UGEL 07 en el 2020.

b) Para un nivel de significancia de Sig< 0,05

c) Empleo del Rho de Spearman con el programa SPSS v. 23.0

Tabla 26

Correlación entre gestión del conocimiento y pertinencia

		Gestión del Pertinencia conocimiento (agrupado)		
Rho	de Gestión	del Coeficiente	de 1,000	,334*
Spearman	conocimiento	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	54	54
	Pertinencia (agrupado)	Coeficiente	de ,334*	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	54	54

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

d) En vista de que el Sig. es igual a 0.014 y por lo tanto menor a (Sig.< 0.05), se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo a la información obtenida es posible inferir que existe una correlación estadísticamente significativa de **0,334** que corresponde a una “correlación positiva baja” de acuerdo a Hernández (2003, p. 537) entre la Gestión del conocimiento y la pertinencia en los trabajadores de la UGEL 07 – San Borja, la confianza tuvo un nivel de 95%.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H_{e4}: La Gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la Sostenibilidad en la UGEL 07 – San Borja

a) Planteamos las hipótesis de trabajo:

H_i: Existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento y la sostenibilidad en los trabajadores de la UGEL 07 – San Borja.

H_o: No existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento y la sostenibilidad en los trabajadores de la UGEL 07 – San Borja.

b) Para un nivel de significancia de Sig< 0,05

c) Aplicación del estadístico Rho de Spearman con el software SPSS v.23.0

Tabla 27

Correlación entre gestión del conocimiento y pertinencia

		Gestión del Sostenibilidad conocimiento (agrupado)		
Rho	de Gestión	del Coeficiente	de 1,000	,415**
Spearman	conocimiento	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	54	54
	Sostenibilidad (agrupado)	Coeficiente	de ,415**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	54	54

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

d) En vista de que el Sig. es igual a 0.002 y por lo tanto menor a (Sig.< 0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Con estos resultados, se infiere que existe una correlación significativa de **0,415** “correlación positiva baja” de acuerdo a Hernández (2003, p. 537) entre la Gestión del conocimiento y la sostenibilidad de los trabajadores de la UGEL 07 – San Borja, con un nivel de confianza del 95%.

V. DISCUSIÓN

A partir de los datos analizados, se encontró que existen correlaciones significativas positivas entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de las buenas prácticas en gestión educativa, lo cual se obtuvo de las percepciones de los trabajadores de la UGEL 07 recogidas por un cuestionario de 40 preguntas, tal como se muestra en la Tabla 17. Todo ello indica que desde la percepción de los trabajadores encuestados si es la gestión del conocimiento se da en un nivel mayor, será mayor también el desarrollo de las buenas prácticas de gestión educativa. Además, tomando en cuenta la percepción de los trabajadores, una mejor gestión del conocimiento se encuentra asociada con las dimensiones impacto, creatividad, pertinencia y sostenibilidad. Por lo tanto, los procesos de la gestión del conocimiento (crear, compartir y aplicar) desde la opinión de los colaboradores, es posible comprenderse como una con fases o procesos independientes, pero significativamente asociadas.

A esa misma conclusión arriba Rodríguez Ponce et al. (2016) en su estudio exploratorio de las universidades chilenas que arriban a este mismo hallazgo, el cual según plantean, es necesario que se analice a través un estudio que cuente una metodología y un tamaño muestral que haga posible el análisis estadístico inferencial. Para el caso de la UGEL 07, la sugerencia pragmática que sale a la luz es que a fin de optimizar la gestión del conocimiento y esto redunde en una mejor implementación de buenas prácticas de gestión educativa, se necesita de esfuerzos continuados, sistemáticos y que no se vean interrumpidos por algún factor como el cambio de autoridades, rotación de personal u otros.

En relación a las hipótesis específicas se puede señalar que todas se cumplen. Mediante los resultados que se obtuvo con la aplicación del R de Spearman se pudo encontrar una correlación estadísticamente significativa positiva entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de las buenas prácticas en gestión educativa.

Jerí (2008), en su artículo indexado *Buenas prácticas en el ámbito educativo y su orientación a la gestión del conocimiento*, bajo el enfoque de Nonaka y Takeuchi (1995), hace una importante distinción entre el conocimiento tácito y explícito, de los cuales se mencionó a muy grandes rasgos en este estudio, el primero contiene un aspecto técnico mediante el que los individuos desde su praxis poseen un grado de conocimiento que le permite actuar eficazmente, pero no logra establecer cuáles son esos principios técnicos que subyacen a ese saber hacer; simplemente los aplica. Por lo que señala que un rasgo inherente a las buenas prácticas está constituido por la eficacia en la consecución del objetivo por el grado de dominio o experticia demostrado en la acción. Es importante también la asociación que hace Kidwell et al. (2000) cuando señala como origen de las buenas prácticas al conocimiento tácito de los trabajadores o miembros de una organización. Así mismo este conocimiento tácito puede convertirse en conocimiento explícito al manifestarse en forma de libros, data bases, normas y reglamentos; y “la generación de buenas prácticas; que son una forma de conocimiento explícito y que, por tanto, son susceptibles de ser empaquetadas (capturadas), codificadas, comunicadas, transferidas y expresadas mediante un lenguaje formal compartido por todos”.

