



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas de la Red N°02, Lima

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación**

AUTOR:

Mgr. Sanchez Espejo, Franz Harry (ORCID: 0000-0002-6573-4801)

ASESOR:

Dr. Flores Masias, Edward Jose (ORCID: 0000-0001-8972-5494)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mí mamá por haber sido ejemplo en mi vida y haber estado siempre a mi lado. A mí papá que se encuentra en el cielo, desde allí la fuerza que me impulsa para cumplir mis objetivos propuesto. A mis hijos por el apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecir mi vida, por guiarme siempre al largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad.

A la universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de seguir con mis estudios y mi excelente asesor de tesis, Dr. Edward José Flores Masías, gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas, hizo posible la finalización de esta tesis.

A las Instituciones Educativas de la Red N° 02, de Cercado de Lima, por haberme permitido para realiza mis encuestas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	1
li. Marco teórico	6
lii. Metodología.....	21
3.1 tipo y diseño de investigación.....	22
3.2 variables y operacionalización.....	23
3.3 población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	25
3.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	26
3.5 procedimiento	28
3.6 métodos de análisis de datos	28
3.7 aspectos éticos	29
Iv. Resultados	30
V. Discusión.....	45
Vi. Conclusión	49
Vii. Recomendaciones	51
Viii. Propuesta.....	53
8.1 propuesta para la solución del problema	54
8.1.1 generalidades	54
8.1.2 beneficiarios	54
8.1.3 justificación	54
8.1.4 descripción de la problemática.....	54
8.1.5 impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos.....	55
8.1.6 objetivos	55

8.1.7 resultados esperados	56
7.2 costos de implementación de la propuesta.....	56
Referencias.....	57
Anexos.....	64
Anexo 1. Matriz de consistencia	59
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Validaciones mediante juicio de experto.....	61
Anexo 4. Base de dato de las variables	91

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la gestión del conocimiento	23
Tabla 2 Operacionalización del trabajo en equipo	24
Tabla 3 Operacionalización del aprendizaje organizacional.....	25
Tabla 4 Validación de juicio de expertos.....	27
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la gestión del conocimiento, trabajo en equipo y aprendizaje organizacional	27
Tabla 6 Niveles de confiabilidad	28
Tabla 7 Distribución de la muestra por zonas de gestión del conocimiento.....	31
Tabla 8 Distribución de la muestra por zonas de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento	32
Tabla 9 Distribución de muestra por zona de trabajo en equipo.....	33
Tabla 10 Distribución de la muestra por zonas de las dimensiones de la variable trabajo en equipo.....	34
Tabla 11 Distribución de la muestra por zonas del aprendizaje organizacional	35
Tabla 12 Distribución de la muestra por zonas de las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional	36
Tabla 13 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional	37
Tabla 14 Presentación de los coeficientes de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional	38
Tabla 15 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje	39
Tabla 16 Presentación de los coeficientes de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje.....	40
Tabla 17 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido	41
Tabla 18 Presentación de los coeficientes gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido	42

Tabla 19 Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento.....	43
Tabla 20 Presentación de los coeficientes de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento	44

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de gestión del conocimiento	31
Figura 2. Dimensiones de la variable gestión del conocimiento	32
Figura 3. Niveles de trabajo en equipo	33
Figura 4. Dimensiones de la variable trabajo en equipo.....	34
Figura 5. Niveles de aprendizaje organizacional.....	35
Figura 6. Dimensiones de la variable aprendizaje organizacional	36

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.

La metodología empleada en esta investigación se fundamenta en el enfoque cuantitativo. La investigación es aplicada con un nivel explicativo, en vista de que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, correlacional-causal. La población y muestra fue 200 y 132 docentes respectivamente, el muestreo fue probabilística, aleatorio simple; además, la validez de contenido de los instrumentos se realizó a través de juicio de experto. La confiabilidad se obtuvo con el estadístico Alfa que fue de 0.934, 0.921 y 0.941, que corresponde a un nivel de alta confiabilidad. Los resultados evidenciaron que el 53,8% de los docentes encuestados opinan que la gestión del conocimiento es regular, el 53% que el trabajo en equipo es regular y el 59.8% y que el aprendizaje organizacional es regular. Se concluyó según el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad aprendizaje organizacional depende el 77.7% de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo. Por lo tanto, existe influencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020

Palabras clave: Gestión del conocimiento, trabajo en equipo, aprendizaje organizacional

Abstract

In this research it was considered as objective to determine the impact of knowledge management and teamwork on organizational learning in the Educational Institutions of the Network, No. 2, Cercado de Lima, 2020.

The methodology used for the development of this research is based on the quantitative approach. Research is applied on an explanatory level, since it is oriented to the knowledge of reality as presented in a given temporal spacesituation. The design of the research is non-experimental, cross-cutting, correlational-causal. The population was 200 teachers and the sample of 132 teachers from Network No. 02 and Lima, sampling was probabilistic, simple random; In addition, the validity of the content of the instruments was made through expert judgment. Reliability was obtained with the Alpha statistic that was 0.934, 0.921 and 0.941, which corresponds to a level of high reliability. The results showed that 53.8% of teachers surveyed believe that knowledge management is regular, 53% that teamwork is regular and 59.8% and that organizational learning is regular. It was concluded according to the Nagelkerke coefficient, implying that organizational learning variability depends 77.7% on knowledge management and teamwork. Therefore, there is influence of knowledge management and teamwork on organizational learning in the Educational Institutions of the Network, No. 2, Cercadode Lima, 2020

Keywords: Knowledge management, teamwork, organizational learning

I. INTRODUCCIÓN

La gestión ligada al conocimiento se ha convertido en un tema de importancia para las autoridades de las instituciones a nivel mundial, por lo que los encargados de dichas entidades les dan más importancia a esos tipos de características en los maestros, ya que es muy necesario para potenciar las habilidades de los mismos. Ya que el entrenamiento en estos aspectos ayudaría enormemente el desempeño de los maestros en el contexto educativo.

En América, los colegios tradicionales son aquellos que vienen aplicando las estrategias que se han estudiado por un determinado tiempo, pero el mundo está cambiando y las necesidades de los estudiantes también cambian, por lo tanto, los maestros, deben entrenarse en estrategias que suplan las demandas educativas de las nuevas generaciones (OCDE, 2016).

En los últimos veinte años, la gestión relacionada al conocimiento, han tenido diversidad de aplicaciones a diferentes contextos, y sobre todo en el campo de la educación, por ello se visualiza la necesidad de cualidades en el docente que hacer frente a las necesidades de los estudiantes, es necesario que los conocimientos se gestionen de manera adecuada, lo cual encamina a la escuela hacia una educación de calidad que suple las necesidades del nuevo contexto enmarcado por los cambios tecnológicos. Al respecto, Gonzales (2010) sostuvo que el conocimiento es el cumulo de información que sea entendible por los estudiantes. La tecnología ayuda a las personas a modernizar sus actividades, ello también se basa en sus trabajos y en su desempeño cuando interactúan con los estudiantes. (p.8)

El Perú no está alejado de esta dificultad, ya que la mayoría de docentes en las entidades educativas no consideran la aplicación de la gestión de los conocimientos, la mayoría solo trabaja con enfoques anteriores y no modernizan sus procedimientos y su profesionalización, lo cual le permite siempre estar a la vanguardia de los cambios que son necesarios agregar al trabajo diario para mejorar a la enseñanza con los nuevos enfoques. Asimismo, la presencia del trabajo en equipo en las actividades organizacionales ha traído mejores resultados. Cada organización cuenta con cualidades, tradiciones, reglas que son parte de su identidad. Según los resultados, los directivos asumen que en el ámbito nacional el 43,1% de directivos se encuentra en un perfil "medio a alto", y el 56,9% "bajo a medio". Geográficamente, los directores de zonas urbanas son un 53,7% y los directivos rurales son un 62,6%, "bajo a medio" (Portal educación en red, 2018).

Esto refleja que si bien, las gestiones son adecuadas, estas deben mejorar de manera sustancial, principalmente en lo referente al aprendizaje organizacional, pilar fundamental de la gestión. El desenvolvimiento de los maestros será influenciado de acuerdo al contexto de la institución educativa, ya que cada una cuenta con sus propias cualidades. (Fullan, 2000).

A nivel local en las entidades Educativas de la Red N° 2, en el distrito de Cercado de Lima, en la actualidad que hoy en día vivimos a través de esta pandemia nos obliga a todo los docentes de diferentes instituciones a aplicar los nuevos conocimientos virtuales de diferentes plataformas, pero se percibe en la mayoría de los docentes tienen la dificultad de conocimiento para aplicar esos recursos tecnológicos e impartir la enseñanza – aprendizaje en los estudiantes, se dan por falta de desconocimiento o la actualización de los docentes. Además, el docente no es consiente en realizar un trabajo en equipo, para factor tiempo o por recarga de trabajos que realizan, en estos momentos de la pandemia obliga a realizar un trabajo en equipo por diferentes medios informáticos para mejorar la comunicación entre docentes y directivos. Lo que se busca es que los docentes aprender a trabajar en equipo para que puedan compartir sus visiones sobre los diversos temas y de esa manera contribuyan a la mejora de la enseñanza que les brindan a sus estudiantes, es la clave para lograr el trabajo colaborativo. Además, los docentes presentan necesidades e insatisfacciones con los cambios que se vienen dando. En los colegios de Cercado de Lima existe una falta de organización educativa ya que los integrantes no comparten las metas de la entidad, por ello hay descontento e incertidumbre, no se cumplen los planes por falta de colaboración de los docentes, quienes muestran ser un grupo desmotivado. La gestión pedagógica es medular para que todo cambio se pueda implementar, de lo contrario estas entidades estarían condenadas a no brindar servicio de calidad a los estudiantes” (Santos, 2001, p.125) la educación está condenada a la rutina, las cuales no se delatan a los cambios que puedan implementarse en la entidad, lo que representa un problema en la organización.

Además, se planteó el problema general: ¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020? También, puntualizó los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la incidencia de la gestión del

conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje?, (b) ¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido?, (c) ¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la retención y recuperación del conocimiento?

Se consideró la justificación de la investigación: según, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40) la finalidad de esta indagación es extender los datos para el aprovechamiento de los resultados que arrojen el análisis, las cuales servirán como base en otras indagaciones sobre el tema que se está abarcando, estos resultados servirán también para mejorar la gestión en una empresa ya sea educativa o de otro tipo.

En la Justificación práctica, en esta indagación se pretende resolver un problema para proponer alternativas de solución, es decir una vez obtenido los resultados se realizará un efecto multiplicador que vayan a mejorar unas realidades donde se analicen las variables relacionadas a los temas de la indagación. De esta manera, los beneficiados serán toda la comunidad educativa.

Desde una validación teórica los datos encontrados permiten establecer la importancia de la revisión sistemática en relación a la gestión del conocimiento (Porret, 2015), para la variable trabajo en equipo (Bernal & Sierra, 2015) y para aprendizaje organizacional (Cardona & Calderón, 2006). Además, el desenlace de esta investigación proporcionará información de mucha importancia para enriquecer el conocimiento de cada variable luego incorporar al campo científico.

En la Justificación metodológica, se busca que los instrumentos empleados en este estudio se puedan aplicar a otras realidades donde se haga un estudio direccionado hacia las mismas variables, los resultados deben traer resultados similares, ya que han sido validados por expertos. Los estudios cuantitativos necesitan instrumentos que ayuden a medir las variables.

En la Justificación epistemológica, esta investigación permitió determinar la incidencia investigadora (Briceño et al., 2012). El investigador interviene como parte de un todo del contexto social para generar conocimiento y comprensión en el desarrollo de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en los docentes de la Red 02, como objeto de estudio los artículos en el cual se analizaron (Davenport & Prusak, 2017). Desde esta mirada, se consideró la recolección de datos con el propósito de colocarlos en condiciones

hipotéticas y así verificar la incidencia entre las variables de estudio: Gestión del conocimiento (Porret, 2025), trabajo en equipo (Bernal & y Sierra, 2025) y en el aprendizaje organizacional (Cardona & Calderón, 2006).

Se precisó el objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020. Los objetivos específicos: (a) Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje, (b) Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido y (c) Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la retención y recuperación del conocimiento.

También, se detalló la hipótesis general: Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje, (b) Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido y (c) Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los siguientes antecedentes internacionales según Duque, Contreras & García (2019) en su publicación cuyo objetivo fue la determinación de las competencias científicas, partiendo de la gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior. Estudio descriptivo que analiza a un grupo de estudiantes que en cuanto a sus competencias científicas que desarrollan en las sesiones de clase, que con ello apoyan a su comunidad en mejoró sus realidades. Se empleó el instrumento Hacoín para la recopilación de datos que posteriormente fueron analizados para poder concluir en resultados, con ello se aplicó el estadístico Anova. Concluyó que es importante la investigación sobre las variables analizadas, ya que facilita que el conocimiento se dé a través de mecanismos que facilite el aprendizaje, ya que el aprendizaje es medular para el desarrollo de las habilidades científicas ya que mediante estas se logran grandes cambios. Además, que ofrece grandes ventajas como fortalecer las habilidades interpersonales, decidir adecuadamente, y por lo tanto resolver los problemas de manera ventajosa, también se puede decir que estas habilidades le brindan facilidades de poder encontrar trabajo con mayor rapidez que los demás. El aporte hacia la investigación es dar cumplimiento de que el proceso de investigación mejore el desempeño de los docentes ya que día a día contamos con las informaciones actualizadas y con los alcances de las TIC.

También, Rincón (2017) en su estudio el propósito fue determinar la gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral, busca ofrecer un modelo de gestión de los conocimientos para la mejora de la enseñanza de conocimientos, Los Resultados: estas variables resultan cada día de mayor importancia para las empresas, por ello que se hace múltiples esfuerzos para lograr su direccionamiento y poder alcanzar la ventajas sobre la competencia, y con ello se busca tener un valor agregado para brindar servicios de mejor calidad a los usuarios. La indagación estudia cada una de las variables para obtener la información que servirá para refutar la hipótesis. Conclusión: se busca facilitar los procesos de aprendizaje en los estudiantes, para que de manera rápida los estudiantes logren relacionar las problemáticas con su entorno y plantear soluciones que los ayuden a enfrentar conflictos de manera exitosa. El aporte hacia la investigación es que la gestión del conocimiento busca brindar con mayor facilidad la data a los colaboradores para que realicen de manera adecuada sus

funciones y con ello se alcancen las metas de manera eficiente dentro de una empresa.

Además, Pérez (2016) en su estudio el objetivo fue determinar la gestión del conocimiento: orígenes y evolución, esta variable ha ido cambiando con el tiempo, ya que en un inicio no era muy fluido pero con los avances tecnológicos es más fluido y se logra compartir en tiempo real, lo cual facilita las comunicaciones en cualquier contexto, El estudio analiza cada estadio de la administración ligada al conocimiento, Se describe de manera detallada los procesos educativos que involucra la vida universitaria en cuanto a la gestión de los conocimientos.

Además, Simanca & Bernal (2016) en su publicación el objetivo fue determinar la gestión del conocimiento en cadenas productivas. Se analizaron 349 empresas. Se aplicó Likert tomando en cuenta cada una de las variables para las cuales se laboraron un cuestionario. Para contar con una gestión eficiente en temas del conocimiento, es necesario contar con elementos que faciliten cada uno de los procesos, ya que ello facilita la toma de decisiones para el logro de las metas de la empresa. El aporte hacia la investigación es que este paradigma muestra estudios profundos de las variables, ya que para ello se puede mejorar cada proceso o en los casos de que se realicen cambios necesarios para contar los resultados de la empresa.

También, Passaillaigue (2016) en su publicación el objetivo fue analizar la gestión del conocimiento, ya que solo este tipo de gestión hace que la empresa pueda ser considerada inteligente frente a la competencia. El conocimiento se ha convertido en un arma poderosa de las organizaciones, por ello que se busca modelos para implementarse en una institución y lograr la eficiencia en la comunicación, ya que ello determina el éxito de las empresas. Los resultados están en que se le da esencialidad en gestión relacionada al ámbito social y económico para poder mejorar la gestión dentro de la empresa y de esa manera lograr que se convierta en competitiva frente a su competencia. El aporte se le da esencialidad a la educación, ya que se le considera como un elemento que le da éxito a la empresa, contar con un personal calificado hace que las actividades se realicen de manera eficiente y se alcanza las metas.

También se puntualizó los antecedentes nacionales según Miranda (2018) cuyo objetivo fue verificar la incidencia que tenía el trabajar en equipo y la

comunicación organizacional en el compromiso organizacional docente de una universidad nacional. El estudio cuantitativo, causal, se contó con una muestra de 216 maestros, a quienes se le sometió a la resolución de una encuesta. Como resultado se obtuvo que la variable trabajo en equipo está directamente ligada a la variable dependiente, lo que arroja los siguientes resultados: el 72.1% y 77.6% manifiestan que el trabajo realizado en equipo hace que los participantes se comprometan con las metas que deben lograr en dicha casa de estudio, por lo cual se puede decir que el producto entre los participantes saldrá mucho mejor, esta data es importante para otros estudios.

Además, la tesis de Obispo (2018) tuvo como objetivo relacionar la Gestión del conocimiento y el desempeño docente de una institución educativa pública, la investigación contó con la participación de una muestra de 65 maestros, estudio hipotético-deductivo, no experimental, correlacional, transversal. Como resultado se obtiene que la gestión ligada al conocimiento influye significativamente en el desempeño de los maestros del contexto que se analizó, se logra los resultados con un valor de 0.730, lo cual significa que hay una relación alta. Se busca brindar aportes para solucionar las dificultades encontradas en dicha realidad.

Asimismo, Ayala (2016) en su publicación el objetivo fue plasmar el grado de correlación entre las habilidades directivas y gestión de la comunicación interna desde la percepción docente. Estudio no experimental, básica, descriptivo y correlacional causal. Se detalló con la participación de 178 maestros que laboran en la UGEL 02 del distrito, se empleó el estadístico de regresión logística multinomial. Los resultados muestran que las habilidades directivas inciden en un 19% y 21% en la manera de comunicación que tienen dentro de la entidad educativa y la cual repercute en las relaciones que tienen los participantes y por ende tienen consecuencias positivas.

El aporte hacia la investigación es que los docentes deben contar esa facilidad de comunicarse con los demás de esta manera se estaría evitando algunas dificultades que se dan en el campo laboral.

Además, en su investigación Bardales (2018) consideró como objetivo hallar la relación entre el aprendizaje organizacional y acompañamiento pedagógico en la percepción de los docentes de una Institución Educativa Pública en el contexto mencionado, estudio descriptivo, correlacional, transeccional. Se concluye que no

hay ninguna relación entre el aprendizaje que realizan los colaboradores dentro de la empresa, por ello el acompañamiento que tienen los docentes es obligatorio como parte del trabajo de evaluación del desempeño que desarrollan los directivos para mejorar la práctica de los docentes. Del mismo modo, Luza (2018) e su investigación: busca brindar el grado de incidencia que tienen las variables que se están analizando en dicho contexto parroquial. Estudio básico, correlacional causal. Se confesó con la participación de 83 maestros de diversos niveles que son parte de la plana docente. Los resultados arrojan que hay una relación del 66% de la variable independiente sobre la variable dependiente.

En cuanto a las teorías que respaldan se tiene en la variable gestión del conocimiento se consideró a Porret (2015), definió que son los datos los que ayudan a interpretar el contexto. Es decir, la información adquiere un alto valor que se considera en el momento de la toma de decisiones para implementar las acciones (p. 442) Según, Del Moral (2015) señaló que la gestión de los conocimientos consiste en tener la habilidad de manejar información en el momento oportuno, es decir cuando sea necesario para la toma de decisiones en lagunas áreas de la empresa, donde los colaboradores aplicaran sus habilidades en la realización de sus funciones. También, Farfán & Garzón (2016) manifestó Las empresas que tiene colaboradores con mejor desempeño, son aquellas que logran una mayor ganancia y con ello mayores utilidades.

