



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del conocimiento y talento humano docente en las
instituciones educativas RED 12; UGEL 01, Villa María del
Triunfo, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lazo Marrou, Helena Ibis (ORCID: 0000-0003-2597-0911)

ASESORA:

Mgtr. Rivera Arellano, Edith Gissela (ORCID: 0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico primeramente a Dios, a mi hijo Mathías y mi madre Andrea quienes son los seres más importantes en mi vida y están presentes siempre día a día dándome ánimos para salir adelante en la vida.

Agradecimiento

A Dios todo poderoso por guiar y bendecir el sueño de formación académica continúa. A la Universidad Cesar Vallejo, y a todas las personas que colaboraron con sus aportes y consejos de manera incondicional

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1:	Muestra de estudio	19
Tabla 2:	Gestión del conocimiento y talento humano, validez	20
Tabla 3:	Confiabilidad de los instrumentos	21
Tabla 4:	Gestión del conocimiento, resultados	23
Tabla 5:	Resultados creación del conocimiento	24
Tabla 6:	Resultados compartir conocimientos	25
Tabla 7:	Resultados aplicar conocimientos	26
Tabla 8:	Talento humano, resultados	27
Tabla 9:	Resultados calidad de vida en el trabajo	28
Tabla 10:	Resultados relaciones laborales	29
Tabla 11:	Resultados capacitación y desarrollo personal	30
Tabla 12:	Resultados desarrollo organizacional	31
Tabla 13:	Gestión del conocimiento vs talento humano	32
Tabla 14:	Gestión del conocimiento vs calidad de vida en el trabajo	33
Tabla 15:	Gestión del conocimiento vs relaciones laborales	34
Tabla 16:	Gestión del conocimiento vs capacitación y desarrollo personal	35
Tabla 17:	Gestión del conocimiento vs desarrollo organizacional	36
Tabla 18:	Resultados de normalidad	37
Tabla 19:	Contrastación gestión del conocimiento y talento humano	38
Tabla 20:	Contrastación gestión del conocimiento y la calidad de vida en el trabajo.	39
Tabla 21:	Contrastación gestión del conocimiento y relaciones laborales.	40
Tabla 22:	Contrastación gestión del conocimiento y capacitación y desarrollo personal	40
Tabla 23:	Contrastación gestión del conocimiento y desarrollo organizacional.	41

Índice de gráficos y figuras

Figura 1:	Esquema de tipo de diseño.	17
Figura 2:	Cuadro porcentual gestión del conocimiento	23
Figura 3:	Cuadro porcentual creación del conocimiento	24
Figura 4:	Cuadro compartir conocimiento	25
Figura 5:	Cuadro aplicar conocimientos	26
Figura 6:	Cuadro porcentual talento humano	27
Figura 7:	Cuadro porcentual calidad de vida en el trabajo	28
Figura 8:	Cuadro porcentual relaciones laborales	29
Figura 9:	Cuadro porcentual capacitación y desarrollo personal	30
Figura 10:	Cuadro porcentual desarrollo organizacional	31
Figura 11:	Cuadro porcentual gestión del conocimiento vs talento humano	32
Figura 12:	Gestión del conocimiento vs calidad de vida en el trabajo	33
Figura 13:	Cuadro porcentual gestión del conocimiento vs relaciones laborales	34
Figura 14:	Cuadro gestión del conocimiento vs capacitación y desarrollo personal	35
Figura 15:	Cuadro porcentual gestión del conocimiento vs desarrollo organizacional	36

Resumen

La presente investigación, titulada: “Gestión del conocimiento y talento humano docente en las instituciones educativas RED 12; UGEL 01, Villa María del Triunfo, 2019”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y talento humano docente.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 290 docentes la muestra por 165 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, en escala de Likert los cuales fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación positiva, altamente significativa ($r_s=0,649$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre gestión del conocimiento y el talento humano docente; es decir, que a mayor gestión del conocimiento habrá mejor talento humano.

Palabras clave: *Gestión, conocimiento, talento, humano, docente.*

Abstract

The present investigation, entitled: "Knowledge management and teaching human talent in educational institutions RED 12; UGEL 01, Villa María del Triunfo, 2019", had the general objective of determining the relationship between knowledge management and teaching human talent.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; of non-experimental transversal design. The population was formed by 290 teachers the sample by 165 and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires, on a Likert scale, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The results show a positive relationship, highly significant ($r_s = 0.649$, $p < 0.05$) and directly proportional, between knowledge management and human talent; that is to say, that the greater the management of knowledge, the better the teaching human talent will be.

Keywords: *Knowledge, management, teaching, human, talent.*

I. INTRODUCCIÓN

La base del crecimiento económico a nivel mundial, en la actualidad, más ahora que nos encontramos dentro de un proceso de globalización como resultado de una revolución informática, es el conocimiento, ya que cada vez se tiene más acceso a información ilimitada y tiene al internet como una herramienta educativa. A nivel mundial, vienen incluyendo las nuevas tendencias y estrategias para el desarrollo de sus organizaciones en búsqueda de alcanzar sus metas.

Dichas herramientas, tiene experiencias exitosas en el mundo empresarial, ya que facilita la codificación y recopilación de los logros del recurso humano, lo cual posteriormente se transforma en conocimiento de utilidad para resolver situaciones iguales o parecidas y que son de propiedad de una organización, en búsqueda de lograr replicar experiencias exitosas que a la vez se traducen en incremento de su capital económico y mejora de su imagen empresarial.

En los últimos tiempos, en las escuelas, se viene insertando los enfoques de gestión del conocimiento como respuesta al manejo del personal, que hoy se ve como talento humano, con la finalidad de hacer altamente competitivos a sus organizaciones con el objeto principal de alcanzar la calidad educativa que tanto se anhela, los cambios en la política educativa en nuestro país, tienen poco o nada de éxito, por ello la inclusión de estrategias se hacen necesarias ya que en las instituciones educativas públicas uno de los grandes problemas es la insatisfacción salarial, por ello es importante cautelar el clima laboral, utilizando para ello estrategias que resuelvan los conflictos internos y otorgue un ambiente adecuado de trabajo.