En la presente investigación, el análisis realizado mediante tablas cruzadas ha evidenciado, en concordancia con Jerí, 2008, que la variable gestión del conocimiento explica el nivel alcanzado desde la perspectiva de los trabajadores de la UGEL 07 en las buenas prácticas de gestión, a pesar de que se halló una relación positiva débil ya que las diferencias entre los que afirman que existe un nivel moderado en la gestión del conocimiento, son medianamente ponderables en la categoría del nivel moderado en buenas prácticas de gestión educativa. En el resto de categorías de esta variable, las diferencias entre los niveles bajo, medio o alto, están relacionadas linealmente con la gestión del conocimiento. Estos resultados permiten comprender que las buenas prácticas de gestión educativa y sus componentes (dimensiones) impacto, creatividad, pertinencia y sostenibilidad dependen del nivel de la gestión del conocimiento que exista en una organización. En posteriores análisis se debería ahondar en otros aspectos que permitan entender estas relaciones, añadiendo quizá otras variables relacionadas a la gestión por procesos o la toma de decisiones. Asimismo, existen otros estimadores estadísticos como Chi-cuadrado, el coeficiente de correlación Tau b de Kendall, etc. que aportarían mayores luces de en el análisis de las variables en estudio, su grado y dirección de relación.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En relación con el primer objetivo específico, se ha logrado determinar que la gestión del conocimiento se relaciona en forma significativa con el impacto en la UGEL 07 – San Borja; obteniendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,379, con lo que se demostró una asociación positiva. Asimismo, un 63% de trabajadores percibe que el nivel de esta variable se encuentra en un nivel moderado.
- Segunda:** En relación con el segundo objetivo específico, se ha logrado determinar que la gestión del conocimiento se relaciona en forma significativa con la creatividad en la UGEL 07 – San Borja; obteniendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.334, con lo que se demostró una asociación positiva. Asimismo, un 46,3% de trabajadores percibe que el nivel de esta variable se encuentra en un nivel bajo.
- Tercera:** En relación con el tercer objetivo específico se ha logrado determinar que la gestión del conocimiento se relaciona en forma significativa con la pertinencia en la UGEL 07 – San Borja; obteniendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.334, con lo que se demostró una asociación positiva. Asimismo, un 50% de trabajadores percibe que el nivel de esta variable se encuentra en un nivel moderado.
- Cuarta:** En relación con el cuarto objetivo específico, se ha logrado determinar que la gestión del conocimiento se relaciona en forma significativa con la sostenibilidad en la UGEL 07 – San Borja; obteniendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.415, con lo que se demostró una asociación

positiva. Asimismo, un 59% de trabajadores percibe que el nivel de esta variable se encuentra en un nivel moderado.

Quinta: En relación con el objetivo general, se ha logrado determinar que la gestión del conocimiento se relaciona en forma significativa con las buenas prácticas de gestión educativa en la UGEL 07 – San Borja; obteniendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.437, con lo que se demostró una asociación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** En relación con la gestión del conocimiento, se sugiere a la UGEL 07 la creación de un comité o equipo a fin de que desarrolle una propuesta de gestión del conocimiento a nivel institucional y, de esa manera, permita potenciar el capital humano y poner el conocimiento generado al alcance de toda la institución.
- Segunda:** Acerca de las buenas prácticas de gestión educativa, se sugiere a los especialistas a tomar en cuenta la estrecha relación que hay entre el proceso de compartir el conocimiento a fin de que influya favorablemente en el desarrollo de las buenas prácticas de gestión educativa.
- Tercera:** Se sugiere a los docentes y directivos de las instituciones educativas a alentar la implementación de la gestión del conocimiento como una herramienta para alcanzar los objetivos institucionales y generar buenas prácticas de gestión educativa que puedan contribuir a la mejora de aprendizajes y del servicio educativo en la UGEL 07 y en nuestro país en general.
- Cuarta:** Se sugiere a la comunidad científica, realizar investigaciones que complementen el análisis del comportamiento que es influido por la gestión del conocimiento en cuanto a eficiencia y eficacia de los procesos de las instituciones públicas en el marco de la modernización de la gestión pública.