Peluffo & Catalán (2017) definieron la gestión relacionada a los conocimientos hará que las empresas puedan acceder a una mejor competencia entre las que pertenecen a su rubro, para ello debe seguir las pautas necesarias durante la implementación de las mismas, ello debe ser de manera innovadora para que se pueda lograr con éxito. (p.50). Asimismo, Flores & Miguel (2015), señalaron que la gestión del conocimiento debe estar basada de manera primogénita en la educación, ya que es la base para el mejoramiento del capital humano, lo cual es medular para que se logre el éxito. También, según Cuadrado (2020) son las ideas que se presentan en las pautas que deben seguir las empresas que buscan mejorar en los procedimientos que mejoran sus servicios. (p. 90). De igual forma, Vázquez, Ulianov, Macías & Juárez (2020) precisaron que la gestión de los conocimientos es un conjunto de saberes que tienen los colaboradores en el manejo de situaciones que les permite tomar decisiones en el momento oportuno, para ello ponen en

práctica sus habilidades. Al mismo tiempo, Tarí & García (2015) indicaron que: “La gestión se basa en unir los datos para lograr un desempeño adecuado cuando se debe tomar decisiones implementado estrategias que les sirva para mejorar cada día en sus labores dentro de la institución” (p. 73). Sin embargo, Bueno (2015), precisó que es medular que los conocimientos se vayan transformando, ya que el contexto lo demanda de esa manera para que las instituciones puedan seguir en competencia, se debe manejar de modo sistemático los conocimientos.

La primera dimensión: gestión relacionado con el conocimiento es el fomento de conocimiento según Porret (2015) es la ruta que conduce las actividades para obtener beneficios, ya que cualquiera decisión que se tome debe ser de manera consciente para que puedan lograr sus metas en un tiempo determinado. Además, Izquierdo (2019) precisó que los colaboradores dentro de las empresas son diversas, por ello cada uno viene con su cultura y con ello se contribuye a la realización de las actividades, para ello los líderes deben aprovechar las habilidades de cada integrante para lograr las metas de la institución. Melo (2020) manifestó que los seres humanos que sean curiosos son aquellos que buscan siempre mejorara sus actividades dentro de la empresa, con las cuales también son más aptas para seguir aprendiendo, en base a sus experiencias, las cuales se convierten en las armas que tienen sus tantas humanas para la empresa. Además, Hernández & Pérez (2015) señaló que los conocimientos brindan mejores resultados cuando la empresa encamina las actividades y acciones tomando en cuenta las habilidades de sus colaboradores y con ello se aprovecha el manejo de la información en el momento oportuno para resolver problemas eficientemente. Del mismo modo, Acosta & Leyva (2020). El uso de la tecnología facilita la comunicación y por ende la gestión de la comunicación entre colaboradores dentro de una empresa, la cual se beneficia de contar con datos en tiempo real.

La segunda dimensión de la captura de conocimiento según Porret (2015) precisó: para una manera adecuado del conocimiento la data es importante, ya que para que la persona pueda explayar sus habilidades es necesario contar con la información que le permita tomar decisiones adecuadas en los contextos problemáticos. Ese proceso se considera la data con un valor agregado, el cual hace que los colaboradores puedan emplear de manera adecuada la data que se le comparta, para ello deben existir las indicaciones adecuadas, y se debe compartir

la información en el momento oportuno. Asimismo, Otter y Cortez, Mónica (2016) es necesario que los colaboradores de la empresa cuenten con la información oportuna y con ello poder realizar sus actividades de modo oportuno y eficiente, ya que el manejo de la misma requiere que las pautas se implementen de manera clara. Por lo tanto, Acevedo, Aristizábal, Valencia y Bran (2020) precisaron la importancia de la información radica en que se debe compartir en tiempo real para que las áreas que lo necesitan puedan acceder a ella sin inconvenientes, para que puedan tomar decisiones tomando en cuenta la data, de esa manera se verá un trabajo coordinado entre los colaboradores y se pondrán a manejar cualquier inconveniente que exista. Al mismo tiempo, Peluffo & Catalán (2016) indicaron las empresas aprovechan al máximo la información que logran obtener, para prepararse frente a su competencia en un mercado en el que el hecho de compartir información dentro de la empresa la convierte en la mejor y más aún cuando puedan obtener información del mercado para que puedan prepararse y afrontar de manera exitosa el mercado.

Una manera de lograr un manejo adecuado de la información es brindándole capacitación en el manejo de las tecnologías de la información a los colaboradores, quienes puedan manejar las diversas herramientas para el intercambio de información y mantener una comunicación más fluida con el personal dentro de la misma área o con diversas áreas dependiendo de la importancia de los datos (Guzmán & Arrieta, 2020).

La tercera dimensión es la distribución de conocimiento según Porret (2015) manifestó que la manera de los mecanismos para compartir información con los colaboradores dentro de la empresa determinará el éxito de las empresas ya que para la toma de decisiones es necesario que el trabajador pueda disponer de datos en el momento oportuno. También, Riquelme, Cravero y Saavedra (2016) indicaron los colaboradores deben manejar mecanismos que ayuden al manejo de la data en tiempo real, esto les facilita el trabajo y la comunicación para que la empresa pueda lograr sus metas y aprovechar la data al máximo.

Según Aja (2002) relacionada a la gestión del conocimiento citado por Contreras & Tito (2013) expresaron que la importancia radica en que la información que se emplea sea solo la necesaria, para ello cada persona debe manejar herramientas que le permitan la selección. (p. 99). También se puede manifestar

que los mecanismos dependerán de la entidad, ya que las personas solo deben adiestrarse en el manejo de estos mecanismos para que pueda emplearlas de manera eficiente y lograr grandes mejoras. Por su parte refirió Alberich & Sotomayor (2014) manifestaron que: las transformaciones que demanda el mercado ha hecho que las empresas busquen mecanismos que les permita adaptarse al cambio para que puedan realizar trabajos eficientes y de esa manera ser competente en el manejo de la data que es necesarios para sus existencias y para el logro de resultados positivos para la empresa. (p. 253). Las instituciones deben implementar herramientas que les permita administrar sus datos de manera eficiente en la que sus colaboradores puedan disponer de ella en el momento oportuno (Arias & Segura, 2020).

Las características de la gestión del conocimiento, Según Alavi (2016) la información son destrezas que cada colaborador debe tener al momento de la manipulación de la misma para efectuar de manera adecuada sus actividades, para ello debe conocer el proceso que haya implementado la empresa, se logra a través de la capacitación. (p. 36).

También los Modelos de la gestión del conocimiento, precisó que hay varios paradigmas: el Modelo sobre la Gestión ligada al Conocimiento de KPMG Consulting según Vidal (2015) señaló este modelo presenta a la empresa con una estructura y sus funciones bien señalizadas para que no haya un cruce de responsabilidades lo cual muchas veces ocasiona dificultades. (p. 115). Buscan proponer que una entidad funciona en base a una estructura donde están bien señalados sus funciones y las responsabilidades de cada colaborador para evitar problemas cuando se requiera de la toma de decisiones. Al respecto Benavides (2015) en relación con el aprendizaje, el modelo que más se adhiere a lo que se necesita en orden primordial es el sistémico. (p. 8). Es decir que este modelo se basa en la relación que existe entre los colaboradores que pertenecen a una misma organización, la cual busca tener mejores resultados (Triana, Díaz, Ferro y García, 2021)

El Modelo Arthur Andersen según Collison y Parcell (2016) sostiene que la data en una empresa debe funcionar en base a un sistema rápido que les permita compartirlo en tiempo real, en beneficio de la organización. (p. 20).

El paradigma Proceso relacionada a la Creación de las ideas de Nonaka & Takeuchi según Davenport & Prusak (2017) plantea dos ideas: el epistemológico y el ontológico son las vías necesarias que se deben recorrer para manejar el conocimiento entre los colaboradores. (p. 117). Heeseok & Byounggu (2017) la data debe ser compartida entre los colaboradores, pero las habilidades es algo que hará diferentes durante la toma de decisiones en cualquier plano". (p. 8). Existen cuatro maneras de compartir datos. Al respecto Gil & Carrillo (2014) la interacción es un modo de aprendizaje, ya que ocurre de manera concreta y se intercambia datos y costumbres. Para que se desarrolle de manera saludable es necesario enlazar procesos respetando las normas en el intercambio (p. 733)

De esta manera, la segunda variable trabajo realizado en equipo según Bernal & Sierra (2015) sostienen: está conformado por varias personas que vienen con sus habilidades ya su cultura, para que esta relación funcione de manera armoniosa es necesario que haya un líder quien encamine las habilidades del equipo y las direcciona hacia el logro de las metas. (p. 298). Igualmente, los se debe coordinar las actividades y definir a los encargados para que no haya duplicidad o malos entendidos y se creen dificultades que malogran las metas del equipo, y además las normas deben estar muy claras. (Fuentes, 2020). El trabajo Para que se pueda realizar el trabajo en equipo es necesario lograr que los colaboradores se comprometan con las metas de la empresa, para ello se requiere la presencia de un líder quien encamine a los demás, prevaleciendo las normas claras. Según Cervantes, Muñoz e Inda (2020) sostiene que cada colaborador debe asumir una función claramente definida para que se sienta parte del equipo y pueda realizar sus funciones de manera empeñosa y eficiente para encaminarse hacia la misma dirección que los demás (p. 39). Además, García, Martelo y Ruiz (2020) buscan que los colaboradores realicen actividades que se encaminen al logro de las metas de la institución y que todos estén convencidos del mismo para que sus esfuerzos logren alcanzar las metas de manera coordinada y en equipo. (p. 99)., Sucari & Quispe (2019) mencionaron que es la muestra de un trabajo coordinado, la meta de todos los equipos es trabajar de manera colaborativa para que los esfuerzos se encaminen y concreten las metas (p.11). Dieste, López y Martín (2019) expresaron que el trabajo realizado en equipo le trae éxitos a la empresa, de manera que se puede apreciar en la mejora de la productividad y en la mejora

de su ambiente de trabajo (p. 129). El trabajo colaborativo es importante pero no es el único mecanismo para poder alcanzar el éxito dentro de las empresas, sino que hay toda una planificación y el cumplimiento de las estrategias para lograr una mejora general. Vilagran (2020) señaló que brinda muchas ventajas y facilidades para el trabajo, pero se requiere de más procesos para que la empresa pueda marchar de manera eficiente.

Primera dimensión formación según Bernal & Sierra (2015) es el momento donde se forman los equipos de trabajo y se exponen las metas generales que rigen el trabajo conjunto (p.299).

La segunda dimensión normatividad según Bernal & Sierra (2015) es el camino que se debe respetar para que los colaboradores actúen en respeto de la misión de la empresa y que primen las metas y la visión de la misma. (p.299).

Tercera dimensión tenemos a tormenta y adaptación según Bernal & Sierra (2015) es el momento en que se han considerado que se llevaran a cabo las actividades con sus respectivos encargados. Del Río, Álvarez y Islas (2020) precisaron que el encargado es el que debe mantener el orden y la secuencia según corresponda en los planes de la institución (p.80).

Cuarta dimensión tenemos a desempeño según Bernal & Sierra (2015) se relaciona con el cumplimiento de las funciones de cada uno de los colaboradores en el puesto que le toca desempeñar por un determinado tiempo en aras de contribuir al cumplimiento de las metas (p. 300).

Finalmente, se desarrolla el aprendizaje organizacional, definieron como: “procedimiento que toma en cuenta la predisposición de los colaboradores, para ello interactúan de manera armoniosa y de respeto en base a las normas de la empresa, las cuales brinda las pautas que se deben respetar” (Cardona & Calderón, 2006). Por lo cual, Real, Roldán y Leal (2016) señalaron es un proceso que está en constante cambio y que se relaciona con el conocimiento dentro de la empresa y sirve para el fortalecimiento de las actividades.” (p. 2). También, Para Garzón (2015) definió: “es una habilidad dinámica donde los colaboradores ponen en práctica sus habilidades para cumplir sus funciones de manera eficiente.” (p. 32). En base a ello se toman decisiones

Al respecto, Rivera (2019) refirió: son habilidades de las instituciones para poder adaptarse al cambio en un contexto cambiante, donde usan sus saberes

como organización y también los saberes de sus colaboradores con quienes puede encaminar y concretar las metas de la institución. (p. 204). Es un proceso Al respecto, a través de este mecanismo las empresas organizan sus actividades para que logren sus metas de manera organizada y respetando las normas que han implantado al inicio de las actividades para lograr sus metas. Según Pertuz & Pérez (2020) sostiene que hay dos aspectos: del que parte de la persona hacia la empresa y la que empieza en la institución hacia la persona, estos se aplican a los colaboradores ya que ellos son los que concretan las acciones para lograr las metas de las empresas, respecto a lo segundo el conocimiento de la realidad de la empresa es manejada por la institución.

También se mencionó las características de aprendizaje organizacional, según autores como Fierro, Tamayo, Andinco, Brito y Dávalos (2020), para que haya el aprendizaje dentro de la empresa deben interactuar las personas quienes son portadoras de sus culturas y que ayudan la concreción de las metas en la empresa: (a) Adaptabilidad: es el mecanismo en el que las personas saben afrontar las dificultades de manera exitosa, (b) Sentido de identidad: es la manera como el colaborador se siente parte de la empresa, en la cual labora., (c) Capacidad para ver la realidad: es la destreza a través de la cual las personas analizan la realidad donde se desplazan para cumplir con sus responsabilidades., (d) Integración: es la interacción entre los colaboradores para cumplir con las metas, en base a un trabajo colaborativo(p. 56).

También, Cuellar (2020) manifestó que la importancia del aprendizaje organizacional, su importancia radica en que las empresas han aprendido a darle atención ya que se han dado cuenta que trae ventajas para la empresa que la pone en práctica, ya que sus estrategias para que sirve de direccionamiento a las acciones de los colaboradores, quienes aplican los flujos y procedimientos que realizan en su quehacer. Un elemento esencial está centrado en las personas quienes aportan con la realización de sus acciones. (Tarín, 1997). Al respecto, Kwan & Balasubramanian (2003) citados en Fernández (2014) sostiene que las empresas están obligadas a brindar las condiciones necesarias para hacer que los colaboradores aprendan los procesos que instauran para que se desarrolle los procedimientos que sean requeridos. (p.45).

El aprendizaje organizacional en las escuelas, Gairín & Rodríguez (2016) sostienen: sobre las relaciones que surgen dentro de la sociedad, entre estas figuras las relaciones que surgen en la sociedad una de ellas se refiere a las relaciones que se establecen en las escuelas, ya que son las cunas para las relaciones de diversa índole. Los maestros son aquellos que dirigen a un grupo de personas que se encaminan hacia el cumplimiento de las metas cuando se trabaja con un grupo de estudiantes. También se toma en cuenta las decisiones que toman cuando realizan los trabajos en grupo, donde se aplican los procesos establecidos y mejorados por los docentes. (p. 12). Se sabe que los encargados de las escuelas que son los directivos deben saber cuándo es el momento más oportuno para realizar los cambios en las entidades para poder ser radicales cuando se implementan algunas acciones. También, Garzón & Fisher (2015) sostiene: En las entidades relacionadas a la educación se desarrollan dificultades sobre las estrategias que se hayan implementado, para formar seres humanos que afronten sus dificultades. (p. 207). Lo que manifiesta es que las personas deben saber resolver las dificultades de manera independiente, es para lo cual se les forma en una escuela, es la razón de ser de una entidad, para que puedan ser independientes (Sein, Fidalgo y García, 2017).

Las dimensiones del aprendizaje organizacional, dimensión 1. Orientación al aprendizaje, según Slater y Narver (1995, citado por Cardona & Calderón, 2006) definieron: “los directivos deben considerar que los docentes deben estar en constante aprendizaje para que puedan direccionar sus habilidades y sus conocimientos en la realización de su trabajo que desarrolla con los estudiantes. (p. 16). Los directivos deben facilitar procesos donde se lleven a cabo situaciones de aprendizaje de sus docentes para que estén a la vanguardia de las nuevas estrategias que facilitaría el desarrollo de sus sesiones, cellos deben propiciar circunstancias adecuadas para el aprendizaje. (Barker & Camarata, 2006, p. 48). Es una situación que requiere el compromiso de los actores educativos que son los partícipes más importantes para que las estrategias se lleguen a concretar, ya que canalizan sus energías y sus conocimientos para la concreción de metas de la entidad respetando la misión que tenga en el contexto donde se desarrolle.

Al respecto, Templeton (2006, p. 42) sostiene: Los encargados de las escuelas son aquellos responsables para que las metas se concreten, ya que

deben establecer las pautas necesarias para el logro de las actividades de manera correcta. También tiene como finalidad actuar como mediador entre los que conforman actores de la educación que laboran dentro de una escuela, ya que es una especie de compromiso la que asumen los jefes de un grupo, ya que dentro de las funciones esta que deben brindar los ambientes necesarios para que se realice las actividades (López, Gil y Bolio, 2017).

En la dimensión 2. Conocimiento compartido, según Slater & Narver (1995, citado por Cardona & Calderón, 2006) sostiene que es la habilidad para poder trabajar en equipo en donde tengan las habilidades de compartir información para poder cumplir las metas de la organización, la cual se basa en tres aspectos: comunicación, el trabajo colaborativo y una meta común” (p. 17). La comunicación es medular en una empresa, ya que mediante ella se comparte datos importantes para poder direccionarlos hacia las metas. Las ventajas que se tienen es que se establecen relaciones de mayor seguridad y confianza entre los integrantes de un contexto educativo. También es importante el aprendizaje ya que faculta a los maestros al cumplimiento de sus labores de manera eficiente. (Senge, 2015).

Las relaciones entre los directivos y los agentes educativos se dan a través de una comunicación, para ello se deben mantener las circunstancias más adecuadas para que se pueda trabajar en equipo y compartir las ideas y metas (Barker & Camarata, 2006). También se toma en cuenta la visión que se debe compartir con todos los colaboradores de un contexto educativo para que se puedan cumplir con las actividades de manera adecuada. (Senge, 2015). Lograr una buena comunicación se basa en la confianza que cada uno de los participantes puede aplicar en el ambiente de trabajo. (Barker & Camarata, 2006). Uno de los requisitos consiste en compartir la cultura de la empresa para que todos encaminen sus esfuerzos hacia una misma dirección, la que está respaldada en situaciones que deben propiciar las coordinaciones de ideas y perspectivas para que se fortalezcan los planes y las actividades. (McGill et al., 2006).

En la dimensión 3. Retención y recuperación del conocimiento, según Slater & Narver (1995, citado por Cardona y Calderón, 2006) sostiene: Se asocia a la memoria, el aprendizaje está directamente ligado a la memoria y para que ella se active es necesario otros elementos como la atención y la motivación para que se lleve a cabo el proceso de aprendizaje. Además, están con diversas dependiendo

de las circunstancias, las que facilitan a dificultan las actividades. (p. 18). La retención se logra a través de la cultura, las que se trae en conjunto con los integrantes. Estas se dan en base a una estructura previa según los participantes, ya que mantienen estructuras diversas de acuerdo a las conductas de los participantes en una entidad. (Bontis et al., 2002). Sumado a ello, se emplean las TIC para poder lograr mejores resultados que evidencien un trabajo eficiente, que respaldan los procesos. (Croasdell, 2001), que se relacionan con la generación del conocimiento. (Real, 2003), al momento de compartir datos que forman parte de la institución, para emplearlas en las dificultades del contexto.

A continuación, se presenta el marco conceptual:

Gestión del conocimiento

Gestión del conocimiento. Es un concepto que se aplican en las organizaciones, y tiene como finalidad, la transferencia de conocimientos, a través de los trabajadores, desde donde se origina hasta donde se necesita.

Fomento del conocimiento. Es el camino que conlleva con la dirección de la empresa que sean favorecido.

Captura del conocimiento. Es la información con el valor añadido, porque cumple con el proceso de filtración y sintetización.

Distribución del conocimiento. Es la forma de conseguir el éxito de la gestión.

Trabajo en equipo

Trabajo en equipo. Es la integración del esfuerzo de un grupo de personas para la ejecución correcta de un proyecto.

Formación. Es el proceso que de manera organizada y sistemática logra que las personas puedan mejorar sus capacidades de conocimiento habilidades y actitudes en beneficio de la organización.

Normatividad. Se refiere a todo el reglamento y conjunto de normas detalladas explícitamente y elaborados con criterios que permitan llevar a cabo la consecución de los objetivos de la organización.

Tormenta y adaptación. Es el momento en que se han considerado que se llevaran a cabo las actividades con sus respectivos encargados.

Desempeño. Es el grado de desenvolvimiento que se tiene respecto a una tarea y a un objetivo deseado.

Aprendizaje organizacional

Aprendizaje organizacional. Es el proceso de crear, mantener, trasladar y usar correctamente el conocimiento dentro de una organización.

Orientación al aprendizaje. Se refiere a la manera estratégica en la que las personas pueden usar el conocimiento adquirido, tener conciencia del aprendizaje y que este sea dirigido de manera que se puedan alinear con los objetivos organizacionales.