Por lo tanto, debemos de tomar en consideración la problemática en el sector educativo, en el cual se aprecia un rendimiento académico, por debajo del nivel latinoamericano, resultados que han puesto al sector en situación de emergencia, debido a que las estrategias asumidas no han conseguido resolver las deficiencias en la calidad educativa, permaneciendo en los últimos lugares de rendimiento académico a nivel internacional. No solo existe, dificultades en el rendimiento y el logro de aprendizajes que se espera, sino también en la satisfacción laboral de la comunidad educativa y principalmente en el equipo docente que es uno de los pilares para cambiar esta situación, ya que son ellos

los que directamente se vinculan con sus estudiantes, que tienen la tarea que aprendan y alcancen las competencias establecidas en el Currículo Nacional, por ello es importante encontrar las estrategias necesarias para potencializar al personal docente, al que se debe de considerar como talento humano, el mismo que debe de tener una gestión adecuada.

Gestión del conocimiento, como estrategia recién viene construyendo en las instituciones educativas a nivel nacional, principalmente como una herramienta de innovación y de manejo teórico, no existiendo lineamientos, guías o normatividad técnica emitida por el MINEDU, que establezca su aplicación y manejo; sin embargo, a la fecha se viene trabajando el conocimiento mediante la figura de las comunidades de aprendizaje, los grupos de inter aprendizaje, la asistencia técnica, el acompañamiento pedagógico y el monitoreo del equipo directivo, dentro del programa de formación docente, contribuyendo de esa manera con la actualización permanente de los docentes a nivel nacional.

A nivel nacional, las escuelas públicas afrontan diversos problemas entre ellos la inadecuada formación profesional de sus docentes y la desactualización de los mismos debido a los cambios de políticas educativas y las revoluciones educativas de los últimos tiempos, a pesar del aumento paulatino del presupuesto para la educación que alcanzo un incremento al 3.8% del PBI; el cual es insuficiente; debido a los diversos requerimientos de recursos del sector; tomando en cuenta que el problema salarial persiste en el personal docente, lo que conlleva a insatisfacción laboral, y constituye una dificultad en los hombros de los Directores que tienen a su cargo la gestión institucional de las escuelas.

Asimismo, es importante señalar que a la fecha pese a que las organizaciones privadas se considera a su personal como talento humano, en las instituciones educativas se tiene un concepto negativo y hasta perjudicial respecto de los docentes, este desprestigio viene desde el MINEDU, lo cual predispone un inadecuado clima organizacional, convirtiendo a las instituciones educativas en un ambiente hostil para poder trabajar en conjunto, todo ello perjudica el logro de metas institucionales, ya que no colaboran, no comparten conocimientos y por ende el rendimiento académico de sus alumnos no obtiene mejores niveles; por lo tanto, la calidad educativa de nuestras escuelas siguen en los últimos lugares a nivel internacional.

Que si bien es cierto el tema remuneratorio de los docentes, no es una variable determinante, pero al no sentir satisfacción económica, los docentes exigen una satisfacción laboral que pase por otros aspectos como las relaciones interpersonales y la identificación con su organización o institución educativa, lo que le permitirá auto motivarse y lograr colaborar con sus colegas en búsqueda de compartir conocimientos, en pro del desarrollo de habilidades y estrategias suficientes para lograr en sus alumnos los aprendizajes que se esperan. Desarrollar la actitud crítica reflexiva en los docentes es la principal característica que debe de tener el perfil del docente de aula y con ellos superar las debilidades de su formación académica, lo cual permitirá que sus alumnos logren las competencias necesarias, las mismas que están establecidas en el Currículo Nacional vigente.

En ese sentido, considero que el docente constituye el actor principal de la escuela, ya que como hemos reseñado, se han realizado varios procesos denominados revolucionarios en el sector educación, consistentes en políticas dirigidas a cambios normativos y en el currículo nacional, que no han tenido mucho éxito hasta la fecha, ya que han descuidado la mejora del desempeño docente, como un proceso de perfeccionamiento profesional, como punto de inicio de la búsqueda de la calidad educativa, siendo que a la fecha, no ha recibido ni siquiera una mejora significativa a nivel remunerativo, o de reconocimiento social; en la actualidad el recurso humano es la base de todas las organizaciones productivas, en el sector educativo, no se ha enfocado en potenciar su recurso humano, más al contrario lo ha cuestionado, no viéndolo como un aliado, sino hasta como un enemigo, al que se le cuestiona y evalúa, pero no se capacita adecuadamente, ni mucho menos se le reconoce su valía.

Por lo tanto, se pretende determinar la correlación existente entre la variable gestión del conocimientos y talento humano, tomando en cuenta que para esta presente tesis el talento humano docente es primordial en la meta de alcanzar la tan ansiada calidad educativa, en cumplimiento de los compromisos escolares anuales, en virtud al compromiso inherentes de los docentes en el ejercicio y desarrollo de su profesión dentro de las instituciones educativas a nivel nacional cuya gestión se realiza con recursos públicos y se brinda a la sociedad de manera gratuita, en virtud a sus derechos constitucionales .

II. MARCO TEÓRICO

De la revisión de los trabajos de investigación previos, que se encuentran relacionados con las variables de estudio, podemos destacar primeramente las siguientes investigaciones internacionales:

Liscano (2015) elaboro una investigación en Chile, con el objetivo general fue determinar si existe relación entre las variables gestión del conocimiento y desempeño docente. Enfoque que se uso fue cuantitativo, de tipo descriptivo simple, de corte transversal. En esta investigación se seleccionó a 294 individuos, que conformaron la muestra, de una población de 660 individuos con un muestro probabilístico, bajo la técnica es estratificada, se utilizaron instrumentos, en forma de cuestionario la variable gestión del conocimiento de 30 ítems y 27 preguntas para recabar los datos del desempeño docente, se realizó validación por expertos y la confiabilidad tuvo un resultado de 0.800 altamente fiables. Por tanto, el investigador concluyó en probar su hipótesis general de investigación, al verificar estadísticamente la se llegó a la conclusión que a mayor gestión del conocimiento habrá un mejor desempeño docente, debido a que dicha relación trae consigo el desarrollo del pensamiento reflexivo.