REFERENCIAS

- Alavi, M., & Leidner, D. (2001). Review: knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *Management Information System Quarterly*, 25, 107-136.
- Bañegil, T., & Sanguino, R. (2003). Gestión del conocimiento y estrategia. *Revista de investigación en gestión de la innovación y la tecnología*(19).
- Cantorín, M. (2019). *Gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39470>
- Consejería de Educación. (2013). *Buenas Prácticas de Innovación. Documento de Trabajo Plan «Ve»*. España.
- Davenport, T. (1998). Salvando el alma: centrada en el hombre y la gestión de la información. *Harvard Business Review*.
- Davenport, T. (2009). *Process innovation: Reengineering Work Through*.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111. Recuperado el julio de 2020
- FONDEP. (2014). Marco de la innovación y las buenas prácticas educativas en el Perú : una propuesta de criterios e indicadores para la identificación de experiencias. (M. d. Educación, Ed.) Perú.
- García, M. (1993). La encuesta. *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*, 141-70.
- Gómez, S., Kanashiro, A., & Reynaga, H. (2017). *Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11354/1907>
- Jerí, D. (2008). Buenas Prácticas en el ámbito educativo y su orientación a la gestión del conocimiento. *Educación*(17), 33. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1537>
- Martín, E. (2002). *Gestión de instituciones educativas inteligentes*. Mc Graw Hill.
- MINEDU. (2019). *RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 062-2019-MINEDU*. (MINEDU, Ed.) Recuperado el 28 de 06 de 2020, de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/267418-062-2019-minedu>

- Ministerio de Educación. (2013). *Las Buenas Prácticas Docentes: Definición de criterios para la selección de Buenas Prácticas Docentes. (documento de trabajo)*.
- More, M. (2018). *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17410>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. Oxford University Press.
- Pedraja-Rejas, L., & Rodríguez Ponce, E. (2008). Estilos de liderazgo, gestión del conocimiento y diseño de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 33(9), 651-657.
- Pineda, E., De Alvarado, E. L., & Hernández, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud (Segunda ed.)*. Organización Panamericana de la Salud.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). DECRETO SUPREMO N° 004-2013-PCM. Recuperado el 06 de 2020
- Rodríguez Ponce, E., & Pedraja-Rejas, L. (2016). Percepciones sobre la Gestión del Conocimiento de Directivos Universitarios de Cuatro Universidades Chilenas. *Formación universitaria*, 9(4), 41-52. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000400006>
- UNICEF. (2013). *Evaluación y buenas prácticas. Contexto y definiciones*. Obtenido de <http://www.unicef.org/spanish/evaluation/>
- Universidad Nacional de Loja. (s.f.). *Metodología de la Investigación en Ciencias de la Salud. Módulo 3*.
- Zhao, Y., & Lavin, M. (2012). An empirical study of knowledge transfer in working relationships with suppliers in new product development. *International Journal of Innovation Management*, 1-26.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable gestión del conocimiento

Variable	Definición conceptual	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión del conocimiento	La gestión del conocimiento es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en un determinado colectivo u organización, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. El objetivo es administrar conocimiento y los aprendizajes organizacionales para mejorar el funcionamiento de las entidades, y asegurar así resultados positivos y relevantes. (PCM, 2013).	El nivel de Gestión del conocimiento está definido por el puntaje alcanzado en el Instrumento « <i>Cuestionario para medir la percepción sobre la gestión del conocimiento en la UGEL 07</i> », el que permite determinar la percepción que tienen los trabajadores de la UGEL 07 acerca de la creación del conocimiento, del compartimiento del conocimiento y aplicación del conocimiento que se realizan en esta UGEL, de acuerdo a escala de Likert:	Creación del conocimiento	Adquisición del conocimiento	1- 2 - 3 - 4 - 5	Ordinal
				Organización del nuevo conocimiento	- 6 - 7 - 8	
				Difusión del conocimiento	9 - 10 - 11 - 12 - 13	
			Aplicación del conocimiento	Uso el conocimiento	14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21 - 22 - 23 - 24 - 25	
				Medición del uso del conocimiento		

Fuente: Adaptado de PCM (2013)

Matriz de operacionalización de la variable buenas prácticas de gestión educativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Buenas Prácticas en Gestión Educativa	Las Buenas Prácticas en Gestión Educativa son las acciones innovadoras e intencionadas implementadas por las UGEL para resolver problemas que se presentan durante la ejecución de los diferentes procesos de gestión educativa, cuentan con una metodología y con resultados eficaces y efectivos que pueden ser evidenciados y sostenidos en el tiempo y son posibles de ser replicados en otros contextos.	El nivel de Gestión del conocimiento está definido por el puntaje alcanzado en el Instrumento	Impacto	Efectividad	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
		«Cuestionario para medir la percepción sobre las Buenas prácticas en gestión educativo en la UGEL 07», el que permite determinar la percepción que tienen los trabajadores de la UGEL 07 acerca de impacto, creatividad, pertinencia y sostenibilidad de las buenas prácticas que se realizan en esta UGEL, de acuerdo a escala de Likert:	Creatividad	Innovación	7, 8	El instrumento está compuesto por 15 ítems de opción múltiple: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		que tienen los trabajadores de la UGEL 07 acerca de impacto, creatividad, pertinencia y sostenibilidad de las buenas prácticas que se realizan en esta UGEL, de acuerdo a escala de Likert:	Pertinencia	Identificación de nudos críticos Respuesta a demandas de la realidad sociocultural	9, 10, 11	
		1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.	Sostenibilidad	Replicabilidad Continuidad	12, 13, 14, 15	

Fuente: MINEDU (2019)

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario para medir la percepción sobre la gestión del conocimiento en la UGEL 07

Estimado compañero (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación cuya finalidad es obtener de información acerca de la gestión del conocimiento que existe en la UGEL 07. Necesitamos su colaboración en el llenado de la siguiente encuesta.