Conocimiento compartido. Es el tipo de conocimiento que se crea e incrementa a través del aporte de los colaboradores de manera individual, pero que no dependen individualmente de ninguno de ellos.

Retención y recuperación del conocimiento. La retención y recuperación de la información (en este caso de los estímulos) y puede definirse explicaremos los tres principales tipos de conocimiento ligados a la memoria.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

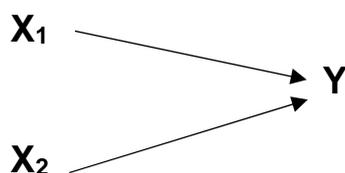
Esta investigación es del tipo aplicado, la cual también llamamos utilitaria o constructiva, que se caracteriza por el interés en el tipo de investigación de conocimientos y teorías que son aplicadas en la práctica para una situación concreta y sus consecuencias. (Hernández et al., 2018).

Diseño de investigación

Esta investigación es de diseño no experimental y de corte transversal puesto que no se puso a prueba las variables incluidas en el estudio. Se considera además que es de corte transversal puesto que la medición de las variables se hace en un determinado tiempo y espacio. Hernández et al, (2018) indicaron respecto al diseño trasversal que, “tal como si se tomara una foto a un suceso determinado” (p.155).

Además, este trabajo de investigación es de diseños correlacional causal. (Hernández et al., 2018, p.35) mencionan: “Se describe cual es la relación existente entre dos o mas variables, categorías o conceptos en un determinado tiempo, y se describe la correlación o lo que denominamos causa-efecto”.

Esquema del diseño



Dónde:

- X₁ : Variable independiente (Gestión del conocimiento)
- X₂ : Variable independiente (Trabajo en equipo)
- Y₃ : Variable dependiente (Aprendizaje organizacional)

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo. Según Hernández et al (2016, p.15) define este tipo de investigación como aquella que se realiza mediante la medición de variables en forma numérica, con la posibilidad de hacer análisis estadístico, con prevalencia de patrones de comprobación de teorías” (p. 4).

Método de la investigación

El método hipotético deductivo es el que se utilizó para la presente investigación, pues se parte de una hipótesis y llegar a conclusiones luego de las deducciones correspondientes. Según (Bernal, 2016, p. 60) es un procedimiento que se inicia con una aseveración hipotética, la cual se busca verificar su veracidad o falsedad, deduciendo luego de ello las conclusiones confrontadas con los hechos.

Nivel correlacional causal.

Behar (2008) sostiene que se combina la metodología analítica y sintética para poder deducir el porqué de la investigación, también se describe minuciosamente un fenómeno, del cual se pretende saber las variantes que tengan sus dimensiones. Es cuantitativa y busca hallar las causas de problema. (p. 19)

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de la gestión del conocimiento

Porret (2015), definió que son los datos los que ayudan a interpretar el contexto. Es decir, la información adquiere un alto valor que se considera en el momento de la toma de decisiones para implementar las acciones (p. 442)

Definición operacional de la gestión del conocimiento

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 12 indicadores y 24 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la gestión del conocimiento.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable	
Fomento de conocimiento	Dirección	1,2	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 24 - 55 Regular 56 - 87	
	Capacidades	3,4			
	Mejora continua	5,6			
	Explorar	7,8			
Captura de conocimiento	Interacción	9,10		Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 88 - 120 Porret (2015)
	Conocimiento técnico	11,12			
	Filtración	13,14			
	Aplicar conocimiento	15,16			
	Compromiso	17,18			
Distribución de conocimiento	Ambiente	19,20			
	Herramientas técnicas	21,22			
		23,24			
	Comunicación				

Definición conceptual de trabajo en equipo

Bernal y Sierra (2015) menciona a cerca de un equipo, que es aquel que está conformado por un conjunto de individuos, cada uno con sus propias habilidades y capacidades que son usados en búsqueda de una meta institucional. Los administradores son los encargados de lograr unir esas cualidades a través de la motivación y se comprometan con la organización. (p. 298)

Definición operacional del trabajo en equipo

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 4 dimensiones, 15 indicadores y 30 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.

Tabla 2

Operacionalización del trabajo en equipo.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Formación	Familiarización	1,2	Escala ordinal	
	Relaciones sociales	3,4		
	Liderazgo	5,6		
Normatividad	Cohesión	7,8	Nunca (1)	
	Unidad	9,10	Casi nunca (2)	
	Diferenciación de roles	11, 12	A veces (3)	Deficiente 30 - 69
	Identificación de expectativas	13,14	Casi siempre (4)	Regular 70- 109
Tormenta y Adaptación	Compromiso	15,16	Siempre (5)	Eficiente 110 – 150
	Visión organización	17,18		
	Resolver conflicto	19, 20		
	Beneficio mutuo	21,22		
Desempeño	Rol de líder	23,24		
	Dinámicas	25,26		
	Innovación	27,28		
	Alto de desempeño	29,30		

Bernal y Sierra (2015)

Definición conceptual de aprendizaje organizacional

Procedimiento que toma en cuenta a las personas y equipos para interactuar dentro de la organización, quienes, a través de un proceso dinámico, contribuyen con su conocimiento, habilidades e interacción, en la construcción de un conocimiento común de toda la entidad. (Cardona y Calderón, 2006)

Definición operacional del aprendizaje organizacional

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 8 indicadores y 24 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.

Tabla 3*Operacionalización del aprendizaje organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variables
Orientación al aprendizaje	-Compromiso de directivos y demás empleados	9		
	-Apertura y experimentación -Capacidad de romper con perspectivas tradicionales			
Conocimiento compartido	-Comunicación interna	10	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Deficiente 24 - 55 Regular 56 - 87 Eficiente 88 - 120
	-Trabajo en equipo -Visión compartida			
Retención y recuperación del conocimiento	-Estructura organizacional -Tecnologías de la información	5		Cardona y Calderón (2006)

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.**3.3.1. Población**

Tenemos que Hernández et al (2018) precisaron que la población es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). La población considerada para la investigación estuvo conformada por 200 docentes.

3.3.2. Muestra

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

N = 200
Z = 1.96
P = 0.5
Q = 0.5
d = 0.05

n = 131.751149

n= 132

Es el Sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de dicha población. (Hernández, 2018, p.236). Por lo tanto, la muestra estará constituida por 132 docentes.

3.3.3. Muestreo

Tipo de muestreo: Probabilística aleatoria simple: cuando cualquier elemento de la población tiene la probabilidad de salir elegido en la muestra.

Unidad de análisis definición

Es una estructura categórica a partir de la cual podemos responder a las preguntas formuladas a un problema práctico, así como a las preguntas de investigación (Bernal, 2016)

Criterios de inclusión

Se consideró a los docentes de las Instituciones Educativas mencionadas dentro de los límites del distrito de Cercado de Lima.

Criterios de exclusión

Se excluye de la investigación al personal servicio de las Instituciones Educativas del distrito de Cercado de Lima.

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

3.4.1. Técnica

Se empleó la encuesta, donde Bernal (2016) señala, que “es la técnica más utilizada para indagaciones cuantitativas. Posteriormente a definir la técnica, se debe aclarar cuál fue el instrumento que es usado como soporte de la misma.” (p. 116).

3.4.2. Instrumentos

De acuerdo Arias (2012, p. 68), se entiende por instrumento: “cualquier recurso, dispositivo o formato que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. Para la recolección de datos se utilizó dos instrumentos tipo cuestionario, estos tienen como característica contener un conjunto de preguntas para ser complementadas por el investigador.

3.4.3. Validación

Hernández et al (2016) señalan que, “la validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir”. Para la validez del instrumento se obtuvo a través del juicio de expertos, actividad que se

revisó en todas las fases de la investigación, sometiendo el instrumento de medición a la consideración y juicio de conocedores de la materia en cuanto a promoción y metodología.

Tabla 4

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Edward José Flores Masías	Aplicable
Experto 2.	Dr. Fortunato Diestra Salinas	Aplicable
Experto 3.	Dr. Genebrardo Mejía Montenegro	Aplicable
Experto 4.	Dr. Nerio Janampa Acuña	Aplicable
Experto 5.	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable

3.5. Confiabilidad

Según, Bernal (2016) sostiene que la confiabilidad sirve para medir un fenómeno en diversos contextos haciendo uso del mismo instrumento; se aplicó un estadístico cuantitativo denominado. Para este estudio se analizó mediante el método estadístico cuantitativo, el Alfa de Cronbach (p. 247).

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la gestión del conocimiento, trabajo en equipo y aprendizaje organizacional.

Variabes	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión del conocimiento	0.934	24
Trabajo en equipo	0.921	30
Aprendizaje organizacional	0.941	24

Confiabilidad de la gestión del conocimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	24

Confiabilidad del trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,921	30

Confiabilidad de aprendizaje organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,941	24

Tabla 6

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Según los niveles descritos y los resultados percibidos de la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, se obtuvo para la variable gestión del conocimiento una alta confiabilidad con (0,934), trabajo en equipo una alta confiabilidad con (0,921) y para la variable aprendizaje organizacional se tuvo como resultado de la confiabilidad de (0,941) de alta confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Se evaluó a los docentes perteneciente a la RED N° 2 de la UGEL 3 del Cercado de Lima, se envió una solicitud dirigida al responsable de la RED n° 2, una vez aceptado, se procederá a realizar la encuesta a los docentes y una vez recogida con el cuestionario resuelto se procederá con el procesamiento de los datos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo, se elaboraron tablas y figuras estadísticas de frecuencia y porcentajes y se determinaron los niveles de las variables.

Para el análisis inferencial, los datos adquiridos mediante la encuesta, fueron incorporados en la base de datos del programa Microsoft Office Excel 2016 y también se ingresará al programa de IBM SPSS Statistics 25, donde serán analizadas las variables, por último, serán sometidas a la validación de datos.

3.7 Aspectos éticos

La investigación respeta el derecho de autor, por ello se realizó citas y referencias con normas APA y se verificará la similitud por el programa Turniting. Además, se presentó se solicitó la autorización al coordinado de la Red N° 02 de Cercado de Lima.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de la investigación

4.1.1 Gestión del conocimiento

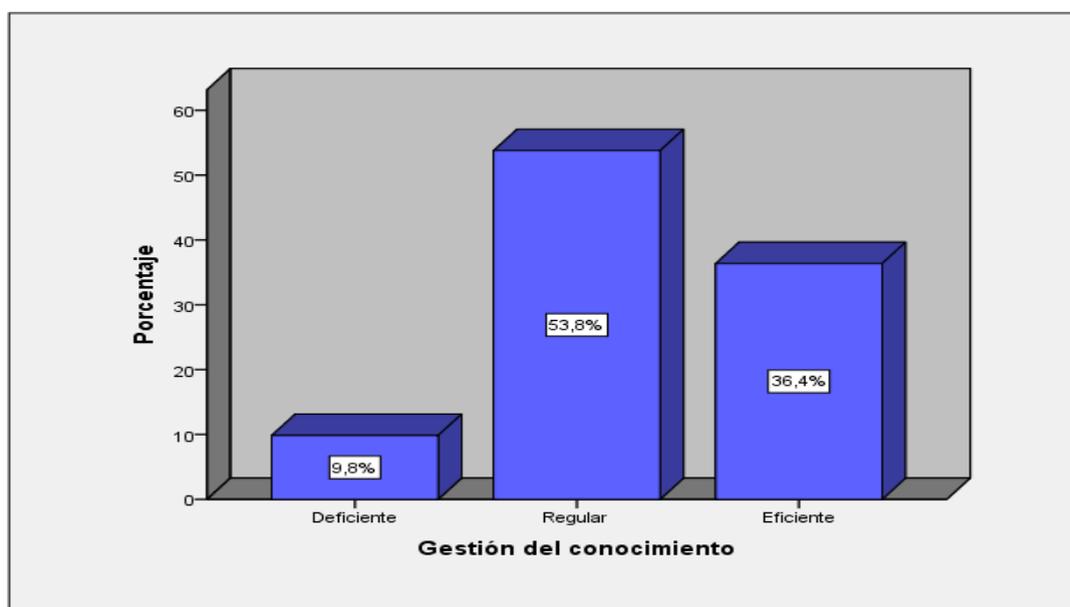
Tabla 7

Distribución de la muestra por zonas de gestión del conocimiento

		f	%
Válido	Deficiente	13	9,8
	Regular	71	53,8
	Eficiente	48	36,4
	Total	132	100

Figura 1.

Niveles de gestión del conocimiento.



Interpretación: de acuerdo a los resultados se percibe, que el 53,8% de los docentes encuestados opinan que es regular, el 36,4% de los encuestados señalan que es eficiente y el 9,8% de los docentes opinan que es deficiente.

4.1.2 Dimensión de la variable de gestión del conocimiento

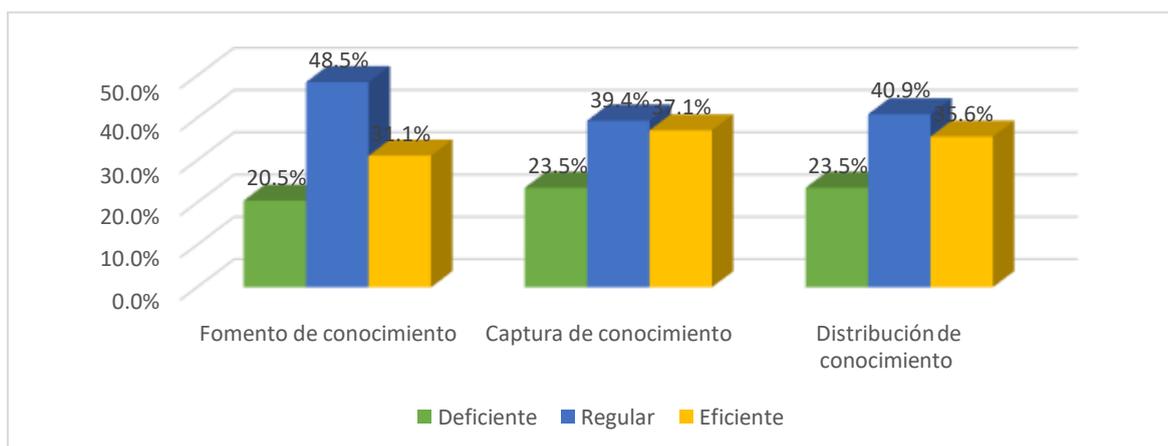
Tabla 8

Distribución de la muestra por zonas de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento

Niveles	F	Fomento de conocimiento	f	Captura de conocimiento	f	Distribución de conocimiento
Deficiente	27	20.5%	31	23.5%	31	23.5%
Regular	64	48.5%	52	39.4%	54	40.9%
Eficiente	41	31.1%	49	37.1%	47	35.6%
Total	132	100%	132	100%	132	100%

Figura 2

Dimensiones de la variable gestión del conocimiento.



Con respecto a los resultados se percibe que el 48,5% de los encuestados manifiestan que el fomento de conocimiento es regular, el 31,1% de los encuestados muestran que es eficiente y el 20,5% de los encuestados opinan que es deficiente. Asimismo, el 39,4% de los encuestados señalan que la captura de conocimiento dice que es regular, el 37,1% indican que es eficiente y el 23,5% de los docentes manifiestan que es deficiente. Igualmente, el 40,9% de los encuestados opinan que la distribución de conocimiento es regular, el 35,6% de los encuestados muestran que es deficiente.

4.1.3 Trabajo en equipo

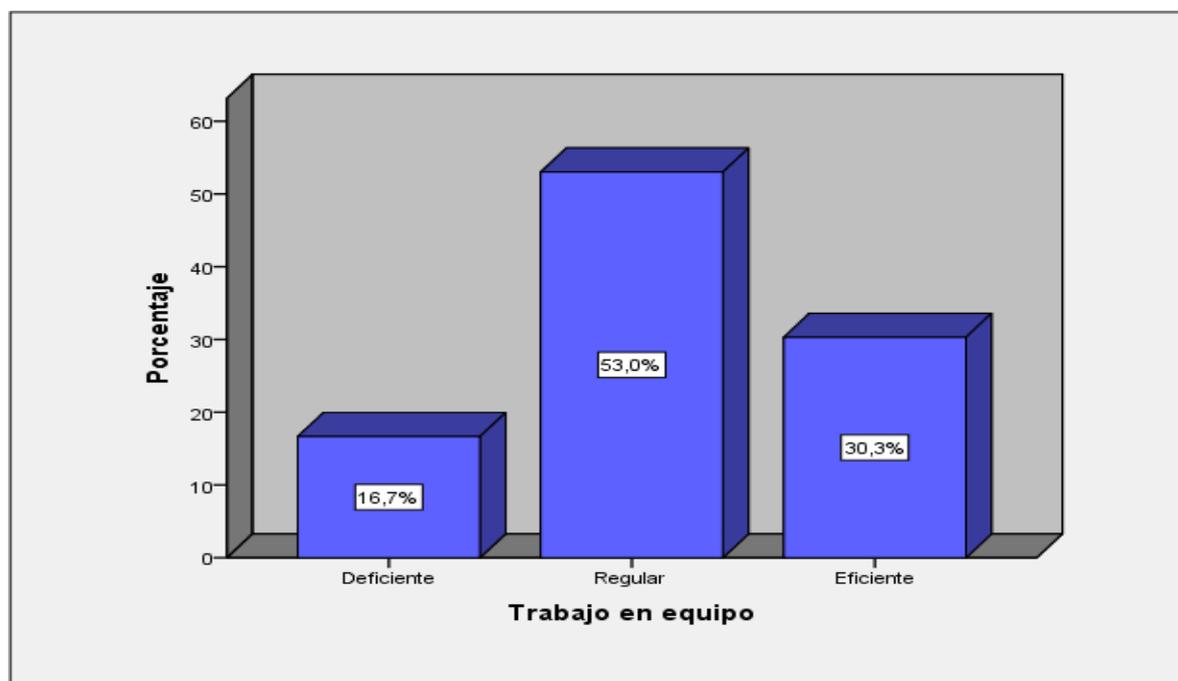
Tabla 9

Distribución de muestra por zona de trabajo en equipo

		f	%
Válido	Deficiente	22	16,7
	Regular	70	53
	Eficiente	40	30,3
	Total	132	100

Figura 3

Niveles de trabajo en equipo.



De acuerdo los resultados se observan, que el 53% de los docentes encuestados expresan que el trabajo en equipo es regular, el 30.3% de los docentes señalan que el trabajo en equipo es eficiente, el 16.7% de los encuestados ostentan que es deficiente.

4.1.4 Dimensiones de trabajo en equipo

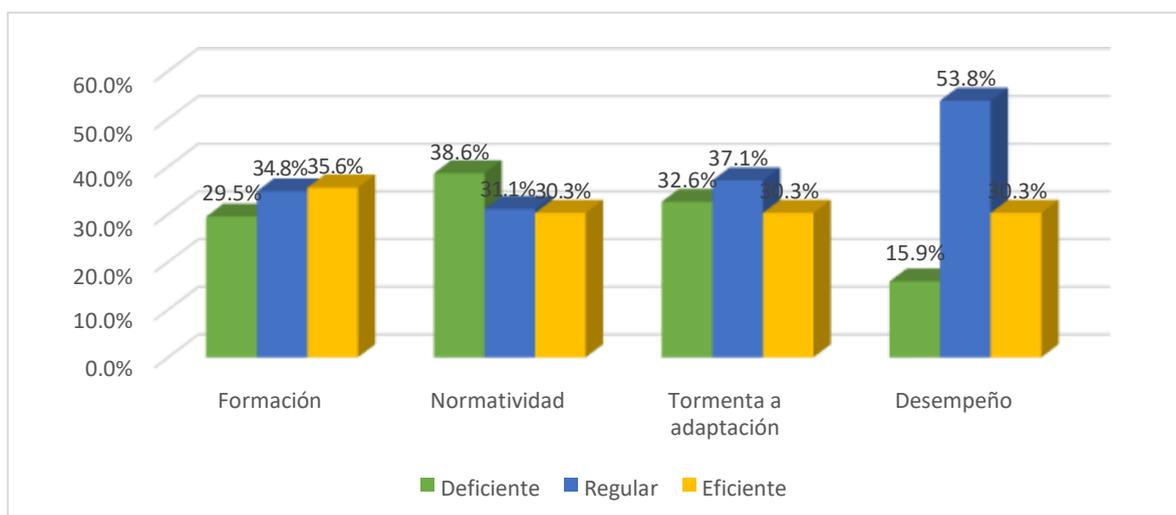
Tabla 10

Distribución de la muestra por zonas de las dimensiones de la variable trabajo en equipo

Niveles	f	Formación	f	Normatividad	f	Tormenta a adaptación	f	Desempeño
Deficiente	39	29.5%	51	38.6%	43	32.6%	21	15.9%
Regular	46	34.8%	41	31.1%	49	37.1%	71	53.8%
Eficiente	47	35.6%	40	30.3%	40	30.3%	40	30.3%
Total	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%

Figura 4

Dimensiones de la variable trabajo en equipo.