Sánchez (2015) desarrollo una investigación en México, con la finalidad de establecer si existe correlación de la gestión del conocimiento y desempeño docente, dentro de la jurisdicción de una universidad. Metodológicamente el enfoque fue cuantitativo, y básica. Se realizó bajo el contexto, con un universo de estudio de un total de 500 profesores, para lo cual se seleccionó una muestra de 200 profesores, los cuales fueron elegidos al azar, siendo el tipo de investigación hipotética deductiva. El investigador concluyo: Que efectivamente encontró que el beneficio del logro de metas institucionales, debido a que la sistematización y codificación de la información permitirá a los docentes tener la posibilidad de actuar inmediatamente ante ciertos casos que pueden ser constantes o cotidianos generando optimización del servicio; debido a que al comprobarse la hipótesis principal, se verifica la correlación de las variables de estudio; en ese sentido, se acredita que la variable independiente se relaciona significativamente con la variable desempeño docente.

Andachi (2015), elaboro una investigación en el Ecuador, para determinar si existe correlación de las variables gestión del talento humano y el clima institucional. Se aplicó una metodología cuantitativa, de nivel básico, utilizando el método descriptivo simple; se elaboraron encuestas por cada variable, las mismas que fueron aplicadas a la población de estudio. El investigador con su estudio concluyo que el clima laboral específicamente en su nivel organizacional es determinante en el adecuado desempeño de la institución y del manejo del talento humano como factor determinante en la búsqueda de calidad educativa, ya que influye en los hábitos de sus integrantes; asimismo, concluye que en cuanto al liderazgo un cambio de estilo, es determinante para el contexto educativo, en los procesos de cambio e innovación educativo un adecuado clima organizacional facilita un desarrollo óptimo en la búsqueda de metas compartidas.

Pacheco (2016) elaboro una tesis con el objetivo principal de establecer el esquema óptimo para la gestión de talento humano, el mismo que será aplicado en la mejora del clima laboral en Latacunga, Ecuador. Se utilizó un enfoque mixto, cuyo método fue descriptivo – correlacional, por cada variable, se aplicaron entrevistas de acuerdo a la guía propuesta y cuestionarios especializados, aplicados a un total de 55 sujetos de la comunidad educativa quienes conformaron la población de estudio, utilizando una muestra censal. Las conclusiones a las que se llegó, fueron las siguientes: Primero, que es evidente que en las escuelas existen discrepancias que afectan el clima laboral notablemente, por ende, se deben de buscar estrategias para reducir los efectos negativos que alteran la armonía, para gestionar adecuadamente el talento humano, en aras de las metas institucionales.

Madera (2016) realizo una tesis con el objetivo de establecer un plan estratégico que permita el cumplimiento estricto del código para la convivencia escolar, en base a una adecuada gestión del talento humano, en base a competencias, desarrollada en el Ecuador. Para dicha investigación se aplicó la metodología de enfoque cuantitativo, bajo el método descriptivo, de tipo básico, no experimental; asimismo, se aplicaron encuestas a un total de 50 docentes quienes conformaron la población de estudio y muestra censal, cuyos resultados fueron revisadas estadísticamente mediante el SPSS 25. Las conclusiones, a las que se llegó fueron las siguientes: Que existe autonomía de los estudiantes en el

cumplimiento de los parámetros y reglas establecidas en el código de convivencia escolar, de acuerdo a sus capacidades y su edad; de la misma forma se aprecia que el personal directivo, docente y administrativo, cumplen favorablemente con las reglas de convivencia, por ende, existe una incidencia en su mejora.

Espín (2016), elaboro un estudio con el objetivo principal de observar los resultados en el desempeño del personal docente y directivo, dentro de un proceso de gestión del talento humano. Se utilizo una metodología de enfoque cualitativo, de diseño explicativo, causal, con un método exegético, utilizando recopilación bibliográfica. Se tomo como población de estudio a 60 docentes y 20 directivos de una universidad, llegándose a aplicar entrevistas estructuradas para obtener los resultados necesarios para la investigación. Se llegaron a las siguientes conclusiones: La falta de gestión del talento humano, perjudica el desarrollo de las competencias del personal docente y directivo, debido a que no se realizan capacitaciones y no existe un monitoreo y acompañamiento adecuado para el logro de las competencias necesarias, además que no permite superar las deficiencias arrastradas desde la formación profesional. Asimismo, una adecuada gestión del talento humano trae consigo el desarrollo reflexivo de los profesionales, lo cual a su vez repercute en una mejora del nivel profesional de sus participantes.

Seguidamente, para como sustento del presente estudio, debemos de reseñar trabajos realizados en la misma línea de investigación que cuenten con al menos una de las variables elegidas, de ámbito nacional, del grado académico en el que nos encontramos, los mismos que detallamos a continuación:

Sebastián (2015), realizo una investigación a nivel postgrado con docentes universitarios, con el objetivo de general establecer la correlación doctrinal entre las competencias profesionales docentes y la adecuada gestión del conocimiento; para dicho fin, se aplicaron los medios de recopilación de datos, a un total de 170 docentes. La metodología utilizada fue mixta (cuantitativa, cualitativa), de corte transversal y método descriptivo causal, se partió de premisas de los antecedentes y trabajos previos, el diseño fue transversal, de tipo no experimental, con alcance correlacionar. De la misma forma, para recolectar datos necesarios para la investigación, de elaboraron instrumentos en base a las variables, dimensiones e indicadores con sus respectivos ítems. Concluyo el

investigador, que se ha observado en los resultados que el conocimiento debidamente gestionado, beneficia significativamente al logro de competencias en los grupos profesionales, tomando en cuenta que el conocimiento es la base del aprendizaje, lo que permite desarrollar el pensamiento reflexivo, que a vez permite elevar los niveles de rendimiento profesional, consecuentemente el logro de metas institucionales.

Canales (2015), elaboro un estudio con el objetivo general de encontrar correlación de variables dependiente e independiente; cuya población estuvo formada por trabajadores universitarios durante el año 2015; en ese sentido, se empleó la metodología de una investigación cuantitativa, correlacional; contando con 165 trabajadores universitarios y con una muestra censal igual a la población. Los resultados, aplicados al estadístico, acreditan científicamente, la correlación de las variables, por ende, se probó la hipótesis general de estudio. El investigador, llego a las siguientes conclusiones: Que, con las estrategias modernas para el manejo de manejo del personal, a quienes se les denomina talento humano, tienen resultados positivos en su productividad y por consiguiente en el desarrollo de la organización, con un manejo adecuado de los recursos con los que se cuenta.