Su respuesta es anónima y la veracidad con la complete las preguntas garantizará la confiabilidad de la investigación.

Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de preguntas, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes elegir. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO						
1	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con recursos humanos, materiales, tecnológicos y de infraestructura suficientes para actividades que permiten adquirir nuevos conocimientos?	1	2	3	4	5
2	¿La UGEL 07 es una organización que aprende de la interacción con el entorno (usuarios, proveedores, normativas)?	1	2	3	4	5
3	¿La UGEL 07 es una organización que aprende de otras instituciones u organizaciones?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos necesarios que permiten organizar los nuevos conocimientos?	1	2	3	4	5
5	¿La UGEL 07 tiene identificados los conocimientos que se requieren para desempeñar adecuadamente mi puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿La UGEL 07 desarrolla planes para atender las necesidades de conocimiento de los trabajadores?	1	2	3	4	5
7	¿En la UGEL 07 están claramente identificados los expertos en los diversos temas para consultarlos cuando es necesario?	1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	¿Considera que su jefe inmediato atiende sus necesidades de formación?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: COMPARTIMIENTO DEL CONOCIMIENTO						
9	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con la difusión del conocimiento?	1	2	3	4	5
10	¿Lo que Ud. sabe hacer es transferido a otros trabajadores dentro de la UGEL 07?	1	2	3	4	5
11	¿La información de las actividades que desarrollo es accesible a todos los interesados?	1	2	3	4	5
12	¿En la UGEL 07 se hace uso de las TIC para compartir información?	1	2	3	4	5
13	¿El conocimiento generado en los diferentes procesos de la UGEL 07 es puesto a disposición de toda la institución?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO						
14	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con el uso del conocimiento?	1	2	3	4	5
15	¿Las capacitaciones recibidas en la UGEL 07 me han permitido mejorar el desempeño en mi puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para la capacitación a otros trabajadores?	1	2	3	4	5
17	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el desarrollo de nuevos proyectos?	1	2	3	4	5
18	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el mejoramiento en los procesos?	1	2	3	4	5
19	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con recursos suficientes para actividades relacionadas con la medición del conocimiento?	1	2	3	4	5
20	¿La UGEL 07 comprueba la efectividad de las capacitaciones recibidas por sus trabajadores?	1	2	3	4	5
21	¿La UGEL 07 tiene mecanismos establecidos para detectar las necesidades de capacitación de los trabajadores?	1	2	3	4	5
22	¿La UGEL 07 tiene identificada la diferencia entre el conocimiento que poseo y el que debería tener para realizar mi trabajo de manera óptima?	1	2	3	4	5
23	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta los cursos de capacitación?	1	2	3	4	5
24	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta la participación en eventos científicos?	1	2	3	4	5
25	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta las publicaciones científicas realizadas (libros, revistas, artículos)?	1	2	3	4	5

Adaptado de Medina Nogueira, Y. E., El Assafiri Ojeda, Y., Nogueira Rivera, D., Medina León, A., & Medina Nogueira, D. (2019). Propuesta de un cuestionario para el desarrollo de la auditoría de gestión del conocimiento. Universidad y Sociedad, 11(4), 61-71.

Cuestionario para medir la percepción sobre las Buenas prácticas de gestión educativa en la UGEL 07

Estimado compañero (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación cuya finalidad es obtener información acerca de las Buenas prácticas de gestión educativa que existe en la UGEL 07. Necesitamos su colaboración en el llenado de la siguiente encuesta.

Su respuesta es anónima y la veracidad con la complete las preguntas garantizará la confiabilidad de la investigación.

Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de preguntas, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes elegir. Marque con una "X" **solo en una** de las columnas de la derecha.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: IMPACTO						
1	¿Considera que las buenas prácticas implementadas en la UGEL 07 han contribuido a mejorar los aprendizajes de los estudiantes?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que las buenas prácticas permiten dar solución a un problema o responder a una necesidad educativa?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que se han realizado mejoras en la atención a los usuarios en la UGEL 07?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que en la UGEL 07 se han dado mejoras en la transparencia y acceso a la información pública, plataformas web, portal institucional y otros medios?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que las buenas prácticas en la UGEL 07 ayudan a fortalecer las capacidades de los servidores públicos?	1	2	3	4	5
6	¿Desde su percepción, se ha implementado estrategias para reducir la carga administrativa en las áreas y mejorar sus procesos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: CREATIVIDAD						
7	¿En la UGEL 07 se ha implementado iniciativas de innovación tecnológica o gobierno electrónico?	1	2	3	4	5
8	¿Considera que las buenas prácticas son creativas, innovadoras u originales?	1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA						
9	¿En su opinión, los objetivos de las buenas prácticas que se implementan son claros y coherentes con los resultados esperados?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que las buenas prácticas se centran en los objetivos institucionales de la UGEL 07?	1	2	3	4	5
11	¿Desde su percepción, las buenas prácticas implementadas son pertinentes con el territorio y las necesidades socioculturales de la jurisdicción de la UGEL 07?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: SOSTENIBILIDAD						
12	¿Considera que en la UGEL 07 se implementan buenas prácticas que son sostenibles en el tiempo?	1	2	3	4	5
13	¿Considera que estas buenas prácticas pueden ser replicadas en otros ámbitos o circunstancias?	1	2	3	4	5
14	¿Considera que se involucra a todo el personal de la UGEL 07 y a otros miembros de la comunidad educativa?	1	2	3	4	5
15	¿Considera que en la UGEL 07 se crean espacios y mecanismos de participación que permiten darle larga vida a las experiencias innovadoras y así posibilitar su continuidad?	1	2	3	4	5

ANEXO 3:

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos para gestión del conocimiento



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la percepción de la gestión del conocimiento en los trabajadores de la UGEL 07

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO													
1	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con recursos humanos, materiales, tecnológicos y de infraestructura suficientes para actividades que permiten adquirir nuevos conocimiento?				X				X				X	
2	¿La UGEL 07 es una organización que aprende de la interacción con el entorno (usuarios, proveedores, normativas)?				X				X				X	
3	¿La UGEL 07 es una organización que aprende de otras instituciones u organizaciones?				X				X				X	
4	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos necesarios que permiten organizar los nuevos conocimientos?				X				X				X	
5	¿La UGEL 07 tiene identificados los conocimientos que se requieren para desempeñar adecuadamente mi puesto de trabajo?				X				X				X	
6	¿La UGEL 07 desarrolla planes para atender las necesidades de conocimiento de los trabajadores?				X				X				X	
7	¿En la UGEL 07 están claramente identificados los expertos en los diversos temas para consultarles cuando es necesario?				X				X				X	
8	¿Considera que su jefe inmediato atiende sus necesidades de formación?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: COMPARTIMIENTO DEL CONOCIMIENTO													
9	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con la difusión del conocimiento?				X				X				X	
10	¿Lo que Ud. sabe hacer es transferido a otros trabajadores dentro de la UGEL 07?				X				X				X	
11	¿La información de las actividades que desarrollo es accesible a todos los interesados?				X				X				X	
12	¿En la UGEL 07 se hace uso de las TIC para compartir información?				X				X				X	



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
13	¿El conocimiento generado en los diferentes procesos de la UGEL 07 es puesto a disposición de toda la institución?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO													
14	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con el uso del conocimiento?				X				X				X	
15	¿Las capacitaciones recibidas en la UGEL 07 me han permitido mejorar el desempeño en mi puesto de trabajo?				X				X				X	
16	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para la capacitación a otros trabajadores?				X				X				X	
17	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el desarrollo de nuevos proyectos?				X				X				X	
18	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el mejoramiento en los procesos?				X				X				X	
19	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con recursos suficientes para actividades relacionadas con la medición del conocimiento?				X				X				X	
20	¿La UGEL 07 comprueba la efectividad de las capacitaciones recibidas por sus trabajadores?				X				X				X	
21	¿La UGEL 07 tiene mecanismos establecidos para detectar las necesidades de capacitación de los trabajadores?				X				X				X	
22	¿La UGEL 07 tiene identificada la diferencia entre el conocimiento que poseo y el que debería tener para realizar mi trabajo de manera óptima?				X				X				X	
23	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta los cursos de capacitación?				X				X				X	
24	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta la participación en eventos científicos?				X				X				X	
25	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta las publicaciones científicas realizadas (libros, revistas, artículos)?				X				X				X	

Observaciones: _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. ...Teresa Narvaez Aranibar..... **DNI:**10122038.....

Especialidad del validador:**Docente metodólogo**.....