De acuerdo los resultados se observan, que el 35,6% manifiestan que la formación en equipo es eficiente, el 34,8% de los docentes opinan que es regular y el 29,5% de los encuestados muestran que deficiente. De tal forma, el 38,6% de los docentes expresan que la normatividad es deficiente, el 31,1% de los encuestados indican que es regular y el 30,3% de los docentes opinan que es eficiente. También, el 37,1% señala que la tormenta a adopción es regular, el 32,6% de los encuestados manifiestan que es deficiente y el 30,3% de los docentes opina que es eficiente. Finalmente, el 53,8% de los docentes muestran que el desempeño es regular, el 30,3% de los docentes dicen que es eficiente y el 15,9% opinan que es deficiente.

4.1.5 Aprendizaje organizacional

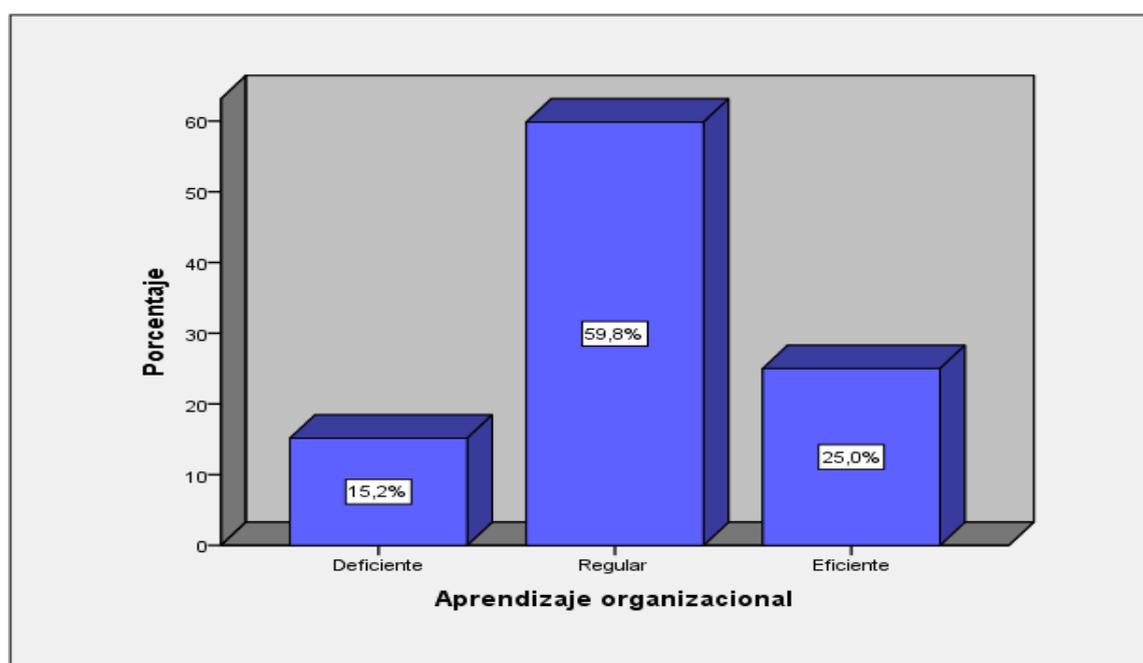
Tabla 11

Distribución de la muestra por zonas del aprendizaje organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	15,2%
	Regular	79	59,8%
	Eficiente	33	25%
	Total	132	100%

Figura 5

Niveles de aprendizaje organizacional.



Con respecto a los resultados se percibe, que el 59.8% de los docentes manifiestan que el aprendizaje organizacional es regular, el 25% de los encuestados señalan que es eficiente y el 15,2e los encuestados muestran que el aprendizaje organizacional es deficiente.

4.1.6 Dimensión de la variable aprendizaje organizacional

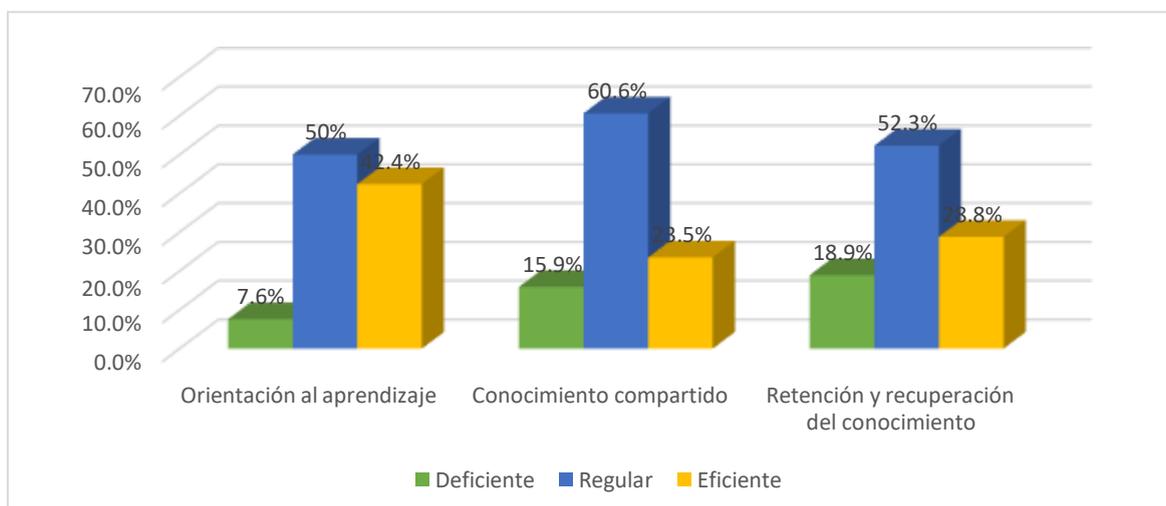
Tabla 12

Distribución de la muestra por zonas de las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional.

Niveles	f	Orientación al aprendizaje	f	Conocimiento compartido	f	Retención y recuperación del conocimiento
Deficiente	10	7.6%	21	15.9%	25	18.9%
Regular	66	50%	80	60.6%	69	52.3%
Eficiente	56	42.4%	31	23.5%	28.8	28.8%
Total	132	100%	132	100%	132	100%

Figura 6

Dimensiones de la variable aprendizaje organizacional.



De acuerdo a los resultados, el 50% indican que la orientación al aprendizaje es regular, el 42,4% de los encuestados señalan que es eficiente y el 7,6% de los encuestados opinan que es deficiente. También, el 60.6% de los docentes señalan que el conocimiento compartido es regular, el 23,5% de los docentes opinan que es eficiente y el 15,9% de los encuestados manifiestan que es deficiente. Finalmente, el 52.3% de los docentes encuestados indican que la retención y recuperación de conocimiento es regular, el 28.8% de los docentes dicen que es eficiente y un 18.9% de los encuestados expresan que es deficiente.

3.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existen incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.

H₁: Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.

Tabla 13

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudc R ²	
Pearson	138.743	4	,000	Cox y Snell	,650
				Nagelkerke	,777
				McFadden	,579

Se observa de acuerdo a los resultados obtenidos, explicando la dependencia gestión del conocimiento y trabajo en equipo, asimismo, se tiene el valor de Chi cuadrado es de 138.743 y p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), para el método de análisis (regresión ordinal) y el cual, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad aprendizaje organizacional depende el 77.7% gestión del conocimiento y trabajo en equipo.

Tabla 14

Presentación de los coeficientes de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[aprendizajeorganizacional1 = 1]	-7,149	1,059	45,562	1	,000	-9,225	-5,073
	[aprendizajeorganizacional1 = 2]	-2,990	,719	17,313	1	,000	-4,398	-1,581
Ubicación	[gestióndelconocimiento1=1]	-26,431	,000	.	1	.	-26,431	-26,431
	[gestióndelconocimiento1=2]	-4,559	1,023	19,867	1	,000	-6,563	-2,554
	[gestióndelconocimiento1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[trabajoenequipo1=1]	-1,503	1,015	17,192	1	,000	-3,492	-5,487
	[trabajoenequipo1=2]	2,019	,878	5,288	1	,021	-7,298	-7,740
	[trabajoenequipo1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

De acuerdo al puntaje de Wald de 45.562, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.

Hipótesis específicas 1

H₀: No existen incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2 Cercado de Lima, 2020.

H₁: Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2 Cercado de Lima, 2020.

Tabla 15

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	149.243	4	,000	Cox y Snell	,677
				Nagelkerke	,800
				McFadden	,604

De acuerdo los resultados se observa, a la vez se está explicando la dependencia de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales, asimismo, se tiene el valor de Chi cuadrado es de 149.243 y p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), para el método de análisis (regresión ordinal) y el cual, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad orientación al aprendizaje depende el 80.0% de gestión del conocimiento y trabajo en equipo.

Tabla 16

Presentación de los coeficientes de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[orientación al aprendizaje1 = 1]	-4,435	,694	40,854	1	,000	-5,794	-3,075
	[orientación al aprendizaje1 = 2]	-,333	,890	35,727	1	,000	-1,098	-4,432
Ubicación	[gestión del conocimiento1=1]	-5,160	,881	34,281	1	,000	-6,887	-3,433
	[gestión del conocimiento1=2]	-1,468	,404	13,181	1	,000	-6,260	-4,675
	[gestión del conocimiento1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[trabajo en equipo1 =1]	,894	,768	12,484	1	,000	-5,218	-3,007
	[trabajo en equipo1 =2]	,531	,728	17,537	1	,000	-7,308	-4,370
	[trabajo en equipo1 =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

De acuerdo al puntaje de Wald de 40.854, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2 Cercado de Lima, 2020.

Hipótesis específicas 2

H₀: No existen incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima,2020.

H₁: Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima,2020.

Tabla 17

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	19.153	4	,001	Cox y Snell	,235
				Nagelkerke	,460
				McFadden	,377

En la tabla se muestra los resultados, a la vez se está explicando la dependencia de gestión del conocimiento y trabajo en equipo, asimismo, se tiene el valor de Chi cuadrado es de 19.153 y p-valor (valor de significancia) es igual a 0,001 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), para el método de análisis (regresión ordinal) y el cual, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de conocimiento compartido depende el 46% de gestión del conocimiento y trabajo en equipo.

Tabla 18

Presentación de los coeficientes gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[conocimientocompartido1 = 1]	-2,475	,459	29,019	1	,000	-3,376	-1,575
	[conocimientocompartido1 = 2]	,718	,383	3,510	1	,000	-4,033	-1,468
Ubicación	[gestióndelconocimiento1=1]	-2,943	,692	18,088	1	,000	-4,299	-1,587
	[gestióndelconocimiento1=2]	-,674	,385	3,063	1	,000	-1,430	-1,081
	[gestióndelconocimiento1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[trabajoenequipo1=1]	-,248	,546	4,206	1	,000	-1,319	-1,823
	[trabajoenequipo1=2]	,150	,410	3,133	1	,000	-1,654	-1,954
	[trabajoenequipo1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

De acuerdo al puntaje de Wald de 29.019, es mayor a 4 entonces, existe influencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia en la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.

Hipótesis específicas 3

H₀: No existen incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima,2020.

H₁: Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima,2020.

Tabla 19

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	130.409	4	,000	Cox y Snell	,628
				Nagelkerke	,737
				McFadden	,517

En la tabla se percibe los resultados obtenidos, de la misma forma se está explicando la dependencia de gestión del conocimiento y trabajo en equipo, asimismo, se tiene el valor de Chi cuadrado es de 130.409 y p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), para el método de análisis (regresión ordinal) y el cual, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad recuperación del conocimiento depende el 73.7% de gestión del conocimiento y trabajo en equipo.

Tabla 20

Presentación de los coeficientes de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[retencionyrecuperaciondelconocimiento1 = 1]	-2,144	,428	25,072	1	,000	-2,983	-1,305
	[retencionyrecuperaciondelconocimiento1 = 2]	,647	,378	22,920	1	,000	-2,095	-1,388
Ubicación	[gestióndelconocimiento1=1]	-3,321	,698	22,659	1	,000	-4,688	-1,954
	[gestióndelconocimiento1=2]	-1,268	,385	20,875	1	,001	-2,022	-1,515
	[gestióndelconocimiento1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[trabajoenequipo1=1]	,981	,533	23,388	1	,000	-2,064	-1,026
	[trabajoenequipo1=2]	,737	,404	23,333	1	,000	-2,054	-1,528
	[trabajoenequipo1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

De acuerdo al puntaje de Wald de 25.072, es mayor a 4 entonces, existe influencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo el resultado se arribó que el 53,8% de los docentes encuestados opinan que la gestión del conocimiento es regular, el 53% de los docentes encuestados expresan que el trabajo en equipo es regular y el 59.8% de los docentes manifiestan que el aprendizaje organizacional es regular. Concluyó según el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad aprendizaje organizacional depende el 77.7% gestión del conocimiento y trabajo en equipo. Hay una coincidencia con la tesis de Ayala (2016) concluyó que la regresión logística multinomial en que concluyo que los resultados muestran que las habilidades directivas inciden en un 19% y 21% en la manera de comunicación que tienen dentro de la entidad educativa y la cual repercute en las relaciones que tienen los participantes y por ende tienen consecuencias positivas. Además, se apoyó a la teoría de Díaz (2004) menciona respecto a la gestión del conocimiento: “es un conjunto de conocimientos y habilidades que tiene una persona para crear nuevo conocimiento y poder resolver un problema específico”. Además, el mismo Díaz la menciona como “aquella gestión que considera los diversos factores como el capital humano, el estructural y el relacional, como un bloque de tres activos”

En cuanto a la hipótesis específica 1, concluyó que según Nagelkerke, implicando que la variabilidad orientación al aprendizaje depende el 80.0% de gestión del conocimiento y trabajo en equipo. Asimismo, corroboró en su tesis Miranda (2018) concluyó que trabajo en equipo está directamente ligada a la variable dependiente, lo que arroja los siguientes resultados: el 72.1% y 77.6% manifiestan que el trabajo realizado en equipo hace que los participantes se comprometan con las metas que deben lograr en dicha casa de estudio, por lo cual se puede decir que el producto entre los participantes saldrá mucho mejor, esta data es importante para otros estudios. Se apoyó a la teoría de Según Dubrin (2008) manifestó que existe un aspecto especial en aquellos grupos que logran unir capacidades específicas individuales, con relaciones y compromisos que permiten logras objetivos comunes, los integrantes colaboran cada uno con sus propias capacidades y en determinadas tareas, de manera más eficaz, como lo harían un equipo de atletas donde cada integrante busca el éxito de todos. Se enfatizó a la teoría de Argyris (citado por Álvarez, 2012) menciona que una persona de manera individual, con la plena capacidad de sus funciones, tiene la energía y carácter psíquica para ayudar en su desarrollo individual dentro de la organización.

Igualmente, en el caso de los docentes, forman como individuo un ente de aprendizaje que es a la vez integrante de una organización, y cumple labores individuales para el logro de objetivos generales. En ese aspecto, este docente, cuando está motivado se vuelve un agente primordial para el aprendizaje grupal e institucional, en base a ello, podemos inferir que su mejoría profesional e individual sea consecuencia del éxito organizacional.

En cuanto a la hipótesis específica 2, concluyó que el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de conocimiento compartido depende el 16% de gestión del conocimiento y trabajo en equipo. Hay una semejanza con la tesis de Obispo (2018) concluyó que la gestión ligada al conocimiento influye significativamente en el desempeño de los maestros del contexto que se analizó, se logra los resultados con un valor de 0.730, lo cual significa que hay una relación alta. Se busca brindar aportes para solucionar las dificultades encontradas en dicha realidad. También, hay una similitud con la tesis de Bardales (2018) concluyó que hay una relación del 66% de la variable independiente sobre la variable dependiente. El estudio toma como base a la teoría de Konntz, Wehrich y Canice (2012) en la que menciona el principio de “la unión hace la fuerza”, en la que se destaca la comunicación entre los individuos y el trabajo en equipo como medio para conseguir los objetivos. Henri Fayol *Administration Industrielle et Générale* (1916) (p.18). Los objetivos que se alcanzan por el equipo en base a la confianza y a través de largos periodos de tiempo son la base para obtener los resultados en una organización moderna. Cuando mencionamos trabajo en equipo, no nos referimos a las actividades individuales de cada persona, ésta vas más allá y logra una mayor energía de manera agrupada que la suma de las individualidades. También, se consideró la teoría de Álvarez (2012) quien incide en la importancia del aprendizaje en la organización, desde un aspecto funcional, es un proceso de carácter complejo, cuyo desarrollo debe tomarse a una velocidad baja y no como algo acelerado ni vertiginoso. Este tipo de aprendizaje se implanta como una fortaleza de la organización a mediano plazo, no podemos esperar resultados inmediatos, pues es un proceso que toma tiempo de maduración y desarrollo dentro de todos los miembros de la organización.

En la hipótesis específica 3, concluyó que coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad recuperación del conocimiento depende el 73.7% de

gestión del conocimiento y trabajo en equipo. Hay una coincidencia con la tesis de Duque, Contreras y García (2019) concluyó que es importante la investigación sobre las variables analizadas, ya que facilita que el conocimiento se dé a través de mecanismos que facilite el aprendizaje, ya que el aprendizaje es medular para el desarrollo de las habilidades científicas ya que mediante estas se logran grandes cambios. Asimismo, hay una similitud con la tesis de Rincón (2017) concluyó que busca facilitar los procesos de aprendizaje en los estudiantes, para que de manera rápida los estudiantes logren relacionar las problemáticas con su entorno y plantear soluciones que los ayuden a enfrentar conflictos de manera exitosa. Hay una semejanza con la tesis de Pérez (2016) concluyó que facilita las comunicaciones en cualquier contexto, El estudio analiza cada estadio de la administración ligada al conocimiento. Además, Simanca y Bernal (2016) concluyó que la gestión eficiente en temas del conocimiento, es necesario contar con elementos que faciliten cada uno de los procesos, ya que ello facilita la toma de decisiones para el logro de las metas de la empresa. También, Passaillaigue (2016) concluyó que la gestión relacionada al ámbito social y económico para poder mejorar la gestión dentro de la empresa y de esa manera lograr que se convierta en competitiva frente a su competencia. Se apoyó en la teoría de Castañeda (2005), según el cual menciona dos condiciones que deben cumplirse. Transformar el conocimiento individual en conocimiento organizacional y por otro lado aprender e interiorizar el conocimiento institucionalizado. Es decir, la incorporación del conocimiento final, como la cultura, la organización, los procesos, serán el corolario de la asimilación de los conocimientos individuales. De la misma forma, se basó a la teoría de Rowe(2010) quien menciona que, asimilando el aprendizaje organizacional, se podrá hacer frente a los cambios a los que se enfrenta la organización de manera permanente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la gestión del conocimiento incide en el trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional al 77.7%. Esto muestra una influencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima,2020.

Segunda: Se determinó la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje al 80%. Lo cual muestra que existe influencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2 Cercado de Lima,2020.

Tercera: Se estableció la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido al 46%. Lo cual eexiste influencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima,2020.

Cuarta: Se estableció la incidencia gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la retención y recuperación del conocimiento al 73,7%. Lo cual existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima,2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director de la institución se le sugiere establecer planes estratégicos que permita a los docentes gestionar su conocimiento y relacionar con el compromiso institucional que puedan sentir en su trabajo cotidiano. Además, se debe mantener capacitación permanente de acuerdo a la necesidad de cada docente. Considerar principalmente las necesidades de actualización de conocimiento de las nuevas tecnologías que puedan ayudar en el desarrollo institucional. Por otro lado, tomar en cuenta el aprendizaje grupal, implementar de manera gradual una cultura de aprendizaje para mejorar la satisfacción laboral de toda la comunidad.

Segunda: Ayudar a los docentes a desarrollar su conocimiento tácito a través de exponerlos a nuevos conocimiento y experiencias que puedan mejorar el compromiso que sientan con la entidad educativa y se pueda ofrecer un mejor servicio con el bien de la educación de la localidad. Asimismo, cada miembro del grupo debe asumir sus responsabilidades que le son asignadas.