Díaz y Salcedo (2015), realizo una investigación con el objetivo principal de determinar con claridad la correlación de las variables dependiente e independiente, durante el año 2015, en la jurisdicción de la UGEL 03. A nivel metodológico, fue de tipo cuantitativo, se utilizó el método descriptivo, correlacional, básico, tomando un periodo de plazo, por ende, es transversal. Asimismo, en la investigación se seleccionada en total 80 maestros, que conforman la población y muestra censal, para el recojo de datos necesarios para la investigación. Los instrumentos seleccionados fueron los más efectivos para evaluar la administración de los educadores, respecto de las variables en cuestión. Finalmente, el autor concluyó, que el adecuado manejo del talento humano, constituye la estrategia adecuada para la satisfacción de nuestros educadores; por lo tanto, se acredito la hipótesis general.

Pinedo (2016), elaboro un estudio en el 2015, dedicado al objetivo general de demostrar cómo conseguir un rendimiento positivo, con un adecuado manejo de la autoestima, mediante una eficaz gestión del personal o talento humano en la

jurisdicción de Callao. Metodológicamente se ha empleado un enfoque cuantitativo, por ende, con elementos medibles, de tipo descriptivo. Se conto con 180 maestros de niveles educativos variados y con una muestra probabilística de 120 sujetos a quienes se les aplico encuestas por variable, dirigidos a establecer las hipótesis planteadas. Con los resultados hallados, el investigador, concluyo que un adecuado manejo del personal o talento humano, otorgándole la importancia y guía para el logro de sus objetivos, trae consigo un mayor rendimiento o productividad en beneficio de la organización, en el presente caso en las institucione educativas, materia de estudio.

Ramos (2017), realizo un estudio, cuya finalidad principal fue determinar si existe, relación de las variables utilizadas para la investigación, en docentes universitarios durante el año 2016, en la jurisdicción de Lima Norte. Se utilizó una un enfoque metodológico mixto, básico, descriptivo y transversal. Se aplicaron los instrumentos a un total de 100 docentes a quienes se les aplicaron sendas encuestas, con el fin de obtener datos suficientes, con una escala Likert. El autor concluyo que se encontró una correlación positiva, respecto de las variables dependiente e independiente de estudio; asimismo, de determino que el desempeño laboral, depende de diversos factores, entre ellos el contar con un adecuado manejo del conocimiento necesario que permita tener predictibilidad, en las diferentes acciones que requieren sus funciones; así, como la transferencia de la información probada y veraz, para el logro de metas escolares e institucionales.

Seguidamente, es importante realizar una revisión teórica sobre gestión del conocimiento, sustentada en base a autores:

Según, Barceló (2001), establece que la gestión del conocimiento es un “Conjunto de procesos, que facilita el manejo del conocimiento, como una herramienta necesaria para mejorar la productividad, siendo en sí sola, un valor agregado” (p.23).

Como se observa el conocimiento, es una herramienta a través de la cual se puede mejorar la competitividad y el desarrolla de la organización, motivo por el cual su adecuada gestión, es una tarea primordial, que debe ser atendida por sus directivas en la mejora de sus procesos de acuerdo a las técnicas con las que se cuenta siendo un valor agregado dentro de sus colaboradores.

Para el especialista Popper (2007), sobre el conocimiento agrega que “La tecnología, también tiene implicancia en el desarrollo del conocimiento y su almacenamiento o sistematización a nivel virtual, generando un bagaje de información que servirá para su transferencia y mejora continua, la innovación constante de este conocimiento, permitirá alcanzar los objetivos de la organización” (p. 16).

Por lo tanto, la gestión del conocimiento es la capacidad y habilidad de una organización para crear nuevos conocimientos, difundirlos a temas organizacionales e integrarlos en servicios y productos. Esto significa que las empresas y organizaciones deben ser espacios donde las personas puedan, sistematizar el conocimiento, desde su creación, hasta su transferencia (Nonaka y Takeuchi, 1999).

Se debe de tomar en cuenta, que, para gestionar adecuadamente el conocimiento, se cuenta con una serie de técnicas que van desde la mentoría, el trabajo en equipo, la formación interna o capacitación, hasta la rotación del personal con la finalidad que tengan varias experiencias que contribuyan a su formación laboral, como a la creación de una inteligencia competitiva, utilizando la tecnología y los recursos virtuales.

Asimismo, respecto del conocimiento y su proceso o gestión, se basa en el supuesto de que el conocimiento es la capacidad de establecer relaciones más estrechas con los clientes, integrar y analizar mejor la información empresarial y atribuirla a nuevos usos. El conocimiento es la capacidad de crear conocimiento que hace que la información esté disponible y sea accesible para los empleados en todas partes. Tenemos las habilidades para conquistar nuevos mercados, aumentar nuestros servicios y productos para conquistar nuevos mercados de manera eficiente y rápida en comparación con nuestros competidores y llevarlos al mercado.

En ese sentido, respecto de la gestión del conocimiento Alavi y Leidner (2002) sostienen que:

“Se basa en la creación de conocimiento a través de la investigación y el almacenamiento, la aplicación y la transferencia, y las organizaciones están adoptando procesos de intranet que benefician estas actividades. Se refiere al hecho de que el conocimiento debe ser creado, procesado,

transferido y aplicado para el desarrollo de un sistema de tipo individual”.
(p.74)

Una ventaja importante de establecer políticas del manejo del conocimiento para su gestión, consiste en que eleva los niveles de competitividad y eficiencia, de forma evidente, elevando los niveles de productividad; debido a que en las organizaciones en las que se viene aplicando permite sistematizar la información o conocimientos con los que se cuenta, para la solución pronta de conflictos y circunstancias naturales de los procesos.

En ese contexto, de la revisión teórica doctrinal, la gestión del conocimiento contiene las siguientes dimensiones: 1) Creación del conocimiento; 2) Transferencia del conocimiento, y 3) Aplicación del conocimiento.

Generar conocimiento significa descubrir, estudiar, combinar y crear conocimiento; para las materias escolares, se crean nuevos conocimientos, a través de la conexión inconsciente de ideas reales. También, ocurre a través de la interacción con otros actores de la organización (Nonaka y Takeuchi 2009, p. 83). Esto significa, que todos los miembros de la organización deben contribuir, creando conocimiento para mejorar el sistema y perfeccionar los sistemas.