Lima, 21 de julio del 2020

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la percepción de la gestión del conocimiento en los trabajadores de la UGEL 07

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO													
1	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con recursos humanos, materiales, tecnológicos y de infraestructura suficientes para actividades que permiten adquirir nuevos conocimiento?				X				X				X	
2	¿La UGEL 07 es una organización que aprende de la interacción con el entorno (usuarios, proveedores, normativas)?				X				X				X	
3	¿La UGEL 07 es una organización que aprende de otras instituciones u organizaciones?				X				X				X	
4	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos necesarios que permiten organizar los nuevos conocimientos?				X				X				X	
5	¿La UGEL 07 tiene identificados los conocimientos que se requieren para desempeñar adecuadamente mi puesto de trabajo?				X				X				X	
6	¿La UGEL 07 desarrolla planes para atender las necesidades de conocimiento de los trabajadores?				X				X				X	
7	¿En la UGEL 07 están claramente identificados los expertos en los diversos temas para consultarles cuando es necesario?				X				X				X	
8	¿Considera que su jefe inmediato atiende sus necesidades de formación?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: COMPARTIMIENTO DEL CONOCIMIENTO													
9	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con la difusión del				X				X				X	



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	conocimiento?													
10	¿Lo que Ud. sabe hacer es transferido a otros trabajadores dentro de la UGEL 07?				X				X					X
11	¿La información de las actividades que desarrollo es accesible a todos los interesados?				X				X					X
12	¿En la UGEL 07 se hace uso de las TIC para compartir información?				X				X					X
13	¿El conocimiento generado en los diferentes procesos de la UGEL 07 es puesto a disposición de toda la institución?				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO													
14	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con el uso del conocimiento?				X				X					X
15	¿Las capacitaciones recibidas en la UGEL 07 me han permitido mejorar el desempeño en mi puesto de trabajo?				X				X					X
16	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para la capacitación a otros trabajadores?				X				X					X
17	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el desarrollo de nuevos proyectos?				X				X					X
18	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el mejoramiento en los procesos?				X				X					X
19	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con recursos suficientes para actividades relacionadas con la medición del conocimiento?				X				X					X
20	¿La UGEL 07 comprueba la efectividad de las capacitaciones recibidas por sus trabajadores?				X				X					X



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
21	¿La UGEL 07 tiene mecanismos establecidos para detectar las necesidades de capacitación de los trabajadores?				X				X				X	
22	¿La UGEL 07 tiene identificada la diferencia entre el conocimiento que poseo y el que debería tener para realizar mi trabajo de manera óptima?				X				X				X	
23	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta los cursos de capacitación?				X				X				X	
24	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta la participación en eventos científicos?				X				X				X	
25	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta las publicaciones científicas realizadas (libros, revistas, artículos)?				X				X				X	

Observaciones: Es pertinente la aplicación del instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Alicia Huallpa Cáceres

DNI: 09201805

Especialidad del validador: Docente metodólogo

Lima, 21 de julio del 2020

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

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



Firma del Experto Informante



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la percepción de la gestión del conocimiento en los trabajadores de la UGEL 07



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO													
1	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con recursos humanos, materiales, tecnológicos y de infraestructura suficientes para actividades que permiten adquirir nuevos conocimientos?				X				X					X
2	¿La UGEL 07 es una organización que aprende de la interacción con el entorno (usuarios, proveedores, normativas)?				X				X					X
3	¿La UGEL 07 es una organización que aprende de otras instituciones u organizaciones?				X				X					X
4	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos necesarios que permiten organizar los nuevos conocimientos?				X				X					X
5	¿La UGEL 07 tiene identificados los conocimientos que se requieren para desempeñar adecuadamente mi puesto de trabajo?				X				X					X
6	¿La UGEL 07 desarrolla planes para atender las necesidades de conocimiento de los trabajadores?				X				X					X
7	¿En la UGEL 07 están claramente identificados los expertos en los diversos temas para consultarlos cuando es necesario?				X				X					X
8	¿Considera que su jefe inmediato atiende sus necesidades de formación?				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: COMPARTIMIENTO DEL CONOCIMIENTO													
9	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con la difusión del conocimiento?				X				X					X
10	¿Lo que Ud. sabe hacer es transferido a otros trabajadores dentro de la UGEL 07?				X				X					X
11	¿La información de las actividades que desarrollo es accesible a todos los interesados?				X				X					X
12	¿En la UGEL 07 se hace uso de las TIC para compartir información?				X				X					X
13	¿El conocimiento generado en los diferentes procesos de la UGEL 07 es puesto a disposición de toda la institución?				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO				X				X					X



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
14	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con el uso del conocimiento?				X				X				X	
15	¿Las capacitaciones recibidas en la UGEL 07 me han permitido mejorar el desempeño en mi puesto de trabajo?				X				X				X	
16	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para la capacitación a otros trabajadores?				X				X				X	
17	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el desarrollo de nuevos proyectos?				X				X				X	
18	¿En la UGEL 07 se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el mejoramiento en los procesos?				X				X				X	
19	¿Considera que la UGEL 07 cuenta con recursos suficientes para actividades relacionadas con la medición del conocimiento?				X				X				X	
20	¿La UGEL 07 comprueba la efectividad de las capacitaciones recibidas por sus trabajadores?				X				X				X	
21	¿La UGEL 07 tiene mecanismos establecidos para detectar las necesidades de capacitación de los trabajadores?				X				X				X	
22	¿La UGEL 07 tiene identificada la diferencia entre el conocimiento que poseo y el que debería tener para realizar mi trabajo de manera óptima?				X				X				X	
23	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta los cursos de capacitación?				X				X				X	
24	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta la participación en eventos científicos?				X				X				X	
25	¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta las publicaciones científicas realizadas (libros, revistas, artículos)?				X				X				X	

Observaciones: _____

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg Yenny Pizarro Jara..... DNI: 09982244

Especialidad del validador:Economista.....