Tercera: Al director a motivar a los docentes a socializar con su conocimiento individual a través de charlas y capacitaciones con la finalidad de fortalecer el compromiso que sientan con la institución y se puedan identificar con el servicio que se brinda a la comunidad. También, es necesario implementar estrategias que permitan visualizar y conocer una cultura interna de aprendizaje permanente, la cual facilitará los procesos de aprendizaje de todos los miembros, pero siempre valorando el conocimiento y la confianza en el docente.

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

VII. PROPUESTA

8.1 Propuesta para la solución del problema

8.1.1 Generalidades

Región: Lima

Provincia: Lima

Localidad: Distrito Cercado de Lima

Institución educativa: Héroes de Cenepa

A. Título del proyecto: Compartiendo mi conocimiento aprendo

B. Ubicación geográfica:

Jr. Huallaga N° 878 Cercado de Lima

8.1.2 Beneficiarios

A. Directos: Estudiantes, docentes y directivos

B. Indirectos: Padres de familia.

8.1.3 Justificación

En la actualidad, la mayoría de investigaciones explican las ineficiencias respecto a la gestión del conocimiento desde un enfoque administrativo, el trabajo en equipo dentro de la organización cumple un papel significativo, por cuanto de ella depende, que cada uno de las áreas se desarrolle de manera eficiente y al mismo tiempo controlado la ejecución de las metas es por ello que esta propuesta se desarrolla con el propósito de mejorar cada actividad de los docentes en bien de mantener un acertado cumplimiento de las metas y el trabajo en equipo. De ahí que, la gestión del conocimiento es fundamental para desarrollar los otros procesos de la organización, ya que los demás procesos estarán familiarizados entre todo el personal y la organización será capaz desarrollar procesos de mejora continua. Las oportunidades que se logran de la gestión del conocimiento es el mejoramiento de los servicios y productos de la entidad, en la medida en que estos son el resultado del conocimiento existente tanto en el entorno interno y externo (Caraballo, Mesa y Herrera, 2009)

8.1.4 Descripción de la problemática

En la Institución Educativa Héroes del Cenepa, en la actualidad que hoy en día vivimos a través de esta pandemia nos obliga a todos los docentes a aplicar los nuevos conocimientos virtuales de diferentes plataformas, pero se percibe en la mayoría de los docentes tienen la dificultad de conocimiento para aplicar esos recursos tecnológicos y transmitir la enseñanza – aprendizaje en los estudiantes,

se dan por falta de desconocimiento o la actualización de los docentes. Lo que se busca es que los docentes aprendan a trabajar en equipo para que puedan compartir sus visiones sobre los diversos temas y de esa manera contribuyan a la mejora de la enseñanza que les brindan a sus estudiantes, es la clave para lograr el trabajo colaborativo.

8.1.5 Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos

A. Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos

En la investigación se demostró que el programa de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas “Héroes del Cenepa”. Por lo consiguiente la propuesta es que el programa se refuerce constantemente en la hora colegiada para mantener y mejorar cada vez más los comportamientos deseados. Pero si nos damos cuenta el logro que se tuvo solo es una parte de la población de la institución educativa, quiere decir que la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional no se están compartiendo las capacitaciones en otras Instituciones Educativas, produciendo climas no favorables, la falta de conocimiento y trabajo en equipo ocasionan preocupación en muchos docentes. La propuesta de Impacto es capacitar a todos los docentes de la institución educativa mencionada de ambos niveles aplicando el programa en ellos, desarrollando cada uno de los talleres, donde los docentes asumirán con toda la responsabilidad, brindándoles todo tipo de estrategias, con el objetivo que los docentes realicen la réplica entre los docentes desarrollados exclusivamente en la hora colegiada.

8.1.6 Objetivos

A. Objetivo general

Fortalecer la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en la Institución Educativa Héroes del Cenepa

B. Objetivos específicos

- Capacitación y aplicación del programa gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en la Institución Educativa Héroes del Cenepa
- Sensibilizar a los docentes de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en la Institución Educativa Héroes del Cenepa.

8.1.7 Resultados esperados

Objetivo específico	Posibles resultados
Capacitación y aplicación del programa gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en la Institución Educativa Héroe del Cenepa	Aplicación del programa a toda la población de los docentes de la institución educativa Héroe del Cenepa. Sensibilizar a los docentes para integrarse a la capacitación
Sensibilizar a los docentes en la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en la Institución Educativa Héroe del Cenepa	Los docentes con las pautas que le brinda el docente en el desarrollo de las actividades reforzaran a los estudiantes para un mejor aprendizaje.

7.2 Costos de implementación de la propuesta

La implementación del programa se contará con los siguientes recursos:

Humanos:

- Directivos
- Todos los docentes de la institución educativa
- Padres de familia

Materiales

- Impresiones donadas por la dirección
- Papelógrafos, plumones, colores, cinta mastenking, goma, cada docente asumirá para desarrollar los talleres con sus propios estudiantes.
- Materiales adicionales comité de aula.

REFERENCIAS

- Acosta, H. y Leyva, J. (2020). *Autonomía profesional de la enfermera, estudio comparado: Perú (Trujillo) y México (Puebla)*.
- Acevedo, Y., Aristizábal, C., Valencia, A. y Bran, L. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. *Información tecnológica*, 31(1), 103-112.
- Andrade, S., y Cevallos, K. (2020). Cultura tributaria en el Ecuador y la sostenibilidad fiscal. *Revista Eruditus*, 1(1), 49-62.
- Armas, M. y Colmenares de Eizaga, M. (2006). Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social REDHECS. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, ISSN-e 1856-9331, Año 4, No. 6, 2009, págs. 141-160 (Vol. 4). Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Arias, L. & Segura, F. (2020). La gestión del conocimiento para la innovación y el desarrollo rural: experiencias desde Costa Rica. *Yulök Revista de Innovación Académica*, 4(1).
- Belandria, R., Asprino, G. y Molero, N. (2017). Relevancia de la evaluación para los procesos de formación académica. Una perspectiva desde la episteme de paz. *Revista ORBIS*, 13(38), 5-18.
- Bonilla, E. (2018). La cultura tributaria como herramienta de política fiscal: la experiencia de Bogotá. *Revista Ciudades, Estados y Política*, 1(1), 21-35.
- Bueno, E. (2015). *Gestión del Conocimiento en Universidades y Organismos Públicos de Investigación*. Madrid: Dirección General de Investigación, Consejería de Educación Comunidad de Madrid.
- Cardona, J. y Calderón, G. (2006). El impacto del aprendizaje en el rendimiento de las organizaciones. *Cuadernos de Administración*, Universidad Javeriana, 19 (32) (pp.11-43).
- Cervantes, G., Muñoz, G., e Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14).
- Condori, S., Mamani, O. y Bernedo, D. (2020). Eficacia del programa ¡Qué importante es tributar! en el desarrollo de cultura tributaria en adolescentes. *Apuntes Universitarios*, 10(1), 66 – 77.

- Cuadrado, G. (2020). Gestión del conocimiento en la universidad: cuestionario para la evaluación institucional. *Revista iberoamericana de educación superior*, 11(30), 201-218.
- Cuellar, A. (2020). La cirugía como una sinfonía. Un proyecto para el trabajo en equipo y coordinado. *Revista Colombiana de Cirugía*, 35(4), 550-552.
- Del Moral, A. (2015). *Gestión del conocimiento*. Madrid, España: Editorial Thomson.
- Del Río, B., Álvarez, J. & Islas, K. (2020). Validez de contenido y consistencia interna de una escala de auto-eficacia para el trabajo en equipo dentro de entornos laborales en futuros egresados. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 9(17), 73-93.
- Dieste, S., López, M. y Martín, M. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios sobre una evaluación formativa en el trabajo en equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175-192.
- Farfán, D y Garzón, M (2016). *La Gestión del Conocimiento*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Fierro, I., Tamayo, G., Andinco, B., Brito, F. y Dávalos, P. (2020). Aprendizaje organizacional y su vinculación con la comunicación. *SaberEs*, 12(1).
- Flores, J y Miguel, A. (2015). *Gestión del conocimiento en los medios de comunicación*. Madrid, España: Editorial Fragua.
- Fuentes, P. (2020). De la educación interprofesional al trabajo en equipo en salud. *Revista Horizonte de Enfermería*, 28(1), 3-6.
- Gamboa, J., Hurtado, J., & Ortiz, G. (2017). Gestión de la política fiscal para fortalecer la cultura tributaria en Ecuador. *Revista Publicando*, 4(10 (2)), 448-461.
- Garzón, M. (2015). El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia. *Pensamiento y Gestión*, (26) (pp. 238-278).
- García, A. M., Martelo, R. y Ruiz, M. (2020). Caracterización del trabajo en equipo para algunos centros universitarios del Caribe Colombiano: un acercamiento al personal administrativo y docente. *Revista ESPACIOS*, 41(16).
- Gil, F. (2018). *El sistema tributario del Perú y las dificultades que hacen lento su desarrollo*. *Diario Gestion*. Retrieved from <https://gestion.pe/economia/dificultades-enfrenta-sistematributario-peru-226012-noticia/>

- Gómez, J., Cardona, C. y Aguirre, P. (2018). Propuesta de reforma al estatuto tributario municipal de Santa Rosa de Cabal como impacto a la competitividad empresarial. *Lúmina*, (19): 72 - 99. DOI: 10.30554/lúmina.19.2547.2018.
- Guzmán, J. E., & Arrieta, D. B. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 83-97.
- Hernández, J. y Pérez, B. (2012). La Gestión del Conocimiento como Estrategia para la Mejora Continua en la Administración Pública Municipal. La Experiencia del H. Ayuntamiento de Navolato. *Revista Daena (International Journal Of Good Conscience)*, 8(1).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México, McGraw Hill Interamericana, 600 pp.
- Hidalgo, J. (08 de noviembre de 2017). Defensoría del Pueblo intervino por huelga municipal en Chiclayo. <http://larepublica.pe/politica/1142251-defensoria-del-pueblo-intervino-por-huelga-municipal-en-chiclayo>.
- Hoyos, M. (2020). Cultura tributaria y su relación con la evasión de obligaciones tributarias en Latinoamérica, años 2012 al 2017.
- Hurtado, A y Gonzales, R. (2018). Gestión y planificación municipal en el Perú. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Jaén.
- Izquierdo, J. L. (2019). Propuesta de un proyecto interdisciplinar para el fomento del aprendizaje de los primeros auxilios en educación física. *EmásF: revista digital de educación física*, (60), 91-105.
- Laguna, C. (2017). Alcaldía da facilidades a contribuyentes para pagar impuestos en mora. La Paz, Bolivia: Agencia municipal noticias.
- López, G., Gil, M. y Bolio, C. (2017). Aprendizaje organizacional: caso una panificadora. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 161-170.
- Mendoza, F., Palomino, R., Robles, J. y Ramírez, S. (2016). Correlación Entre Cultura Tributaria Y Educación Tributaria Universitaria: Caso Universidad Estatal De Sonora (Correlation between Tax Culture and College Education Tax: Case State University of Sonora). *Revista Global de Negocios*, 4(1), 61-76.

- Melo, H. (2020). Responsabilidad y retos de la educación básica y media para el fomento de la empresarialidad en Colombia. *Sinergias educativas*, 5(2), 58-68.
- Montano, J. (2019). Cultura tributaria: características, objetivos, importancia. Retrieved November 2, 2019, from <https://www.lifeder.com/cultura-tributaria/>
- Navarro, J., Vargas, B. y Castro, N. (2017). Cultura Tributaria. *Revista Publicando*, 3(9), 697-705.
- Otter, T. y Cortez, Mónica. (2016). *Gestión del conocimiento. Conceptos, Ideas, Herramientas*. Konrad Adenauer Stiftung. Recuperado de http://www.kas.de/wf/doc/kas_21114-1522-4-30.pdf?101112184944
- Quintero, O.; Luna, J.; Palacio, M. (2016). Observatorio de tributos territoriales: Evaluando la eficiencia del sistema tributario en los municipios del área de mayor influencia económica de Antioquia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 68, 41-74.
- Peluffo, M. y Catalán, E. (2017). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Chile: CEPAL.
- Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(3), 209-218.
- Porret G. (2015). *Gestión de Personas*. (1^{er} ed.). ESIC, España. isbn . 9788415986492.
- Porto, P. (31 de marzo del 2016). La Cultura Tributaria. *Diario Gestión*, (Sección Economía), p. 24.
- Reyes, T., & Mariela, Y. (2019). Gestión administrativa y su influencia en la cultura tributaria de la municipalidad provincial de Chiclayo, año 2018.
- Riquelme, A., Cravero, A. y Saavedra, R. (2008). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional: Modelo Adaptado para la Administración Pública Chilena. 43-61. Universidad Autónoma de Chile. Recuperado de <http://ceur-ws.org/Vol-488/paper3.pdf>.
- Rivera, D. (2019). Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional. *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, 20- 25.

- Rodríguez, R.; Tamez, X. y Pérez, F. (2017). Las principales causas de la baja recaudación del impuesto predial en el municipio de ciudad de Valle SLP. Ciudad Valles, México: Observatorio de la economía latinoamericana.
- Rosas, C. y. (11 de Julio de 2016). Programa para incrementar la conciencia tributaria. Obtenido de UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura, vol. 5, núm. 2, 2016 Universidad César Vallejo, Perú.
- Rossignolo, D. (2017). La ineficiencia tributaria en las provincias argentinas: El impuesto sobre los Ingresos Brutos. Obtenido de Cuadernos de Economía, 36(70), enero-junio de 2017 Cuadernos de Economía, vol. XXXVI, núm. 70, enero-junio, 2017, pp. 95-135.
- Sein, M., Fidalgo, Á., & García, F. (2017). *Trabajo en equipo y Flip Teaching para mejorar el aprendizaje activo del alumnado [Peer to Peer Flip Teaching]* (No. COMPON-2017-0109).
- Solórzano, D. (2016). La cultura Tributaria, Un instrumento para combatir la evasión tributaria en el Perú. Lima, Perú: Congreso de la República. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/03959836C65E2E5805257C120081DB15/\\$FILE/cultura_tributaria_dulio_solorzano.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/03959836C65E2E5805257C120081DB15/$FILE/cultura_tributaria_dulio_solorzano.pdf).
- Sucari, W., y Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171.
- Tarí, J. y García, M. (2015). *¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?* Cuadernos de Gestión, 13(1), 151-176.
- Triana, Y., Díaz, M., Ferro, J., & García, I. (2021). Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1).
- Urteaga, C., Serrano, M. y Antonio, J. (2019). La cultura tributaria y su influencia en la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Distrital de Namora—2017.
- Vázquez, G., Uliánov, I., Macías, J., y Juárez, L. (2020). Construcción-validación del cuestionario sobre madurez de gestión del conocimiento para innovación educativa en universidades. *Apertura: Revista de Innovación Educativa*, 12(1).

Vásquez, J. R. (2017). La cultura tributaria y la gestión municipal.

Quipukamayoc, 25(48), 49-60.

Vega, H. y Vásquez, E. (2019). La importancia de la cultura tributaria en el Perú.

Vilagran, M. (2020). Efectos de la gamificación superficial en un trabajo en equipo en Educación Superior. In *La docencia en la Enseñanza Superior: Nuevas aportaciones desde la investigación e innovación educativas* (pp. 1094-1105). Octaedro.

Wordpress. (6 de OCTUBRE de 2017). Reflexión sobre la cultura tributaria.

Importancia de la Cultura Tributaria.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la gestión del conocimiento				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Fomento de conocimiento	Dirección	1,2	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 24 - 55 Regular 56 - 87 Eficiente 88 - 120 Porret (2015)
	Capacidades	3,4		
	Mejora continua	5,6		
	Explorar	7,8		
Captura de conocimiento	Interacción	9,10		
	Conocimiento técnico	11,12		
	Filtración	13,14		
	Aplicar conocimiento	15,16		
	Compromiso	17,18		
Distribución de conocimiento	Ambiente	19,20		
	Herramientas técnicas	21,22		
	Comunicación	23,24		
Operacionalización del trabajo en equipo				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Formación	Familiarización	1,2	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 30 - 69 Regular 70- 109 Eficiente 110 – 150
	Relaciones sociales	3,4		
	Liderazgo	5,6		
Normatividad	Cohesión	7,8		
	Unidad	9,10		
	Diferenciación de roles	11, 12		
	Identificación de expectativas	13,14		
	Compromiso	15,16		
	Visión organización	17,18		
	Resolver conflicto	19, 20		

Tormenta y Adaptación	Beneficio mutuo	21,22		Bernal y Sierra (2015)
	Rol de líder	23,24		
Desempeño	Dinámicas	25,26		
	Innovación	27,28		
	Alto de desempeño	29,30		

Operacionalización del aprendizaje organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variables
Orientación al aprendizaje	-Compromiso de directivos y demás empleados -Apertura y experimentación -Capacidad de romper con perspectivas tradicionales	9	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Deficiente 24 - 55 Moderado 56 - 87 Bueno 88 - 120 Cardona y Calderón (2006)
Conocimiento compartido	-Comunicación interna -Trabajo en equipo -Visión compartida	10		
Retención y recuperación del conocimiento	-Estructura organizacional -Tecnologías de la información	5		

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario que mide la gestión del conocimiento

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

Escala de Likert:

5. Siempre
4. Casi Siempre
3. Algunas veces
2. Casi nunca
1. Nunca

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Fomento de conocimiento						
1	Los directivos de su institución gestionan e innova nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
2	Los directivos de su institución interactúan entre sí a través de reuniones, conversatorios favoreciendo la creación del conocimiento.					
3	Las mejores prácticas pedagógicas como procesos didácticos son compartidas por el resto de la institución.					
4	En tu I.E comparten información pedagógica, didácticos, metodológicos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.					
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.					
6	Participa en el proceso de intercambio de experiencias sobre contenidos de aprendizaje.					
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.					
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.					
Dimensión: Captura de conocimiento						
9	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.					
10	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros.					
11	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.					
12	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.					
13	Promueve uso de recursos virtuales para mejorar el desempeño docente y de los aprendizajes con los estudiantes.					
14	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.					
15	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.					
16	Aplicas tus conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.					
17	Cuando obtiene conocimiento fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra y compartes con sus demás colegas.					
18	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria de sus colegas.					
Dimensión: Distribución de conocimiento						
19	En su I. E., existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.					
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.					
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.					
22	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.					
23	En su I.E comparten conocimientos e intercambian sus experiencias pedagógicas.					
24	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.					

Gracias por su valiosa colaboración

Trabajo en equipo

Estimado docente: Estoy realizando una encuesta con el fin de obtener información sobre el trabajo en equipo que posee los docentes de la RED 2. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una "X" las alternativas que crea usted la conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

- 5. Siempre
- 4. Casi Siempre
- 3. Algunas veces
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

Nº	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Formación					
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.					
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área.					
3	En la Institución Educativa realiza reuniones de confraternidad.					
4	En la Institución Educativa practican las reuniones por onomástico.					
5	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					
6	Le agrada dirigir actividades de grupo.					
	Dimensión: Normatividad					
7	Los colaboradores realizan lo que el personal anticipa.					
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.					
9	En la Institución Educativa son equitativos con sus colaboradores.					
10	En la Institución Educativa se realiza actividades integradoras.					
11	Entre docentes experimentan el intercambio de experiencias en el cumplimiento de sus funciones.					
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la Institución Educativa.					
13	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a las normas establecidas.					
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.					
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.					
16	La Institución Educativa tiene un compromiso en común en facilitar a los colaboradores.					
17	En la Institución Educativa los colaboradores presentan un proyecto a futuro.					
18	La visión de una organización debe reflejarse en la misión de los objetivos y las estrategias de la organización.					
	Dimensión: Tormenta a adaptación					
19	En la Institución Educativa el personal encargado negocia algunas incidencias.					
20	El personal encargado muestra el dominio de las técnicas de conflicto.					
21	Los beneficios que brinda la entidad son equitativos					
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la Institución Educativa proporciona.					
23	El jefe inmediato cumple con delegar funciones.					
24	El jefe inmediato realiza reuniones de intercambio de experiencias sobre los retos actuales de la educación.					
	Dimensión: Desempeño					
25	Los colaboradores se desempeñan activamente.					
26	Los colaboradores realizan pausas activas en horas de trabajo.					
27	El jefe inmediato implementa los programas de alta tecnología.					
28	Se implementa con los materiales actualizados para realizar un desempeño eficaz.					
29	Los colaboradores son evaluados de una manera adecuada.					
30	El jefe visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.					