La gestión adecuada del conocimiento, aplicada al sector educación, podría ser una herramienta que estandarice la información que será transmitida a los estudiantes, información que fácilmente puede ser compartida mediante los medios informáticos con los que se cuenta y ser conocidos por estudiantes y padres desde el inicio del año escolar, permitiendo que se preparen y logren las competencias establecidas.

La transferencia del conocimiento, se define como el proceso mediante el cual se facilita la circulación del conocimiento, entre los miembros de una organización y al interior del mismos, compartiendo el conocimiento debidamente estructurado y valido; es decir, que dicha acción constituye un valor agregado, dentro de las estrategias del trabajo conjunta, ya que compartir los conocimientos, genera uniones y vínculos, en la organización, lo cual se puede cuantificar y establecer como producto. (Nonaka y Takeuchi, 2009)

Debido a las nuevas circunstancias y la coyuntura, hemos descubierto que la tecnología y virtualidad, con la que se cuenta, nos facilita la transferencia de información, por ende, de conocimiento, motivo por el cual la información que se

comparte debe ser debidamente depurada y filtrada, para tener validez y solvencia, a efectos de dotar al alumnado de conocimientos adecuados.

Para la aplicación de un conocimiento válido, necesarios para la creación de servicios y productos, suficientes para la generación de ideas que conducen a la implementación de acciones estratégicas. Nonaka y Takeuchi (2009), establecieron que son cuatro procesos para la generación de conocimiento, los mismos que ocurren, cuando los trabajadores, comparten conocimientos, a través del análisis, la práctica o la comparación. (p. 106)

Respecto de lo reseñado en líneas atrás, debemos reseñar los aspectos teóricos, que fundamentan el presente estudio, respecto de la variable talento humano, para ellos se citara adecuadamente a los diversos autores que sustentan conceptualmente, la variable y sus dimensiones:

Al respecto, Chiavenato (2009), establece al talento humano, como el recurso humano, con sus cuatro elementos o componentes: 1) Su experiencia, traducida en el conocimiento que posee; 2) Sus habilidades y capacidad, que le permiten solucionar conflictos; 3) Su juicio que permite su desenvolvimiento en cada circunstancia de la vida laboral y 4) Su emprendimiento, que le permite superar desafíos, así como alcanzar sus objetivos.

Asimismo, se debe considerar la formación académica o profesional del personal o bien llamado talento, ya que es en su formación, donde se establece el perfil que tendrá en el desarrollo de su función académica, sumado a su desarrollo personal y social, que son necesarios evaluar, a fin de determinar sus posibles deficiencias, que podrían ser resultados a favor de la productividad de la organización.

En ese mismo sentido, Chiavenato (2009), señala que cuando se habla sobre el talento humano, se reconoce como el capital humano, de una organización, con elementos necesarios para ser considerados talentos, es decir, competencias, habilidades y conocimiento, el mismo que requiere constante capacitación para su mejora continua en beneficio de la organización (p. 52).

El desarrollo de los recursos humanos, a nivel mundial, nos pone en dos panoramas, el primero en el que las organizaciones establecen protocolos específicos para captar, el mayor talento posible para sus fines institucionales, dependiendo del objetivo y finalidad de la entidad y el otro en el que, debido a las

limitaciones presupuestales u otros, se reclute personal con potencial, que posteriormente será debidamente capacitado.

Los procesos para el manejo del talento humano, proporcionan a las personas que son miembros de una agencia u organización acceso para desarrollar las habilidades necesarias, para desempeñar de manera eficaz y eficiente sus responsabilidades, dentro de la organización.

En ese sentido, la capacitación, resulta ser el mecanismo más ampliamente utilizado por las organizaciones, con la finalidad de incrementar las habilidades y competencias de su personal, luego se implantan políticas de mantenimiento y permanencia de sus colaboradores, ya que la haber recibido capacitación especializada, son importantes para el desarrollo de la organización.

Se analizará las dimensiones del talento humano, ligadas directamente con la gestión educativa, que son las siguientes: 1) Calidad de vida en el trabajo; 2) Relaciones laborales; 3) Capacitación y desarrollo personal y 4) Desarrollo organizacional.

Sobre, la dimensión denominada, calidad de vida en el trabajo, el maestro Chiavenato (2009) establece que:

“Se utilizó, como indicador de la experiencia de las personas en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral; la calidad, se incrementa cuando participa activamente en su trabajo y motiva a quienes son debidamente recompensados por sus contribuciones, para la mejora de la organización”.
(p. 234)

Una de las estrategias y aspectos que más se debe de cuidar en las organizaciones es el clima laboral o calidad de vida en el trabajo, ya que, un inadecuado u hostil ambiente de trabajo, propiciaría un ambiente sin motivación, lo cual terminaría en una fuga de talentos, en búsqueda de una estabilidad y paz laboral, más allá de beneficios económicos u otros; debiendo ser el ambiente laboral de paz social.

La calidad organizacional y la competitividad están nítidamente relacionadas con la calidad de vida en el lugar de trabajo; los operadores de las instalaciones no solo están interesados en los servicios y productos que brindan, sino que especialmente aquellos que fabrican y suministran productos, se sienten

satisfechos con su trabajo, lo que se refleja en los productos y los servicios, que ellos proveen.

Asimismo, en ese mismo orden de ideas, sobre la calidad de vida en el trabajo, Todaro y Godoy (2001) precisan que:

“Tiene como objetivo aumentar la productividad de los miembros de la organización, a través de una variedad de factores motivadores y aumentar su compromiso en el logro de las metas de la organización. Esto beneficia no solo a los trabajadores, sino también a la organización, e incluso a la propia empresa, evitando cualquier cambio en el compromiso y las actitudes de los empleados”. (p. 25)

En un ambiente hostil, es obvio que el nivel de productividad desciende y genera perjuicio a la organización, esto debido a que no se han planteado políticas de cuidado y motivación del personal; así, como acciones de supervisión y control, del clima laboral, lo cual puede ser perjudicial a largo plazo en la entidad, ya que no podría corregir fácilmente de llegarse a un clima hostil.

En las relaciones laborales, este es un factor muy importante, ya que afecta la salud mental de los empleados, tiene un gran impacto en todos los aspectos de la vida, incluido el lugar de trabajo y la familia, y puede tener un impacto grave en la salud; motivo por el cual se deben de implantar políticas para su mejora.