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

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

21 de julio del 2020 |

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos para buenas prácticas en gestión educativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la percepción de las buenas prácticas en gestión educativa en los trabajadores de la UGEL 07

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: IMPACTO													
1	¿Considera que las buenas prácticas implementadas en la UGEL 07 han contribuido a mejorar los aprendizajes de los estudiantes?				X				X					X
2	¿Considera que las buenas prácticas permiten dar solución a un problema o responder a una necesidad educativa?				X				X					X
3	¿Considera que se han realizado mejoras en la atención a los usuarios en la UGEL 07?				X				X					X
4	¿Considera que en la UGEL 07 se han dado mejoras en la transparencia y acceso a la información pública, plataformas web, portal institucional y otros medios?				X				X					X
5	¿Considera que las buenas prácticas en la UGEL 07 ayudan a fortalecer las capacidades de los servidores públicos?				X				X					X
6	¿Desde su percepción, se ha implementado estrategias para reducir la carga administrativa en las áreas y mejorar sus procesos?				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: CREATIVIDAD													
7	¿En la UGEL 07 se ha implementado iniciativas de innovación tecnológica o gobierno electrónico?				X				X					X
8	¿Considera que las buenas prácticas son creativas, innovadoras u originales?				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA													
9	¿En su opinión, los objetivos de las buenas prácticas que se implementan son claros y coherentes con los resultados esperados?				X				X					X
10	¿Considera que las buenas prácticas se centran en los objetivos institucionales de la UGEL 07?				X				X					X
11	¿Desde su percepción, las buenas prácticas implementadas son pertinentes con el territorio y las necesidades socioculturales de la jurisdicción de la UGEL 07?				X				X					X

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 4: SOSTENIBILIDAD													
12	¿Considera que en la UGEL 07 se implementan buenas prácticas que son sostenibles en el tiempo?				X				X				X	
13	¿Considera que estas buenas prácticas pueden ser replicadas en otros ámbitos o circunstancias?				X				X				X	
14	¿Considera que se involucra a todo el personal de la UGEL 07 y a otros miembros de la comunidad educativa?				X				X				X	
15	¿Considera que en la UGEL 07 se crean espacios y mecanismos de participación que permiten darle larga vida a las experiencias innovadoras y así posibilitar su continuidad?				X				X				X	

Observaciones: _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra...Teresa Narvaez Aranibar..... **DNI:**.....10122038.....

Especialidad del validador:.....**Docente metodólogo**.....

Lima, 21 de julio del 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la percepción de las buenas prácticas en gestión educativa en los trabajadores de la UGEL 07

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: IMPACTO													
1	¿Considera que las buenas prácticas implementadas en la UGEL 07 han contribuido a mejorar los aprendizajes de los estudiantes?				X				X					X
2	¿Considera que las buenas prácticas permiten dar solución a un problema o responder a una necesidad educativa?				X				X					X
3	¿Considera que se han realizado mejoras en la atención a los usuarios en la UGEL 07?				X				X					X
4	¿Considera que en la UGEL 07 se han dado mejoras en la transparencia y acceso a la información pública, plataformas web, portal institucional y otros medios?				X				X					X
5	¿Considera que las buenas prácticas en la UGEL 07 ayudan a fortalecer las capacidades de los servidores públicos?				X				X					X
6	¿Desde su percepción, se ha implementado estrategias para reducir la carga administrativa en las áreas y mejorar sus procesos?				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: CREATIVIDAD													
7	¿En la UGEL 07 se ha implementado iniciativas de innovación tecnológica o gobierno electrónico?				X				X					X
8	¿Considera que las buenas prácticas son creativas, innovadoras u originales?				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA													
9	¿En su opinión, los objetivos de las buenas prácticas que se implementan son claros y coherentes con los resultados esperados?				X				X					X
10	¿Considera que las buenas prácticas se centran en los objetivos institucionales de la UGEL 07?				X				X					X
11	¿Desde su percepción, las buenas prácticas implementadas son pertinentes con el territorio y las necesidades socioculturales de la jurisdicción de la UGEL 07?				X				X					X