Gracias por su valiosa colaboración

Aprendizaje Organizacional

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las afirmaciones. No deje afirmaciones sin responder
 Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada afirmación

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: ORIENTACION AL APRENDIZAJE						
1	Los docentes en esta escuela frecuentemente proponen nuevas ideas e introducen novedades en su trabajo.					
2	Los directivos de esta escuela exploran continuamente el ambiente para ganar nuevas perspectivas					
3	El equipo directivo de la institución fomenta entre sus docentes, el análisis de las expectativas de aprendizajes de los estudiantes y de los padres de familia.					
4	La dirección impulsa acuerdos de colaboración con otras instituciones para intercambiar conocimientos y experiencias.					
5	En nuestra escuela las ideas innovadoras que funcionan son frecuentemente recompensadas					
6	En nuestra escuela las fallas son discutidas constructivamente					
7	Los docentes en esta escuela son animados a que cuestionen la forma de hacer las cosas					
8	Los administradores de la institución son capaces de romper con las perspectivas tradicionales para ver las cosas en nuevas y diferentes formas					
9	Los docentes de nuestra escuela resisten el cambio y tienen miedo de nuevas ideas					
DIMENSION 2: CONOCIMIENTO COMPARTIDO		1	2	3	4	5
10	En nuestra escuela los problemas son compartidos y no escondidos.					
11	La comunicación en nuestra escuela es rápida, sencilla y práctica y fomenta la autonomía y la iniciativa					
12	Los nuevos procesos de trabajo son útiles para la organización son comunicados a todos los docentes					
13	Los docentes de nuestra organización tienen disponible una variedad de herramientas para comunicarse (teléfono, correo electrónico, internet, entre otras)					
14	Nuestra escuela tiene una efectiva resolución de conflictos gracias al trabajo en equipo					
15	En los equipos de trabajo, de nuestra escuela, se comparten conocimientos y experiencias a través del diálogo					
16	Las recomendaciones realizadas por los equipos de trabajo son adoptadas por la escuela					
17	Las objetivos de la escuela son comunicadas a todos los miembros.					
18	Los docentes de esta escuela tenemos una visión común acerca del aporte de nuestro trabajo al logro de los objetivos organizacionales					
19	Los docentes tenemos una percepción compartida de la distancia entre la situación actual de la escuela y la deseada.					
DIMENSION 3: RETENCIÓN Y RECUPERACION DEL CONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
20	Los procesos organizativos son documentados a través de manuales, archivos digitales o memorias institucionales.					
21	Nuestra escuela tiene políticas y procedimientos organizacionales que ayudan a la realización del trabajo individual.					
22	En nuestra escuela existen los procedimientos para recoger las propuestas de los docentes y distribuir las internamente.					
23	Los archivos y bases de datos de nuestra escuela proporcionan la información necesaria para hacer el trabajo.					
24	Los sistemas de información de la escuela facilitan el proceso de toma de decisiones.					

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en instituciones educativas de la Red N° 02, Lima. Autor: Mgr. Franz Harry Sánchez Espejo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2 Cercado de Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2 Cercado de Lima, 2020.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en la orientación al aprendizaje en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2 Cercado de Lima, 2020.</p> <p>Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el conocimiento compartido en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.</p> <p>Existe incidencia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el retención y recuperación del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Red, N° 2, Cercado de Lima, 2020.</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento			<p>Niveles y rangos</p> <p>Deficiente Regular Eficiente</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
			Fomento del conocimiento	Dirección	1,2		Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Capacidades	3,4		
				Mejora continua	5,6		
				Explorar	7,8		
			Captura del conocimiento	Interacción	9,10		
				Conocimiento técnico	11,12		
				Filtración	13,14		
				Aplicar conocimiento	15,16		
			Distribución del conocimiento	Compromiso	17,18		
				Ambiente	19,20		
				Herramientas técnicas	21,22		
				Comunicación	23,24		
			Variable 2: Trabajo en equipo				<p>Nivel y rango</p> <p>Deficiente Regular Eficiente</p>
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición				
Formación	Familiarización	1,2	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)				
	Relaciones sociales	3,4					
	Liderazgo	5,6					
Normatividad	Cohesión	7,8					
	Roles	9,10					
	Identificación	11,12					
Tormenta y adaptación	Visión organización	13,14					
	Resolver conflictos	15,16					
	Beneficio	17,18					
Desempeño	Rol de líder	19, 20					
	Dinámicas	21,22					
	Innovación	23,24					
	Alto de desempeño	25, 26					

			Variable 3: Aprendizaje organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Orientación al aprendizaje	Compromiso del directivo	1,2,3,4	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regular Eficiente
				Apertura y experimentación	5,6,7		
			Conocimiento compartido	Capacidad de romper con perspectiva tradicionales	8, 9		
				Comunicación interna	10,11,12,13		
				Trabajo en equipo	14,15,16,17		
			Retención y recuperación del conocimiento	Visión compartida	18, 19		
				Estructura organizacional	20, 21,22		
				Tecnología de información	23, 24		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Nivel: Explicativa Tipo: Básica Diseño: No experimental-de corte transversal Correlación causal Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo	Población: 200 Muestra: 132 Tipo de muestreo: Probabilística aleatorio simple	Variable 1: Gestión del conocimiento Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Porret (2015) Año: 2020 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: Cercado de Lima Forma de Administración: Directa Variable 2: Trabajo en equipo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Bernal y Sierra (2015) Año: 2020 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: Cercado de Lima Forma de Administración: Directa Variable 3: Aprendizaje organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Cardona y Calderón (2006) Año: 2020 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: Cercado de Lima Forma de Administración: Directa	DESCRIPTIVA: Distribución de frecuencia, tablas de contingencia, figuras INFERENCIAL: Según Regresión logística				

Anexo 4: Validaciones mediante juicio de experto



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

N°	DIMENSIONES / Ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Dimensión: Fomento de conocimiento							
1	Los directivos de su institución gestionan e innova nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	X		X		X		
2	Los directivos de su institución interactúan entre sí a través de reuniones, conversatorios favoreciendo la creación del conocimiento.	X		X		X		
3	Las mejores prácticas pedagógicas como procesos didácticos son compartidas por el resto de la institución.	X		X		X		
4	En tu I.E. comparten información pedagógico, didácticos, metodológicos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.	X		X		X		
6	Participa en el proceso de intercambio de experiencias sobre contenidos de aprendizaje.	X		X		X		
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	X		X		X		
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.	X		X		X		
	Dimensión: Captura de conocimiento							
9	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	X		X		X		
10	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros.	X		X		X		
11	Las autoridades de su I.E. promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	X		X		X		
12	Los directivos de su I.E. aplican los conocimientos generados y compartidos.	X		X		X		
13	Promueve uso de recursos virtuales para mejorar el desempeño docente y de los aprendizajes con los estudiantes.	X		X		X		
14	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	X		X		X		

15	Aplico mis conocimientos para optimizar el proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X	
16	Aplicas tus conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	X		X		X	
17	Cuando obtiene conocimiento fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra y compartes con sus demás colegas.	X		X		X	
18	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria de sus colegas.	X		X		X	
	Dimensión: Distribución de conocimiento	SI	No	SI	No	SI	No
19	En su I. E., existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	X		X		X	
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.	X		X		X	
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.	X		X		X	
22	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.	X		X		X	
23	En su I.E comparten conocimientos e intercambian sus experiencias pedagógicas.	X		X		X	
24	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): TIENE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: ...DR. FLORES MASIAS EDWARD JOSE....** DNI: 09536323

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.

Lima, 15 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Formación							
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.	X		X		X		
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa realiza reuniones de confraternidad.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa practican las reuniones por onomástico.	X		X		X		
5	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		
6	Le agrada dirigir actividades de grupo.	X		X		X		
	Dimensión: Normatividad							
7	Los colaboradores realizan lo que el personal anticipa.	X	No	X	No	X	No	
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.	X		X		X		
9	En la Institución Educativa son equitativos con sus colaboradores.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa se realiza actividades integradoras.	X		X		X		
11	Entre docentes práctica o experimentan intercambio de experiencias en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la Institución Educativa.	X		X		X		
13	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a las normas establecidas.	X		X		X		
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.	X		X		X		
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.	X		X		X		
16	La Institución Educativa tienen un compromiso en común que facilite a los colaboradores.	X		X		X		
17	En la Institución Educativa los colaboradores presentan un proyecto a futuro.	X		X		X		
18	La visión de una organización debe reflejarse en la misión, los objetivos y las estrategias de la organización.	X		X		X		
	Dimensión: Tormenta a adaptación							
		Si	No	Si	No	Si	No	

19	En la Institución Educativa el personal encargado negocia algunas incidencias.	X		X		X	
20	El personal encargado muestra el dominio de las técnicas de conflicto.	X		X		X	
21	Los beneficios que brinda la entidad es equitativo.	X		X		X	
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la Institución Educativa proporciona.	X		X		X	
23	El jefe inmediato cumple con delegar funciones.	X		X		X	
24	El jefe inmediato realiza reuniones de intercambio de experiencias sobre los retos actuales de la educación.	X		X		X	
	Dimensión: Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los colaboradores se desempeñan activamente.	X		X		X	
26	Los colaboradores realizan pausas activas en horas de trabajo.	X		X		X	
27	El jefe inmediato implementa los programas de alta tecnología.	X		X		X	
28	Se implementa con los materiales actualizado para realizar un desempeño eficaz.	X		X		X	
29	Los colaboradores son evaluados de una manera adecuada.	X		X		X	
30	El jefe visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): TIENE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. DR. FLORES MASIAS EDWARD JOSE DNI: 09536323

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

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

Lima, 15 de noviembre del 2020



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL


N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Dimensión 1: Orientación al aprendizaje							
1	Los docentes en esta escuela frecuentemente proponen nuevas ideas e introducen novedades en su trabajo.	X		X		X		
2	Los directivos de esta escuela exploran continuamente el ambiente para ganar nuevas perspectivas	X		X		X		
3	El equipo directivo de tu institución fomenta entre sus docentes, el análisis de las expectativas de aprendizajes de los estudiantes y de los padres de familia.	X		X		X		
4	La dirección impulsa acuerdos de colaboración con otras instituciones para intercambiar conocimientos y experiencias.	X		X		X		
5	En nuestra escuela las ideas innovadoras que funcionan son frecuentemente recompensadas	X		X		X		
6	En nuestra escuela las fallas son discutidas constructivamente	X		X		X		
7	Los docentes en esta escuela son animados a que cuestionen la forma de hacer las cosas	X		X		X		
8	Los administradores de nuestra escuela son capaces de romper con las perspectivas tradicionales para ver las cosas en nuevas y diferentes formas	X		X		X		
9	Los docentes de nuestra escuela resisten el cambio y tienen miedo de nuevas ideas	X		X		X		
	Dimensión 2: Conocimiento compartido							
10	En nuestra escuela los problemas son compartidos y no escondidos.	X		X		X		
11	La comunicación en nuestra escuela es rápida, sencilla y práctica y fomenta la autonomía y la iniciativa	X		X		X		
12	Los nuevos procesos de trabajo son útiles para la organización son comunicados a todos los docentes	X		X		X		
13	Los docentes de nuestra organización tienen disponible una variedad de herramientas para comunicarse (teléfono, correo electrónico, internet, entre otras)	X		X		X		
14	Nuestra escuela tiene una efectiva resolución de conflictos gracias al trabajo en equipo	X		X		X		
15	En los equipos de trabajo, de nuestra escuela, se comparten conocimientos y experiencias a través del diálogo	X		X		X		
16	Las recomendaciones realizadas por los equipos de trabajo son adoptadas por la escuela	X		X		X		

17	Las objetivos de la escuela son comunicadas a todos los miembros.	X		X		X	
18	Los docentes de esta escuela tenemos una visión comun acerca del aporte de nuestro trabajo al logro de los objetivos organizacionales	X		X		X	
19	Los docentes tenemos una percepción compartida de la distancia entre la situación actual de la escuela y la deseada.	X		X		X	
	Dimensión 3: Retención y recuperación del conocimiento	SI	No	SI	No	SI	No
20	Los procesos organizativos son documentados a través de manuales, archivos digitales o memorias institucionales.	X		X		X	
21	Nuestra escuela tiene políticas y procedimientos organizacionales que ayudan a la realización del trabajo individual.	X		X		X	
22	En nuestra escuela existen los procedimientos para recoger las propuestas de los docentes y distribuirlas internamente.	X		X		X	
23	Los archivos y bases de datos de nuestra escuela proporcionan la información necesaria para hacer el trabajo.	X		X		X	
24	Los sistemas de información de la escuela facilitan el proceso de toma de decisiones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): TIENE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:DR. FLORES MASIAS EDWARD JOSE..... DNI:09536323.....

Especialidad del validador: LICENCIADO EN EDUCACION.....

Lima, 15 de noviembre del 2020

- 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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Fomento de conocimiento								
1	Los directivos de su institución gestionan e innova nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	X		X		X		
2	Los directivos de su institución interactúan entre sí a través de reuniones, conversatorios favoreciendo la creación del conocimiento.	X		X		X		
3	Las mejores prácticas pedagógicas como procesos didácticos son compartidas por el resto de la institución.	X		X		X		
4	En tu I.E comparten información pedagógico, didácticos, metodológicos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.	X		X		X		
6	Participa en el proceso de intercambio de experiencias sobre contenidos de aprendizaje.	X		X		X		
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	X		X		X		
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.	X		X		X		
Dimensión: Captura de conocimiento								
9	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	X		X		X		
10	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros.	X		X		X		
11	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	X		X		X		
12	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.	X		X		X		
13	Promueve uso de recursos virtuales para mejorar el desempeño docente y de los aprendizajes con los estudiantes.	X		X		X		
14	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	X		X		X		

15	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
16	Aplicas tus conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	X		X		X		
17	Cuándo obtiene conocimiento fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra y compartes con sus demás colegas.	X		X		X		
18	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria de sus colegas.	X		X		X		
	Dimensión: Distribución de conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
19	En su I. E., existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	X		X		X		
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.	X		X		X		
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.	X		X		X		
22	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.	X		X		X		
23	En su I.E comparten conocimientos e intercambian sus experiencias pedagógicas.	X		X		X		
24	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Pérez Saavedra, Segundo** **DNI: 25601051**

Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

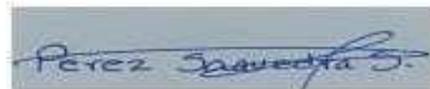
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Formación								
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.	X		X		X		
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa realiza reuniones de confraternidad.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa practican las reuniones por onomástico.	X		X		X		
5	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	X		X		X		
6	Le agrada dirigir actividades de grupo.	X		X		X		
Dimensión: Normatividad								
7	Los colaboradores realizan lo que el personal anticipa.	X		X		X		
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.	X		X		X		
9	En la Institución Educativa son equitativos con sus colaboradores.	X		X		X		
10	En la Institución Educativa se realiza actividades integradoras.	X		X		X		
11	Entre docentes práctica o experimentan intercambio de experiencias en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la Institución Educativa.	X		X		X		
13	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a las normas establecidas.	X		X		X		
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.	X		X		X		
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.	X		X		X		
16	La Institución Educativa tienen un compromiso en común que facilite a los colaboradores.	X		X		X		
17	En la Institución Educativa los colaboradores presentan un proyecto a futuro.	X		X		X		
18	La visión de una organización debe reflejarse en la misión, los objetivos y las estrategias de la organización.	X		X		X		
Dimensión: Tormenta a adaptación								
		Si	No	Si	No	Si	No	

19	En la Institución Educativa el personal encargado negocia algunas incidencias.	X		X		X		
20	El personal encargado muestra el dominio de las técnicas de conflicto.	X		X		X		
21	Los beneficios que brinda la entidad es equitativo.	X		X		X		
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la Institución Educativa proporciona.	X		X		X		
23	El jefe inmediato cumple con delegar funciones.	X		X		X		
24	El jefe inmediato realiza reuniones de intercambio de experiencias sobre los retos actuales de la educación.	X		X		X		
	Dimensión: Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Los colaboradores se desempeñan activamente.	X		X		X		
26	Los colaboradores realizan pausas activas en horas de trabajo.	X		X		X		
27	El jefe inmediato implementa los programas de alta tecnología.	X		X		X		
28	Se implementa con los materiales actualizado para realizar un desempeño eficaz.	X		X		X		
29	Los colaboradores son evaluados de una manera adecuada.	X		X		X		
30	El jefe visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA.**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

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.

28 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Orientación al aprendizaje							
1	Los docentes en esta escuela frecuentemente proponen nuevas ideas e introducen novedades en su trabajo.	X		X		X		
2	Los directivos de esta escuela exploran continuamente el ambiente para ganar nuevas perspectivas	X		X		X		
3	El equipo directivo de tu institución fomenta entre sus docentes, el análisis de las expectativas de aprendizajes de los estudiantes y de los padres de familia.	X		X		X		
4	La dirección impulsa acuerdos de colaboración con otras instituciones para intercambiar conocimientos y experiencias.	X		X		X		
5	En nuestra escuela las ideas innovadoras que funcionan son frecuentemente recompensadas	X		X		X		
6	En nuestra escuela las fallas son discutidas constructivamente	X		X		X		
7	Los docentes en esta escuela son animados a que cuestionen la forma de hacer las cosas	X		X		X		
8	Los administradores de nuestra escuela son capaces de romper con las perspectivas tradicionales para ver las cosas en nuevas y diferentes formas	X		X		X		
9	Los docentes de nuestra escuela resisten el cambio y tienen miedo de nuevas ideas	X		X		X		
	Dimensión 2: Conocimiento compartido							
10	En nuestra escuela los problemas son compartidos y no escondidos.	X		X		X		
11	La comunicación en nuestra escuela es rápida, sencilla y práctica y fomenta la autonomía y la iniciativa	X		X		X		
12	Los nuevos procesos de trabajo son útiles para la organización son comunicados a todos los docentes	X		X		X		
13	Los docentes de nuestra organización tienen disponible una variedad de herramientas para comunicarse (teléfono, correo electrónico, internet, entre otras)	X		X		X		
14	Nuestra escuela tiene una efectiva resolución de conflictos gracias al trabajo en equipo	X		X		X		
15	En los equipos de trabajo, de nuestra escuela, se comparten conocimientos y experiencias a través del diálogo	X		X		X		
16	Las recomendaciones realizadas por los equipos de trabajo son adoptadas por la escuela	X		X		X		

17	Las objetivos de la escuela son comunicadas a todos los miembros.	X		X		X		
18	Los docentes de esta escuela tenemos una visión común acerca del aporte de nuestro trabajo al logro de los objetivos organizacionales	X		X		X		
19	Los docentes tenemos una percepción compartida de la distancia entre la situación actual de la escuela y la deseada.	X		X		X		
Dimensión 3: Retención y recuperación del conocimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Los procesos organizativos son documentados a través de manuales, archivos digitales o memorias institucionales.	X		X		X		
21	Nuestra escuela tiene políticas y procedimientos organizacionales que ayudan a la realización del trabajo individual.	X		X		X		
22	En nuestra escuela existen los procedimientos para recoger las propuestas de los docentes y distribuirlos internamente.	X		X		X		
23	Los archivos y bases de datos de nuestra escuela proporcionan la información necesaria para hacer el trabajo.	X		X		X		
24	Los sistemas de información de la escuela facilitan el proceso de toma de decisiones.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Pérez Saavedra, Segundo** **DNI: 25601051**

Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

28 de noviembre 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 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Fomento de conocimiento								
1	Los directivos de su institución gestionan e innova nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	✓		✓		✓		
2	Los directivos de su institución interactúan entre si a través de reuniones , conversatorios favoreciendo la creación del conocimiento.	✓		✓		✓		
3	Las mejores prácticas pedagógicas como procesos didácticos son compartidas por el resto de la institución.	✓		✓		✓		
4	En tu I.E comparten información pedagógico, didácticos, metodológicos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.	✓		✓		✓		
6	Participa en el proceso de intercambio de experiencias sobre contenidos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Captura de conocimiento								
9	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros.	✓		✓		✓		
11	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	✓		✓		✓		
12	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.	✓		✓		✓		
13	Promueve uso de recursos virtuales para mejorar el desempeño docente y de los aprendizajes con los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	✓		✓		✓		

15	Aplico mis conocimientos para optimizar el proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓	
16	Aplicas tus conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	✓		✓		✓	
17	Cuándo obtiene conocimiento fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra y comparte con sus demás colegas.	✓		✓		✓	
18	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria de sus colegas.	✓		✓		✓	
Dimensión: Distribución de conocimiento		Si	No	Si	No	Si	No
19	En su I. E., existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	✓		✓		✓	
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.	✓		✓		✓	
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.	✓		✓		✓	
22	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.	✓		✓		✓	
23	En su I.E comparten conocimientos e intercambian sus experiencias pedagógicas.	✓		✓		✓	
24	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

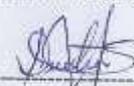
Apellidos y nombres de juez validador: Dr. Mg. Diestra Salinas Fortunato DNI: 06813515

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

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

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

20 de Junio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Formación							
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.	✓		✓		✓		
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área.	✓		✓		✓		
3	En la Institución Educativa realiza reuniones de confraternidad.	✓		✓		✓		
4	En la Institución Educativa practican las reuniones por oromástico.	✓		✓		✓		
5	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	✓		✓		✓		
6	Le agrada dirigir actividades de grupo.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Normatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores realizan lo que el personal anticipa.	✓		✓		✓		
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.	✓		✓		✓		
9	En la Institución Educativa son equitativos con sus colaboradores.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa se realiza actividades integradoras.	✓		✓		✓		
11	Entre docentes práctica o experimentan intercambio de experiencias en el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
13	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a las normas establecidas.	✓		✓		✓		
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.	✓		✓		✓		
16	La Institución Educativa tienen un compromiso en común que facilite a los colaboradores.	✓		✓		✓		
17	En la Institución Educativa los colaboradores presentan un proyecto a futuro.	✓		✓		✓		
18	La visión de una organización debe reflejarse en la misión, los objetivos y las estrategias de la organización.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Tormenta e adaptación	Si	No	Si	No	Si	No	

19	En la Institución Educativa el personal encargado negocia algunas incidencias.	✓		✓		✓	
20	El personal encargado muestra el dominio de las técnicas de conflicto.	✓		✓		✓	
21	Los beneficios que brinda la entidad es equitativo.	✓		✓		✓	
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la Institución Educativa proporciona.	✓		✓		✓	
23	El jefe inmediato cumple con delegar funciones.	✓		✓		✓	
24	El jefe inmediato realiza reuniones de intercambio de experiencias sobre los retos actuales de la educación.	✓		✓		✓	
	Dimensión: Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los colaboradores se desempeñan activamente.	✓		✓		✓	
26	Los colaboradores realizan pausas activas en horas de trabajo.	✓		✓		✓	
27	El jefe inmediato implementa los programas de alta tecnología.	✓		✓		✓	
28	Se implementa con los materiales actualizado para realizar un desempeño eficaz.	✓		✓		✓	
29	Los colaboradores son evaluados de una manera adecuada.	✓		✓		✓	
30	El jefe visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Riestra Salinas Fortunato DNI: 06813515

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el 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.