Las relaciones interpersonales, deben de tener un cuidado especial, la armonía y respeto entre colaboradores, no se puede dejar al libre albedrío, sino que debe de estar sujeta a reglas y normas internas, así como una cultura laboral, dentro de los parámetros de la ética y los buenos modales, donde no puede faltar una serie de actividades programadas, que permitan observar el accionar de los miembros de la organización.

En lo que respecta, al aspecto de la formación y el desarrollo personal, como dimensión, queda claro que beneficia a la organización no solo porque se desarrolla profesionalmente, sino sobre todo porque cuenta con personal con los conocimientos, las habilidades más recientes y las habilidades mejoradas. eficientes en el trabajo que realizan y, por tanto, tienen un mejor rendimiento.

Como lo hemos establecido, líneas atrás, para una organización es ideal reclutar a los profesionales mejor formados, con la experiencia y el perfil adecuada para las funciones para las que se requiere; sin embargo, debido a

circunstancias presupuestales u otros, no siempre se podrá contar con dichos profesionales, motivo por el cual se deben de asumir otras estrategias de selección de personal, ligado al tipo de formación.

La formación tiene como objetivo mejorar las habilidades y los conocimientos; de la misma forma, los cambios en la tecnología, la promoción al siguiente nivel, la rotación y el enriquecimiento de puestos requieren que la mayoría de las personas aprendan nuevas habilidades, obtengan más información y conocimiento y comprendan diferentes procesos. Asimismo, la capacitación de los empleados se puede realizar de la manera tradicional, pero muchas organizaciones eligen la capacitación virtual, debido a su alta accesibilidad, bajo costo y alto volumen de información.

El ideal del profesional que se requiere para la organización, es aquel que ha tenido una formación excepcional, con estándares de calidad mundial, además de especialización en el campo o actividad de la organización, sumado a los años de experiencia que cuenta en otras organizaciones similares; pero en los casos en los que no se pueda contar con dichos profesionales, se deben de aplicar políticas de capacitación permanente.

La formación y/o especialización del talento, asegura que los empleados estén orientados a la consecución de los objetivos organizativos, desarrollando métodos de producción más eficientes, mejorando y reduciendo la calidad de los productos y/o servicios. Además, los costos de producción deben planificarse y desarrollarse de forma continua y sostenible, para el beneficio de la organización.

Las habilidades y competencias se adquieren, en la medida de los años de experiencia y especialización en el área o actividades de la organización, la experiencia es la solvencia para asumir diversas circunstancias o contingencias que se podrían presentar en el día a día de una organización.

Para cumplir la finalidad de desarrollar en el personal docente capacitado habilidades y capacidades necesarias para conseguir alcanzar las metas institucionales en beneficio de la organización, de forma conjunta, lo cual constituye, la finalidad principal de la gestión de la formación en servicio.

Finalmente, la dimensión desarrollo organizacional, es definida por Chiavenato (2009) como: "Son los procesos sistematizados, que constituyen políticas laborales, para salvaguardar un clima laboral, acciones de largo plazo, a

cargo de los directivos, quienes deben de brindar solución y guía a los problemas propios del desarrollo de la organización” (p. 346)

Desde la perspectiva del desarrollo organizacional, los directivos o gerentes de la organizaciones deben de tener presente que el cooperativismo o trabajo en equipo es la base del logro de metas y de la productividad; es decir, que deben de valorar a sus colaboradores como el principal recurso para alcanzar las metas propuestas; en el caso de las instituciones educativas, se debe tomar especial consideración en valorar el talento humano docente, que es el eje principal del servicio educativo, que tanto se cuestiona como grupo profesional, pero poco se hace para valorar su carrera y motivar a los buenos docentes que innovan pero que la mezquindad política no incluye sus esfuerzos por fortalecer la educación nacional.

El problema general de investigación es el siguiente: ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 12; UGEL 01, Villa María del Triunfo 2019? Y los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la calidad de vida en el trabajo en las instituciones educativas? ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las relaciones laborales en las instituciones educativas? ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la capacitación y desarrollo personal en las instituciones educativas? ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional?

La justificación desde el punto de vista teórico, se basa principalmente en el aporte que se brindara respecto de la conceptualización de las variables de estudio, en la medida que la dirección que se sigue es definir la importancia de una adecuada gestión de la creación del conocimiento, considerando como recurso imprescindible a los colaboradores, en este caso los docentes, quienes son considerados talentos, a quienes se les debe de brindar las herramientas necesarias para su profesionalización, colmo por ejemplo la capacitación permanente, mediante monitoreo y acompañamiento.

Desde la perspectiva práctica, el estudio tiene una justificación basada en la necesidad de establecer el papel que juega en las instituciones educativas empoderar a los docentes como el talento humano, que debe potencializarse, en la búsqueda de resultados positivos en el rendimiento de los alumnos;

desterrando la posición actual, de culpar al docente de las debilidades del sistema educativo, sin que se planteen adecuadas políticas educativas, viables y permanentes en su proceso; tomando en cuenta que los cambios de estrategias y planteamientos en la curricula, se dan por cada cambio de gobierno, sin permitir que culminen los procesos y reiniciando los mismos, cada cinco o diez años.

La justificación del paradigma metodológico, en la presente investigación tiene un fundamento estrictamente descriptivo, tomando en cuenta que se realizó como una investigación básica; por ende, se establecen las variables en su naturaleza real, propiciando enriquecer su conceptualización, mediante los resultados que se logren, en virtud al enfoque utilizado. Asimismo, los instrumentos que se elaboraron, para recabar datos en cuanto a las variables, podrán ser utilizados en posteriores investigaciones, bajo el mismo enfoque, lo que aporta a la investigación científica.

La hipótesis general es la que se muestra a continuación: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 12; UGEL 01, Villa María del Triunfo, 2019. Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la calidad de vida en el trabajo en las instituciones educativas. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las relaciones laborales en las instituciones educativas. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la capacitación y desarrollo personal en las instituciones educativas. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas.