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 4: SOSTENIBILIDAD													
12	¿Considera que en la UGEL 07 se implementan buenas prácticas que son sostenibles en el tiempo?				X				X					X
13	¿Considera que estas buenas prácticas pueden ser replicadas en otros ámbitos o circunstancias?				X				X					X
14	¿Considera que se involucra a todo el personal de la UGEL 07 y a otros miembros de la comunidad educativa?				X				X					X
15	¿Considera que en la UGEL 07 se crean espacios y mecanismos de participación que permiten darle larga vida a las experiencias innovadoras y así posibilitar su continuidad?				X				X					X

Observaciones: Es pertinente la aplicación del instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Alicia Huallpa Cáceres

DNI: 09201805

Especialidad del validador: Docente metodólogo

Lima, 21 de julio del 2020

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

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



Firma del Experto Informante



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la percepción de las buenas prácticas en gestión educativa en los trabajadores de la UGEL 07

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: IMPACTO													
1	¿Considera que las buenas prácticas implementadas en la UGEL 07 han contribuido a mejorar los aprendizajes de los estudiantes?			X				X					X	
2	¿Considera que las buenas prácticas permiten dar solución a un problema o responder a una necesidad educativa?			X				X					X	
3	¿Considera que se han realizado mejoras en la atención a los usuarios en la UGEL 07?			X				X					X	
4	¿Considera que en la UGEL 07 se han dado mejoras en la transparencia y acceso a la información pública, plataformas web, portal institucional y otros medios?			X				X					X	
5	¿Considera que las buenas prácticas en la UGEL 07 ayudan a fortalecer las capacidades de los servidores públicos?			X				X					X	
6	¿Desde su percepción, se ha implementado estrategias para reducir la carga administrativa en las áreas y mejorar sus procesos?			X				X					X	
	DIMENSIÓN 2: CREATIVIDAD													
7	¿En la UGEL 07 se ha implementado iniciativas de innovación tecnológica o gobierno electrónico?			X				X					X	
8	¿Considera que las buenas prácticas son creativas, innovadoras u originales?			X				X					X	
	DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA													
9	¿En su opinión, los objetivos de las buenas prácticas que se implementan son claros y coherentes con los resultados esperados?			X				X					X	
10	¿Considera que las buenas prácticas se centran en los objetivos institucionales de la UGEL 07?			X				X					X	
11	¿Desde su percepción, las buenas prácticas implementadas son pertinentes con el territorio y las necesidades socioculturales de la jurisdicción de la UGEL 07?			X				X					X	



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 4: SOSTENIBILIDAD													
12	¿Considera que en la UGEL 07 se implementan buenas prácticas que son sostenibles en el tiempo?			X				X					X	
13	¿Considera que estas buenas prácticas pueden ser replicadas en otros ámbitos o circunstancias?			X				X					X	
14	¿Considera que se involucra a todo el personal de la UGEL 07 y a otros miembros de la comunidad educativa?			X				X					X	
15	¿Considera que en la UGEL 07 se crean espacios y mecanismos de participación que permiten darle larga vida a las experiencias innovadoras y así posibilitar su continuidad?			X				X					X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg Yenny Pizarro Jara DNI:..... 09982244

Especialidad del validador: Economista.....

...21.....de julio del 2020

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5: Carta de presentación de la UCV



Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 27 MAYO 2020

Carta P.223 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Gloria María Saldaña Usco

Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local 07 - San Borja

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **RONALD TONY BRAVO CASTILLO**.

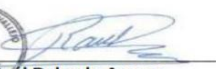
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RONALD TONY BRAVO CASTILLO** identificado(a) con DNI N° 41238436 y código de matrícula N° 6000131688; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 07, SAN BORJA - 2020

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



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

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

Anexo 6: Oficio de autorización de la UGEL 07 para realizar el recojo de información



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 07

Dirección

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018 - 2027"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

mejor
educación
mejores
peruanos

San Borja, 23 de Julio de 2020.

OFICIO N° 0354 -2020/MINEDU/VMGI/DRELM/UGEL.07-DIR

Señor
Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Unidad de Posgrado
Filial Lima – Campus Lima Este

Presente.-

Asunto : Autorización al Br. Ronald Tony Bravo Castillo para aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Referencia: CARTA P.223 – 2020 EPG – UCV LE
SINAD N.° 28169 -2020

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que en atención al documento de la referencia, mediante el cual su despacho presenta a **RONALD TONY BRAVO CASTILLO** identificado(a) con DNI N° 41238436 y código de matrícula N° 6000131688; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis): **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 07, SAN BORJA – 2020**, y solicita facilitar el acceso del estudiante a la Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Al respecto, informarle que se autoriza al estudiante en mención a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria para su proyecto de investigación que viene realizándose en esta Unidad de Gestión Educativa Local N° 07.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión de expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

Lic. GLORIA MARIA SALDAÑA USCO
Directora del Programa Sectorial II
UGEL07 - San Borja

GMSU/DUGEL.07
F.V.M / A.ADM
23/07/2020



Firmado digitalmente por:
SALDAÑA USCO Gloria Maria
FAU 20334020281 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/07/2020 11:19:35-0500