...20... de Noviembre del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Orientación al aprendizaje							
1	Los docentes en esta escuela frecuentemente proponen nuevas ideas e introducen novedades en su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Los directivos de esta escuela exploran continuamente el ambiente para ganar nuevas perspectivas	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo de tu institución fomenta entre sus docentes, el análisis de las expectativas de aprendizajes de los estudiantes y de los padres de familia.	✓		✓		✓		
4	La dirección impulsa acuerdos de colaboración con otras instituciones para intercambiar conocimientos y experiencias.	✓		✓		✓		
5	En nuestra escuela las ideas innovadoras que funcionan son frecuentemente recompensadas	✓		✓		✓		
6	En nuestra escuela las fallas son discutidas constructivamente	✓		✓				
7	Los docentes en esta escuela son animados a que cuestionen la forma de hacer las cosas	✓		✓		✓		
8	Los administradores de nuestra escuela son capaces de romper con las perspectivas tradicionales para ver las cosas en nuevas y diferentes formas	✓		✓		✓		
9	Los docentes de nuestra escuela resisten el cambio y tienen miedo de nuevas ideas	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Conocimiento compartido							
10	En nuestra escuela los problemas son compartidos y no escondidos.	✓		✓		✓		
11	La comunicación en nuestra escuela es rápida, sencilla y práctica y fomenta la autonomía y la iniciativa	✓		✓		✓		
12	Los nuevos procesos de trabajo son útiles para la organización son comunicados a todos los docentes	✓		✓		✓		
13	Los docentes de nuestra organización tienen disponible una variedad de herramientas para comunicarse (teléfono, correo electrónico, internet, entre otras)	✓		✓		✓		
14	Nuestra escuela tiene una efectiva resolución de conflictos gracias al trabajo en equipo	✓		✓		✓		
15	En los equipos de trabajo, de nuestra escuela, se comparten conocimientos y experiencias a través del diálogo	✓		✓		✓		
16	Las recomendaciones realizadas por los equipos de trabajo son adoptadas por la escuela	✓		✓		✓		

17	Las objetivos de la escuela son comunicadas a todos los miembros.	✓		✓		✓	
18	Los docentes de esta escuela tenemos una visión común acerca del aporte de nuestro trabajo al logro de los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓	
19	Los docentes tenemos una percepción compartida de la distancia entre la situación actual de la escuela y la deseada.	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Retención y recuperación del conocimiento		Si	No	Si	No	Si	No
20	Los procesos organizativos son documentados a través de manuales, archivos digitales o memorias institucionales.	✓		✓		✓	
21	Nuestra escuela tiene políticas y procedimientos organizacionales que ayudan a la realización del trabajo individual.	✓		✓		✓	
22	En nuestra escuela existen los procedimientos para recoger las propuestas de los docentes y distribuirlos internamente.	✓		✓		✓	
23	Los archivos y bases de datos de nuestra escuela proporcionan la información necesaria para hacer el trabajo.	✓		✓		✓	
24	Los sistemas de información de la escuela facilitan el proceso de toma de decisiones.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Diestra Salinas Fortunato

DNI: 06813515

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *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 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Fomento de conocimiento							
1	Los directivos de su institución gestionan e innova nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	x						
2	Los directivos de su institución interactúan entre sí a través de reuniones, conversatorios favoreciendo la creación del conocimiento.	x						
3	Las mejores prácticas pedagógicas como procesos didácticos son compartidas por el resto de la institución.	x						
4	En tu I.E comparten información pedagógico, didácticos, metodológicos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	x						
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.		x					
6	Participa en el proceso de intercambio de experiencias sobre contenidos de aprendizaje.	x						
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	x						
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.	x						
	Dimensión: Captura de conocimiento							
9	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	x						
10	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros.	x						
11	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.		x					
12	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.	x						
13	Promueve uso de recursos virtuales para mejorar el desempeño docente y de los aprendizajes con los estudiantes.	x						
14	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	x						

15	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	x						
16	Aplicas tus conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	x						
17	Cuándo obtiene conocimiento fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra y compartes con sus demás colegas.		x					
18	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria de sus colegas.	x						
Dimensión: Distribución de conocimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
19	En su I. E., existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	x						
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.	x						
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.	x						
22	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.	x						
23	En su I.E comparten conocimientos e intercambian sus experiencias pedagógicas.		x					
24	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	x						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. NERIO JANAMPA ACUÑA DNI N° : 28270171

Especialidad del validador: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

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.

15 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Formación							
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.	x						
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área.	x						
3	En la Institución Educativa realiza reuniones de confraternidad.		x					
4	En la Institución Educativa practican las reuniones por onomástico.	x						
5	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	x						
6	Le agrada dirigir actividades de grupo.	x						
	Dimensión: Normatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores realizan lo que el personal anticipa.	x						
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.		x					
9	En la Institución Educativa son equitativos con sus colaboradores.	x						
10	En la Institución Educativa se realiza actividades integradoras.		x					
11	Entre docentes práctica o experimentan intercambio de experiencias en el cumplimiento de sus funciones.	x						
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la Institución Educativa.	x						
13	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a las normas establecidas.	x						
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.	x						
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.		x					
16	La Institución Educativa tienen un compromiso en común que facilite a los colaboradores.	x						
17	En la Institución Educativa los colaboradores presentan un proyecto a futuro.	x						
18	La visión de una organización debe reflejarse en la misión, los objetivos y las estrategias de la organización.	x						
	Dimensión: Tormenta a adaptación	Si	No	Si	No	Si	No	

19	En la Institución Educativa el personal encargado negocia algunas incidencias.	X						
20	El personal encargado muestra el dominio de las técnicas de conflicto.		X					
21	Los beneficios que brinda la entidad es equitativo.	X						
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la Institución Educativa proporciona.	X						
23	El jefe inmediato cumple con delegar funciones.	X						
24	El jefe inmediato realiza reuniones de intercambio de experiencias sobre los retos actuales de la educación.	X						
	Dimensión: Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Los colaboradores se desempeñan activamente.	X						
26	Los colaboradores realizan pausas activas en horas de trabajo.	X						
27	El jefe inmediato implementa los programas de alta tecnología.	X						
28	Se implementa con los materiales actualizado para realizar un desempeño eficaz.	X						
29	Los colaboradores son evaluados de una manera adecuada.	X						
30	El jefe visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. NERIO JANAMPA ACUÑA DNI N° : 28270171

Especialidad del validador: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

- 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

15 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Orientación al aprendizaje							
1	Los docentes en esta escuela frecuentemente proponen nuevas ideas e introducen novedades en su trabajo.	x						
2	Los directivos de esta escuela exploran continuamente el ambiente para ganar nuevas perspectivas.		x					
3	El equipo directivo de tu institución fomenta entre sus docentes, el análisis de las expectativas de aprendizajes de los estudiantes y de los padres de familia.	x						
4	La dirección impulsa acuerdos de colaboración con otras instituciones para intercambiar conocimientos y experiencias.	x						
5	En nuestra escuela las ideas innovadoras que funcionan son frecuentemente recompensadas.	x						
6	En nuestra escuela las fallas son discutidas constructivamente.	x						
7	Los docentes en esta escuela son animados a que cuestionen la forma de hacer las cosas.		x					
8	Los administradores de nuestra escuela son capaces de romper con las perspectivas tradicionales para ver las cosas en nuevas y diferentes formas.	x						
9	Los docentes de nuestra escuela resisten el cambio y tienen miedo de nuevas ideas.	x						
	Dimensión 2: Conocimiento compartido							
10	En nuestra escuela los problemas son compartidos y no escondidos.	x						
11	La comunicación en nuestra escuela es rápida, sencilla y práctica y fomenta la autonomía y la iniciativa.	x						
12	Los nuevos procesos de trabajo son útiles para la organización son comunicados a todos los docentes.	x						
13	Los docentes de nuestra organización tienen disponible una variedad de herramientas para comunicarse (teléfono, correo electrónico, internet, entre otras).		x					
14	Nuestra escuela tiene una efectiva resolución de conflictos gracias al trabajo en equipo.	x						
15	En los equipos de trabajo, de nuestra escuela, se comparten conocimientos y experiencias a través del diálogo.	x						
16	Las recomendaciones realizadas por los equipos de trabajo son adoptadas por la escuela.	x						

17	Las objetivos de la escuela son comunicadas a todos los miembros.	x						
18	Los docentes de esta escuela tenemos una visión común acerca del aporte de nuestro trabajo al logro de los objetivos organizacionales	x						
19	Los docentes tenemos una percepción compartida de la distancia entre la situación actual de la escuela y la deseada.	x						
	Dimensión 3: Retención y recuperación del conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Los procesos organizativos son documentados a través de manuales, archivos digitales o memorias institucionales.	x						
21	Nuestra escuela tiene políticas y procedimientos organizacionales que ayudan a la realización del trabajo individual.	x						
22	En nuestra escuela existen los procedimientos para recoger las propuestas de los docentes y distribuirlos internamente.		x					
23	Los archivos y bases de datos de nuestra escuela proporcionan la información necesaria para hacer el trabajo.	x						
24	Los sistemas de información de la escuela facilitan el proceso de toma de decisiones.	x						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador, D^r: **NERIO JANAMPA ACUÑA** DNI: 28270171

Especialidad del validador: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

15 de noviembre del 2020

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.



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Fomento de conocimiento								
1	Los directivos de su institución gestionan e innova nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	✓		✓		✓		
2	Los directivos de su institución interactúan entre sí a través de reuniones, conversatorios favoreciendo la creación del conocimiento.	✓		✓		✓		
3	Las mejores prácticas pedagógicas como procesos didácticos son compartidas por el resto de la institución.	✓		✓		✓		
4	En tu I.E. comparten información pedagógico, didácticos, metodológicos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.	✓		✓		✓		
6	Participa en el proceso de intercambio de experiencias sobre contenidos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.	✓		✓		✓		
Dimensión: Captura de conocimiento								
9	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros.	✓		✓		✓		
11	Las autoridades de su I.E. promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	✓		✓		✓		
12	Los directivos de su I.E. aplican los conocimientos generados y compartidos.	✓		✓		✓		
13	Promueve uso de recursos virtuales para mejorar el desempeño docente y de los aprendizajes con los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	✓		✓		✓		

15	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓	
16	Aplicas tus conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	✓		✓		✓	
17	Cuando obtiene conocimiento fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra y compartes con sus demás colegas.	✓		✓		✓	
18	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria de sus colegas.	✓		✓		✓	
Dimensión: Distribución de conocimiento		SI	No	SI	No	SI	No
19	En su I E, existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	✓		✓		✓	
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.	✓		✓		✓	
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.	✓		✓		✓	
22	En su I E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.	✓		✓		✓	
23	En su I E comparten conocimientos e intercambian sus experiencias pedagógicas.	✓		✓		✓	
24	En su I E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mejía Montenegro Genovardo DNI: 09797698

Especialidad del validador: Docente Titular

Lima, P.I. de Perú del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Formación							
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.	✓		✓		✓		
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área	✓		✓		✓		
3	En la Institución Educativa realiza reuniones de confraternidad.	✓		✓		✓		
4	En la Institución Educativa practican las reuniones por onomástico	✓		✓		✓		
5	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	✓		✓		✓		
6	Le agrada dirigir actividades de grupo.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Normatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores realizan lo que el personal anticipa.	✓		✓		✓		
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.	✓		✓		✓		
9	En la Institución Educativa son equitativos con sus colaboradores.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa se realiza actividades integradoras.	✓		✓		✓		
11	Entre docentes práctica o experimentan intercambio de experiencias en el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
13	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a las normas establecidas.	✓		✓		✓		
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.	✓		✓		✓		
16	La Institución Educativa tienen un compromiso en común que facilite a los colaboradores.	✓		✓		✓		
17	En la Institución Educativa los colaboradores presentan un proyecto a futuro.	✓		✓		✓		
18	La visión de una organización debe reflejarse en la misión, los objetivos y las estrategias de la organización.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Tormenta a adaptación	Si	No	Si	No	Si	No	

19	En la Institución Educativa el personal encargado negocia algunas incidencias.	✓		✓		✓	
20	El personal encargado muestra el dominio de las técnicas de conflicto.	✓		✓		✓	
21	Los beneficios que brinda la entidad es equitativo.	✓		✓		✓	
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la Institución Educativa proporciona.	✓		✓		✓	
23	El jefe inmediato cumple con delegar funciones.	✓		✓		✓	
24	El jefe inmediato realiza reuniones de intercambio de experiencias sobre los retos actuales de la educación.	✓		✓		✓	
	Dimensión: Desempeño	SI	No	SI	No	SI	No
25	Los colaboradores se desempeñan activamente.	✓		✓		✓	
26	Los colaboradores realizan pausas activas en horas de trabajo.	✓		✓		✓	
27	El jefe inmediato implementa los programas de alta tecnología.	✓		✓		✓	
28	Se implementa con los materiales actualizado para realizar un desempeño eficaz.	✓		✓		✓	
29	Los colaboradores son evaluados de una manera adecuada.	✓		✓		✓	
30	El jefe visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Maria Esteban Espinoza DNI: 077 97698

Especialidad del validador: Docente Técnico

Lima, P.E. de P.E. del 2020.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Orientación al aprendizaje							
1	Los docentes en esta escuela frecuentemente proponen nuevas ideas e introducen novedades en su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Los directivos de esta escuela exploran continuamente el ambiente para ganar nuevas perspectivas	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo de tu institución fomenta entre sus docentes, el análisis de las expectativas de aprendizajes de los estudiantes y de los padres de familia.	✓		✓		✓		
4	La dirección impulsa acuerdos de colaboración con otras instituciones para intercambiar conocimientos y experiencias.	✓		✓		✓		
5	En nuestra escuela las ideas innovadoras que funcionan son frecuentemente recompensadas	✓		✓		✓		
6	En nuestra escuela las fallas son discutidas constructivamente	✓		✓		✓		
7	Los docentes en esta escuela son animados a que cuestionen la forma de hacer las cosas	✓		✓		✓		
8	Los administradores de nuestra escuela son capaces de romper con las perspectivas tradicionales para ver las cosas en nuevas y diferentes formas	✓		✓		✓		
9	Los docentes de nuestra escuela resisten el cambio y tienen miedo de nuevas ideas	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Conocimiento compartido	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En nuestra escuela los problemas son compartidos y no escondidos.	✓		✓		✓		
11	La comunicación en nuestra escuela es rápida, sencilla y práctica y fomenta la autonomía y la iniciativa	✓		✓		✓		
12	Los nuevos procesos de trabajo son útiles para la organización son comunicados a todos los docentes	✓		✓		✓		
13	Los docentes de nuestra organización tienen disponible una variedad de herramientas para comunicarse (teléfono, correo electrónico, internet, entre otras)	✓		✓		✓		
14	Nuestra escuela tiene una efectiva resolución de conflictos gracias al trabajo en equipo	✓		✓		✓		
15	En los equipos de trabajo, de nuestra escuela, se comparten conocimientos y experiencias a través del diálogo	✓		✓		✓		
16	Las recomendaciones realizadas por los equipos de trabajo son adoptadas por la escuela	✓		✓		✓		

17	Los objetivos de la escuela son comunicadas a todos los miembros.	✓		✓		✓	
18	Los docentes de esta escuela tenemos una visión común acerca del aporte de nuestro trabajo al logro de los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓	
19	Los docentes tenemos una percepción compartida de la distancia entre la situación actual de la escuela y la deseada.	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Retención y recuperación del conocimiento		SI	No	SI	No	SI	No
20	Los procesos organizativos son documentados a través de manuales, archivos digitales o memorias institucionales.	✓		✓		✓	
21	Nuestra escuela tiene políticas y procedimientos organizacionales que ayudan a la realización del trabajo individual.	✓		✓		✓	
22	En nuestra escuela existen los procedimientos para recoger las propuestas de los docentes y distribuirlos internamente.	✓		✓		✓	
23	Los archivos y bases de datos de nuestra escuela proporcionan la información necesaria para hacer el trabajo.	✓		✓		✓	
24	Los sistemas de información de la escuela facilitan el proceso de toma de decisiones.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: Alfonso Martínez González DNI: 01797698

Especialidad del validador: Docente Técnico

Lino, 05 Dic. 2020.

 Ed: 1830.

Anexo 6: Base de dato de las variables

	Gestión del conocimiento																											
	Fomento de conocimiento								Captura de conocimiento										Distribución de conocimiento									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	2	3	3	4	3	3	4	3	25	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	80
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	4	4	4	24	65
4	3	4	4	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4	4	3	3	3	4	21	67
5	2	2	2	2	2	2	1	3	16	2	3	2	3	3	4	4	4	3	5	33	3	1	2	2	2	3	13	46
6	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34	3	4	3	3	2	3	18	52
7	2	3	3	3	3	5	5	3	27	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45	3	3	3	5	5	3	22	67
8	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39	4	3	4	4	4	4	23	62
9	4	3	3	2	1	3	1	2	19	3	3	3	3	1	5	5	5	3	4	35	3	1	1	2	1	1	9	44
10	2	2	1	2	1	2	4	1	15	3	5	1	1	2	5	5	3	3	1	29	1	2	1	1	3	1	9	38
11	3	3	3	3	2	2	2	2	20	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	29	2	3	2	2	2	3	14	43
12	4	4	4	5	5	5	5	3	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	4	5	5	27	77
13	5	5	5	4	3	4	4	4	34	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	4	5	3	3	4	5	24	70
14	2	1	3	2	3	3	3	4	21	2	2	2	2	2	4	4	4	5	31	3	2	2	5	2	3	17	48	
15	1	2	1	2	1	2	1	3	13	2	2	2	2	2	3	2	5	3	5	28	1	4	2	1	1	1	10	38
16	3	3	3	4	2	3	4	3	25	3	3	3	3	4	4	4	4	5	37	4	4	2	2	3	3	18	55	
17	3	4	4	4	3	5	4	3	30	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	34	4	4	3	3	3	3	20	54
18	3	4	4	4	3	4	3	3	24	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	40	4	4	1	1	3	4	17	57
19	4	4	4	5	5	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	3	4	5	26	76	
20	2	2	2	2	1	3	4	1	17	1	1	2	1	4	4	4	3	4	28	5	4	2	1	1	4	17	45	
21	5	4	5	4	3	4	1	4	30	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46	5	5	2	4	4	4	24	70	
22	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	63
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64	
24	4	4	4	3	5	5	5	5	35	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43	5	5	5	5	4	4	28	71
25	2	4	3	4	3	3	2	2	23	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	30	3	3	3	2	4	2	17	47
26	3	5	4	5	5	3	4	5	34	5	3	2	5	4	5	5	4	4	5	42	5	5	2	3	4	4	23	65
27	5	5	5	5	3	5	5	3	36	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	44	4	5	4	3	5	4	25	69
28	1	1	1	2	2	3	3	2	15	2	2	1	2	2	4	4	4	5	30	4	2	2	2	2	2	14	44	
29	5	5	5	5	3	3	3	3	32	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4	5	3	3	4	4	23	70
30	4	5	5	4	5	3	3	2	31	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	45	5	4	3	4	5	3	24	69
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	4	5	5	5	29	78
32	3	3	3	3	3	3	4	2	24	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	34	3	3	4	5	4	3	22	56
33	3	4	4	3	2	3	3	4	26	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	41	3	4	4	2	2	2	17	58
34	4	4	4	2	2	4	3	3	26	4	2	2	2	4	4	5	4	4	5	36	3	2	3	3	2	3	16	52
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	4	4	4	23	53

36	5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47	4	5	5	4	5	5	28	75
37	4	5	5	5	5	5	5	5	39		5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	74
38	5	5	4	4	4	5	4	4	35	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	5	4	5	4	5	4	27	73
39	5	4	5	5	5	4	4	4	37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	5	5	5	4	4	5	28	76
40	4	4	5	4	5	5	5	4	36	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46	5	4	5	5	4	5	28	74
41	4	4	5	4	4	4	4	4	33	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	4	4	4	22	60
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
43	5	5	5	5	3	5	5	5	38	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47	5	4	4	4	4	5	27	74
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4	4	4	5	4	5	26	68
45	3	5	4	3	3	5	4	5	32	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	42	2	3	5	3	3	5	21	63
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	80
47	3	3	3	2	2	2	2	3	20	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	30	3	2	2	3	3	2	15	45
48	4	4	4	4	4	4	3	4	31	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	32	2	3	3	2	4	3	17	49
49	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	80
50	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45	4	4	5	5	4	5	27	72
51	4	5	4	4	4	5	4	4	34	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45	3	4	5	5	4	4	25	70
52	3	4	4	2	3	4	1	5	26	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	39	3	3	2	5	3	3	19	58
53	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	39	4	4	4	3	4	3	22	61
54	2	5	3	4	5	2	4	4	29	4	5	5	2	2	2	3	4	5	2	34	5	3	3	2	3	4	20	54
55	4	4	3	5	4	3	5	4	32	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4	3	4	4	5	4	24	66
56	4	3	4	4	4	5	4	4	32	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	39	3	4	5	4	4	5	25	64
57	3	3	3	3	4	2	3	3	24	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	31	3	4	4	3	3	4	21	52
58	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	42	5	4	4	4	4	4	25	67
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
60	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43	4	4	4	4	4	4	24	67
61	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	27	3	3	2	3	3	2	16	43
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
63	3	4	4	5	4	5	4	3	32	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	4	4	4	24	68
64	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4	5	4	5	5	5	28	75
65	3	3	3	3	4	4	3	4	27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	4	4	4	3	21	52
66	3	4	3	5	3	4	3	3	28	2	2	4	4	4	2	2	1	3	2	26	3	3	3	2	3	2	16	42
67	3	3	4	3	3	3	5	4	28	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	34	3	4	4	3	3	4	21	55
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	80
69	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45	5	4	4	4	5	5	27	72
70	4	4	3	4	3	3	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	23	63
71	2	2	1	2	1	2	1	1	12	1	2	1	2	3	4	4	3	3	4	27	3	3	3	3	2	1	15	42
72	1	1	2	2	1	1	2	1	11	2	1	2	2	2	2	5	5	3	3	27	4	4	3	3	3	4	21	48
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	41	5	4	3	3	4	4	23	64
74	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	3	4	5	4	5	4	25	67
75	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	4	4	4	4	4	4	24	61

76	4	4	4	3	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4	5	4	25	66
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40	3	4	5	4	4	5	25	65
78	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	24	61
79	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	5	4	3	3	3	21	53
80	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	25	65
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
83	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	4	3	21	51
84	4	3	5	5	4	5	4	5	35	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43	4	3	5	5	4	4	25	68
85	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	4	19	49
86	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34	4	4	4	4	3	4	23	57
87	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	4	3	3	19	49
88	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	63
89	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	48
90	3	4	5	3	3	4	5	3	30	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	41	4	3	3	3	3	3	19	60
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
92	4	3	3	4	3	3	4	4	28	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	42	5	3	5	5	3	5	26	68
93	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	48
94	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	48
95	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
96	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	24	59
97	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	5	5	25	65
98	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	4	4	4	3	3	4	22	56
99	4	4	5	4	3	2	4	4	30	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	42	2	3	2	1	2	4	14	56
100	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	3	4	20	58
101	1	2	3	1	2	1	2	3	15	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	18	2	3	1	2	1	2	11	29
102	3	4	4	2	3	4	1	5	26	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	39	3	3	2	5	3	3	19	58
103	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	39	4	4	4	3	4	3	22	61
104	2	5	3	4	5	2	4	4	29	4	5	5	2	2	2	3	4	5	2	34	5	3	3	2	3	4	20	54
105	4	4	3	5	4	3	5	4	32	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4	3	4	4	5	4	24	66
106	4	3	4	4	4	5	4	4	32	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	39	3	4	5	4	4	5	25	64

107	3	3	3	3	4	2	3	3	24	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	31	3	3	4	3	3	4	20	51
108	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	42	5	4	4	4	4	4	25	67
109	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
110	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43	4	4	4	4	4	4	24	67
111	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	27	3	3	2	3	3	2	16	43
112	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
113	3	4	4	5	4	5	4	3	32	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	4	4	4	24	68
114	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4	5	4	5	5	5	28	75
115	3	3	3	3	4	4	3	4	27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	4	4	4	3	21	52
116	3	4	3	5	3	4	3	3	28	2	2	4	4	4	2	2	1	3	2	26	3	3	3	2	3	2	16	42
117	3	3	4	3	3	3	5	4	28	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	34	3	4	4	3	3	4	21	55
118	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	80
119	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45	5	4	4	4	5	5	27	72
120	4	4	3	4	3	3	4	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	23	63
121	2	2	2	4	4	2	1	1	18	1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	30	3	3	3	2	2	1	14	44
122	1	4	4	4	4	4	2	1	24	4	4	4	3	3	2	5	5	3	3	36	4	4	3	3	3	4	21	57
123	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	41	5	4	3	3	4	4	23	64
124	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	5	4	5	4	25	67
125	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	4	4	4	4	4	4	24	61
126	4	4	4	3	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4	5	4	25	66
127	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40	3	4	5	4	4	5	25	65
128	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	24	61
129	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	5	3	3	3	3	20	52
130	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	25	65
131	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
132	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64

	Trabajo en equipo																																	
	Formación						Normatividad														Tormenta a adaptación						Desempeño							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	1	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	4	3	3	4	3	4	21	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	43	3	2	2	3	3	2	15	3	3	4	4	3	3	20	99
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	149
3	4	3	1	1	2	2	13	2	2	1	1	2	2	2	3	4	4	2	27	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	64
4	3	3	3	2	4	4	19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	38	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	104
5	4	4	3	3	4	5	23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	48	2	4	4	4	4	4	22	4	1	4	4	4	4	21	114
6	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	38	3	4	4	2	3	3	19	3	1	2	2	2	3	13	91
7	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	34	3	3	3	3	4	3	19	3	3	2	2	3	3	16	89
8	3	3	3	3	4	4	20	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	34	2	2	3	3	3	3	16	3	3	2	3	2	3	16	86
9	4	5	3	1	3	3	19	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	5	31	1	2	3	1	2	1	10	4	3	2	2	3	3	17	77
10	4	4	2	1	4	4	19	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	28	1	3	3	2	2	2	13	2	2	1	1	1	2	9	69
11	3	4	3	1	2	3	16	3	4	3	2	1	2	2	3	3	3	3	32	3	3	3	3	4	2	18	3	3	1	4	3	3	17	83
12	5	5	3	5	3	5	26	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	50	3	3	3	5	5	5	24	3	3	3	3	5	3	20	120
13	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57	2	5	4	5	5	5	26	4	5	5	5	5	5	29	141
14	4	4	5	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	2	4	4	4	4	4	22	4	3	3	4	4	4	22	118
15	4	5	2	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3	4	4	4	4	5	24	4	3	4	4	4	4	23	119
16	3	3	3	2	1	3	15	3	4	1	3	1	3	4	4	4	4	4	39	4	2	1	1	2	1	11	3	3	1	2	2	1	12	77
17	3	3	4	2	3	3	18	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	39	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19	95
18	3	1	2	1	4	2	13	3	2	1	3	1	3	4	3	3	1	1	28	1	1	2	3	3	3	13	1	1	1	4	1	4	12	66
19	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	5	49	3	4	4	4	4	2	21	3	3	3	4	3	3	19	109
20	4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	45	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	3	3	3	19	108
21	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	41	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	3	3	3	20	104
22	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	48	1	4	4	5	5	4	23	4	4	5	5	5	4	27	125
23	3	3	3	1	4	4	18	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	32	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	84
24	5	4	3	3	4	4	23	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	2	45	3	4	3	3	3	5	21	4	3	2	3	4	3	19	108
25	5	5	3	2	3	3	21	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	53	3	4	4	4	5	5	25	4	4	5	4	5	4	26	125
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	1	4	4	4	5	4	22	4	1	4	4	4	4	21	116
27	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	45	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	108
28	5	5	5	3	5	5	28	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56	1	4	4	4	5	5	23	5	3	5	5	4	5	27	134
29	3	3	2	1	5	5	19	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	5	25	2	2	2	2	2	1	11	3	3	1	2	2	1	12	67
30	5	4	4	3	4	4	24	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	52	3	4	4	4	4	5	24	4	4	5	5	4	5	27	127
31	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	50	3	3	4	4	5	5	24	5	3	4	5	4	3	24	120
32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	149
33	4	3	3	2	4	3	19	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	41	4	4	3	2	4	4	21	3	3	3	3	4	4	20	101
34	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	41	3	2	2	3	4	4	18	3	3	3	3	5	4	21	100
35	3	3	4	1	3	5	19	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	5	38	2	2	2	3	4	3	16	4	3	3	3	4	5	22	95
36	4	4	3	4	2	2	19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	4	2	4	19	95
37	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	52	4	5	4	4	5	5	27	4	4	5	5	5	5	28	135
38	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	4	5	28	141
39	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	54	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	5	4	4	27	136
40	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	4		4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	113

91	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120
92	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	4	2	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	27	5	4	4	3	3	5	24	118	
93	4	3	5	4	5	4	25	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	23	5	4	4	4	4	5	22	101		
94	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
95	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
96	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
97	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
98	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
99	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	119	
100	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	117	
101	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	118	
102	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
103	4	5	5	3	4	3	24	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	48	3	5	4	4	4	23	3	3	2	3	4	4	19	114	
104	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	91	
105	2	1	3	1	2	3	12	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	20	3	1	3	2	2	12	2	1	3	2	2	3	13	57	
106	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	3	3	21	4	4	3	3	3	3	20	111	
107	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	115	
108	4	4	5	4	5	4	26	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	49	4	4	4	4	5	25	4	5	4	3	4	4	24	124
109	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	119	
110	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	119	
111	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	90	
112	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	90	
113	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	119	
114	4	5	5	4	3	4	25	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	54	4	4	3	5	4	25	5	4	4	5	4	4	26	130	
115	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
116	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	119	
117	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
118	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	116	
119	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
120	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
121	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	4	2	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	27	5	4	4	3	3	5	24	118		
122	4	3	5	4	5	4	25	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	23	5	4	4	4	4	5	22	101		
123	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
124	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
125	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
126	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
127	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
128	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	119	
129	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	117	
130	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	118	
131	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120	
132	4	5	5	3	4	3	24	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	48	3	5	4	4	4	23	3	3	2	3	4	4	19	114	

		Aprendizaje organizacional																											
		Orientación al aprendizaje									Conocimiento compartido									ción y recuperación del conocim									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	120	
2		3	5	3	2	3	3	2	3	3	27	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4	36	4	3	2	3	3	15	78
3		4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	20	93	
4		2	2	2	3	1	2	2	2	3	19	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	28	1	3	1	2	2	9	56
5		4	4	3	4	3	4	3	3	3	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	5	3	4	4	20	90	
6		4	4	5	4	2	4	3	4	4	34	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36	4	4	4	3	3	18	88
7		3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	32	3	2	3	3	3	14	71
8		4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3	4	4	4	4	19	87
9		4	3	3	3	1	2	2	2	1	21	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	34	2	3	3	3	3	14	69
10		1	3	1	3	1	2	3	3	3	20	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	33	2	3	3	4	3	15	68
11		2	2	3	4	2	1	1	3	1	19	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	30	3	4	1	4	3	15	64
12		2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	4	3	3	4	1	2	2	3	3	3	28	3	3	3	3	3	15	69
13		4	4	5	5	5	5	3	3	3	37	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	42	5	3	5	3	5	21	100
14		4	5	5	3	4	4	3	5	2	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	4	19	94
15		4	2	3	2	2	2	1	2	3	21	2	2	3	4	4	2	4	3	4	5	33	5	3	4	3	3	18	72
16		1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	2	3	2	1	2	1	3	2	18	2	2	2	2	3	11	39
17		4	3	4	4	4	3	3	4	2	31	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	37	3	4	4	3	3	17	85
18		3	3	4	3	2	3	3	3	2	26	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	38	5	4	3	3	4	19	83
19		3	4	4	3	1	2	3	4	3	27	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	35	4	4	3	3	3	17	79
20		4	4	5	3	2	4	1	5	2	30	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	44	4	4	4	5	5	22	96
21		3	3	2	2	2	1	1	1	4	19	3	1	4	4	2	2	5	4	3	2	30	1	1	3	1	1	7	56
22		4	4	5	5	5	5	4	3	2	37	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	44	4	3	4	4	4	19	100
23		4	4	3	5	3	4	4	3	1	31	4	4	5	4	3	4	2	5	4	4	39	4	3	3	2	2	14	84
24		4	4	4	4	3	3	3	3	2	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	4	17	87
25		5	5	5	5	4	5	4	4	1	38	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	39	4	4	4	4	5	21	98
26		1	1	2	2	2	1	1	1	5	16	2	2	3	2	1	2	2	2		2	18	1	2	1	1	2	7	41
27		3	2	3	2	2	3	3	3	3	24	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	33	3	3	2	2	3	13	70
28		3	1	1	2	1	1	2	2	4	17	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	18	1	1	1	1	1	23	100
29		4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43	5	4	4	5	5	25	114
30		5	5	5	5	5	5	3	5	1	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	15	76
31		5	3	4	4	2	3	4	3	2	30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3	3	3	3	3	19	81
32		3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	16	73
33		3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	2	4	3	3	3	3	3	4		3	28	4	3	3	3	3	23	110
34		5	4	5	4	5	5	4	5	5	42	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45	5	4	5	5	4	22	109
35		4	5	4	5	5	4	5	5	4	41	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46	4	4	5	5	4	25	109
36		5	5	5	5	3	5	2	4	3	37	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	24	111
37		4	5	5	4	5	4	5	4	4	40	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	5	4	5	5	5	22	107
38		5	4	4	5	5	4	4	5	4	40	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	4	5	4	5	4	15	84
39		3	3	5	4	2	3	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	3	3	3	3	3	25	120
40		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5		

41	5	5	5	4	4	5	4		4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	5	5	5	5	5	25	103
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
43	5	4	4		5	4	5	4	5	36	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45	4	5	5	5	4	23	104
44	5	5	3	3	2	5	3	3	2	31	3	5	5	4	3	5	3	3	5	5	41	5	4	3	3	3	18	90
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	120
46	4	3	3	4	4	4	3	2	4	31	3	4	4	2	3	5	3	3	3	3	33	4	3	3	3	3	16	80
47	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	31	4	3	3	3	3	16	77
48	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45	5	4	5	4	5	23	109
49	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	4	5	5	23	108
50	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47	5	4	5	4	5	23	110
51	5	4	4	4	3	4	5	3	3	35	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	43	5	5	4	4	4	22	100
52	4	4	4	4	4	5	4	3		32	1	3	3	4	3	3	2	2	3	3	27	3	4	3	4	3	17	76
53	4	3	4	4	3	5	5	3	5	36	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	40	5	3	4	3	5	20	96
54	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	31	4	2	3	4	3	16	73
55	4	3	2	2	3	3	3	3	2	25	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	36	4	3	3	3	2	15	76
56	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	40	4	4	4	4	5	21	100
57	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44	5	4	5	5	5	24	107
58	2	1	2	1	2	2	1	1	4	16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	3	16	63
59	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	39	4	3	4	4	4	19	94
60	4	3	4	3	3	4	3	3	3	30	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46	4	5	5	3	5	22	98
61	5	3	4	3	3	3	3	4	5	33	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	4	3	3	3	4	17	84
62	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	4	4	3	17	79
63	3	4	5	3	4	5	3	4	5	36	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	40	3	5	3	4	5	20	96
64	3	5	2	2	4	5	3	2	2	28	3	3	4	3	4	4	1	3	1	1	27	1	2	3	1	4	11	66
65	4	3	4	3	4	3	4	5	4	34	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	35	4	3	4	4	3	18	87
66	4	5	4	5	4	5	3	5	1	36	5	5	5	5		5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	24	105
67	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44	5	4	4	4	4	21	106
68	5	5	5	4	5	4	3	4	4	39	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	44	4	3	4	4	4	19	102
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
71	2	1	1	1	1	1	1	1	3	12	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	21	2	2	1	3	2	10	43
72	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45	4	4	5	4	5	22	105
73	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	42	4	4	5	4	5	22	100
74	4	3	5	3	4	5	3	4	5	36	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	44	4	5	4	5	4	22	102
75	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	5	21	98
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	5	4	5	4	22	96
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	43	1	1	1	1	1	5	93
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
79	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	106
80	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	5	4	4	4	4	21	101

81	2	2	2	1	1	1	3	3	3	18	3		3	3	3	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	10	50
82	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44	5	5	4	4	4	22	109
83	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	95
84	4	4	3	5	5	5	4	3	4	37	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	44	4	5	4	3	5	21	102
85	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	100
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
87	5	5	5		5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	115
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	120
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	5	5	23	118
90	4	4	3	3	5	2	3	4	4	32	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	43	4	5	5	5	5	24	99
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
92	4	3	5	5	4	5	4	5	5	40	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	42	3	4	5	4	5	21	103
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4		4	4	4	4		4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
99	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
101	3	4	3	2	3	4	4	3	3	29	4	4	5	4	5	5	3	4	5	2	41	4	3	4	4	5	20	90
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	72
103	1	2	1	2	2	1	2	3	1	15	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	22	2	2	2	1	2	9	46
104	4	3	5	3	4	5	3	4	5	36	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	44	4	5	4	5	4	22	102
105	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	5	21	98
106	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	5	4	5	4	22	96
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	43	1	1	1	1	1	5	93
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
109	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	106
110	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	5	4	4	4	4	21	101
111	2	2	2	1	1	1	3	3	3	18	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	26	2	2	2	2	2	10	54
112	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44	5	5	4	4	4	22	109
113	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	95
114	4	4	3	5	5	5	4	3	4	37	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	44	4	5	4	3	5	21	102
115	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	100
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
117	5	5	5		5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	115
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	120

119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	5	5	23	118
120	4	4	3	3	5	2	3	4	4	4	32	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	43	4	5	5	5	5	24	99
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
122	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	40	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	42	3	4	5	4	5	21	103
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	20	95
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
129	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	96
131	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	29	4	4	5	4	5	5	3	4	5	2	41	4	3	4	4	5	20	90
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	72

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, Franz Harry Sanchez Espejo egresado de la Facultad de educación / Escuela de posgrado y Escuela Profesional de la Universidad César Vallejo (San Juan de Lurigancho), declaro bajo juramento que todos los datos e Información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "Gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas de la Red N° 2, Lima", es de mi autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lugar y fecha, SJL, 05 de enero diciembre del 2021

Sanchez Espejo Franz Harry	
DNI: 20726659	Firma 
ORCID: 0000-0002-6573-4801	