El objetivo general es el que se menciona a continuación: Determinar la relación entre gestión del conocimiento y el talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la calidad de vida en el trabajo en las instituciones educativas. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y las relaciones laborales en las instituciones educativas. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la capacitación y desarrollo personal en las instituciones educativas. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en las instituciones educativas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó el método hipotético deductivo, mediante el cual se inicia de ideas que permitan aseverar o negar hipótesis, para llegar a conclusiones que establezcan respuesta a los hechos de investigación (Bernal, 2016).

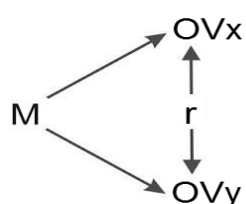
Asimismo, el enfoque aplicado fue cuantitativo, que constituye la posibilidad de medir las variables de manera numérica o estadística, que puede ser verificable, mediante pruebas cuantificables, para comprender las particularidades de las variables de investigación, así como sus singularidades (Hernández, et al., 2016).

De la misma forma, la investigación será de tipo básica, que tiene como fundamento el marco teórico establecido, con la finalidad de contribuir con los conocimientos existentes, pero sin aplicarlos en la práctica (Sierra, 2007).

El nivel es descriptivo, de incidencia correlacional, explorando dentro de un grupo medible el nivel de correlación existente y sus valores determinantes, con el objeto de establecer o definir la correlación entre variables de estudio (Hernández, et al., 2016).

El diseño aplicable es no experimental que consiste en la realización de un estudio en su estado original, es decir, sin la manipulación de la variable. Asimismo, es de corte transversal, en virtud a que se realizara en un periodo de tiempo definido. (Hernández, et al., 2016).

El diseño seleccionado es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

Vx = Gestión del conocimiento (x)

O = Coeficiente de relación

Vy = Talento humano (y)

r = Correlación

Figura 1 Esquema de tipo de diseño.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1. Gestión del conocimiento, Según Nonaka y Takeuchi (1999) es el conjunto de métodos y estrategias destinadas a obtener organizaciones más competentes, a través del manejo adecuado del conocimiento entre sus

miembros, procurando procesos de aprendizaje acelerados, como el trabajo cooperativo y el apoyo interpersonal, con el objeto de cumplir las metas institucionales.

Por lo expuesto, se operacionalizó la variable, la misma que es de naturaleza cuantitativa, el instrumento utilizado es de respuestas politómicas, específicamente diseñado para medir las dimensiones provenientes de la variable de estudio y sus respectivos indicadores; específicamente denominados como: Creación, compartir y aplicar el conocimiento.

Variable 2. Talento humano, de acuerdo a lo establecido por Chiavenato (2009), el talento humano, está conformado por aquellos colaboradores que tienen un alto nivel competitivo dentro de la organización, su participación es crucial, para alcanzar los objetos institucionales; asimismo, la importancia y su reconocimiento dentro de la organización, permite el ingreso de nuevos talentos y la retención de los colaboradores con alto potencial

Para el talento humano, como variable, se ha diseñado un cuestionario de respuestas politómicas y escala nominal, para medir sus dimensiones e indicadores, los mismos que serán plasmadas ampliamente en cada uno de sus ítems, relacionados adecuadamente con las dimensiones e indicadores propuestos en la presente investigación.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se ha considerado un total de 290 profesores, los que fueron seleccionados de manera aleatoria, de las sedes seleccionadas para el presente estudio; tomando en cuenta que, población es la agrupación de elementos de estudio que, entre sí, cuentan con especificaciones determinadas o definidas necesarios para un estudio, pueden ser cosas o personas (Hernández, et al., 2014).

De la misma forma se ha seleccionado una muestra ascendente a 165 profesores, a respecto de quienes se recibieron los datos necesarios para el estudio, la misma que se conceptualiza, como el subconjunto o una parte representativa del total de la población de estudio (Hernández, et al., 2014).

Asimismo, para determinar la muestra se ha utilizado la siguiente ecuación, que a continuación se detalla:

$$n = \frac{Z^2 (pqN)}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{1,96^2 (0,5*0,5*290)}{0,05^2 (290-1) + 1,96^2(0,5*0,5)}$$

$$n = 165$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

Z = 1,96 (95%).

p = 0,5 (50%)

q = 0,5 (50%)

E = 0,05 (5% error)

N = 290 (Población)

Siendo el factor de afección igual a:

$$Fa = \frac{n}{N}$$

$$Fa = \frac{165}{290} = 0,569$$

Tabla 1

Muestra de estudio

	II.EE.	Cantidad	Porcentual	Muestra
RED 12	6081 "Manuel Escorza Torres"	26	26 x 0.569	14
	7106 "Villa Limatambo"	34	34 x 0.569	19
	561 "Corazón de Jesús"	32	32 x 0.569	18
	523 "Villa Yrasema"	28	28 x 0.569	16
	6056 "Santa Rosa Alta"	28	28 x 0.569	16
	6033 "Belén"	32	32 x 0.569	18
	"San Gabriel"	26	26 x 0.569	14
	7057 "Sob. Orden Militar de Malta"	32	32 x 0.569	18
	"Fe y Alegría 24"	24	24 x 0.569	16
	"José Carlos Mariátegui"	28	28 x 0.569	16
Total		290		165

Nota: Elaboración propia

El tipo de muestreo utilizado fue aleatorio de forma simple; motivo por el cual se eligió al azar del total de sujetos que conforman la población, mediante un sorteo en el que se ingresaron los nombres de los participantes en un ánfora, eligiéndose uno a uno a los 165 profesores que finalmente conformaron la muestra, quienes tuvieron las mismas oportunidades de ser elegidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó, fue la encuesta para cada variable como técnica para el levantamiento de datos suficientes para el desarrollo del estudio. La encuesta según Pérez (2007) es definida como una serie de preguntas debidamente establecidas de acuerdo al objeto de estudio, que serán formuladas a los elementos que conforman la muestra elegida de la población total (p. 72).

El cuestionario, fue el instrumento utilizado, el mismo que según Bernal (2006) es el agrupamiento de ítems de preguntas, elaboradas en virtud a las especificaciones de las variables establecidas en el estudio, que representan el objeto de estudio.

Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Para poder establecer la validez de los instrumentos, se puso a consideración de expertos profesionales de la Universidad Cesar Vallejo, quienes evaluaron cada uno de los cuestionarios elaborados para dicho fin, en este caso su contenido, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 2

Gestión del conocimiento y talento humano, validez

Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
Dra.	Mildred Jessica Ledesma Cuadros	Aplicable
Mgtr.	Edith Gissela Rivera Arellano	Aplicable

Los expertos han determinado que ambos cuestionarios tienen el veredicto de aplicable, por lo que se procede con su ejecución, ya que de la revisión de su contenido es viable su aplicación a la muestra determinada.

Confiabilidad

Previamente se aplicaron los instrumentos a un total de 25 sujetos, mediante el proceso denominado prueba piloto, con la finalidad de tener la posibilidad de verificar la confiabilidad de los cuestionarios, mediante estadístico de Alfa de Cronbach, debido a que los cuestionarios contienen respuestas politómicas, cuyo

resultado permitió establecer que de la aplicación a cualquiera de los sujetos que conforman la muestra de estudio tendrá resultados homogéneos.

El sistema informático utilizado fue el SPSS 24, el cual fue aplicado a los datos obtenidos de la prueba piloto a un total de 25 sujetos de características similares a los elegidos para el estudio a fin de verificar la confiabilidad de los instrumentos y así hacerlo adecuado para su aplicación a la muestra total seleccionada.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión del conocimiento	0,903	25
Talento humano	0,913	28

Fuente: Prueba piloto

De la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach se obtiene un nivel de 0,903 para la variable independiente y un nivel ascendente a 0,913 para la variable dependiente; en conclusión, son altamente confiables los instrumentos de estudio.

3.5 Procedimiento

El procedimiento, contiene una serie de pasos necesarios para el recojo de la información de los sujetos pertenecientes a la muestra, ya que previamente se realizó la prueba piloto con un grupo diferente de sujetos con características similares a la muestra, para su posterior aplicación

Los cuestionarios, tienen la finalidad de considerar la frecuencia de cada uno de los indicadores con respuestas politómicas. Se procuró buscar la objetividad de los sujetos pertenecientes a la muestra otorgándoles la información necesaria previa a la aplicación de los instrumentos, debido a que su participación será voluntaria, anónima y confidencial, no existe tiempo límite para su desarrollo, solo un tiempo referencial.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizo el Excel 2010, para ordenar la información recabada, respecto de los

instrumentos elaborados para medir las variables de estudio; a continuación, se exportó al programa SPSS 25.

La estadística, es empleada como un mecanismo de apoyo durante el desarrollo de toda la investigación, una vez finalizado el levantamiento de datos, para cada una de las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

En virtud al cumplimiento de las reglas de ética de la investigación, se ha seguido los criterios de respeto al derecho de autor de la bibliografía utilizada, para dicho fin se debe de citar los textos utilizados y documentos consultados, haciendo expresa referencia a los autores y las reglas APA para dicho fin.

Asimismo, se cuenta con la autorización de los representantes legales de los colegios que forman parte del estudio, salvaguardando el anonimato y la confidencialidad al momento de la aplicación de los instrumentos, con expreso respeto en cuanto a la manipulación de datos y respuestas dadas por los sujetos del estudio; igualmente, se ha respetado las reglas de la ética de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la investigación:

Variable: Gestión del conocimiento

Tabla 4

Gestión del conocimiento, resultados

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	35	21,2
Regular	81	49,1
Bueno	49	29,7
Total	165	100,0

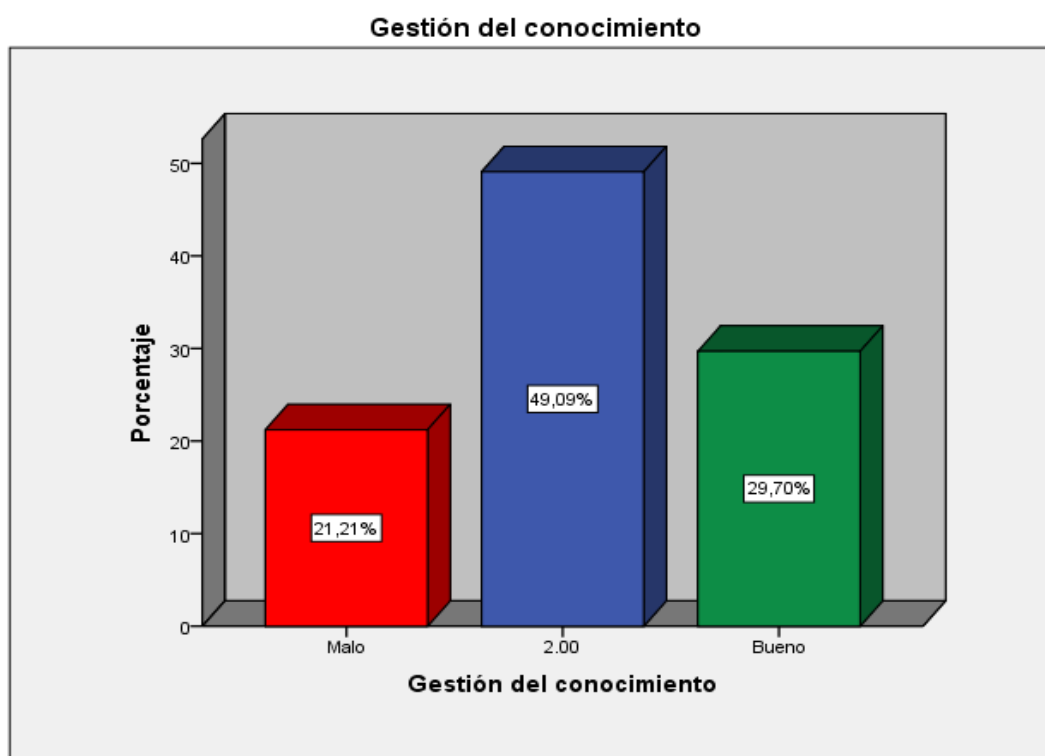


Figura 2 Cuadro porcentual gestión del conocimiento

Respecto de la gestión del conocimiento la percepción de los encuestados es mayoritariamente que es regular con un 49,09%, seguido del nivel bueno con un 29,70% y por último el nivel malo con un 21,21%. Por lo tanto, la variable gestión el conocimiento en la población encuestada es percibido como regular.

Dimensión: Creación del conocimiento

Tabla 5

Resultados creación del conocimiento

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	24	14,5
Regular	84	50,9
Bueno	57	34,5
Total	165	100,0

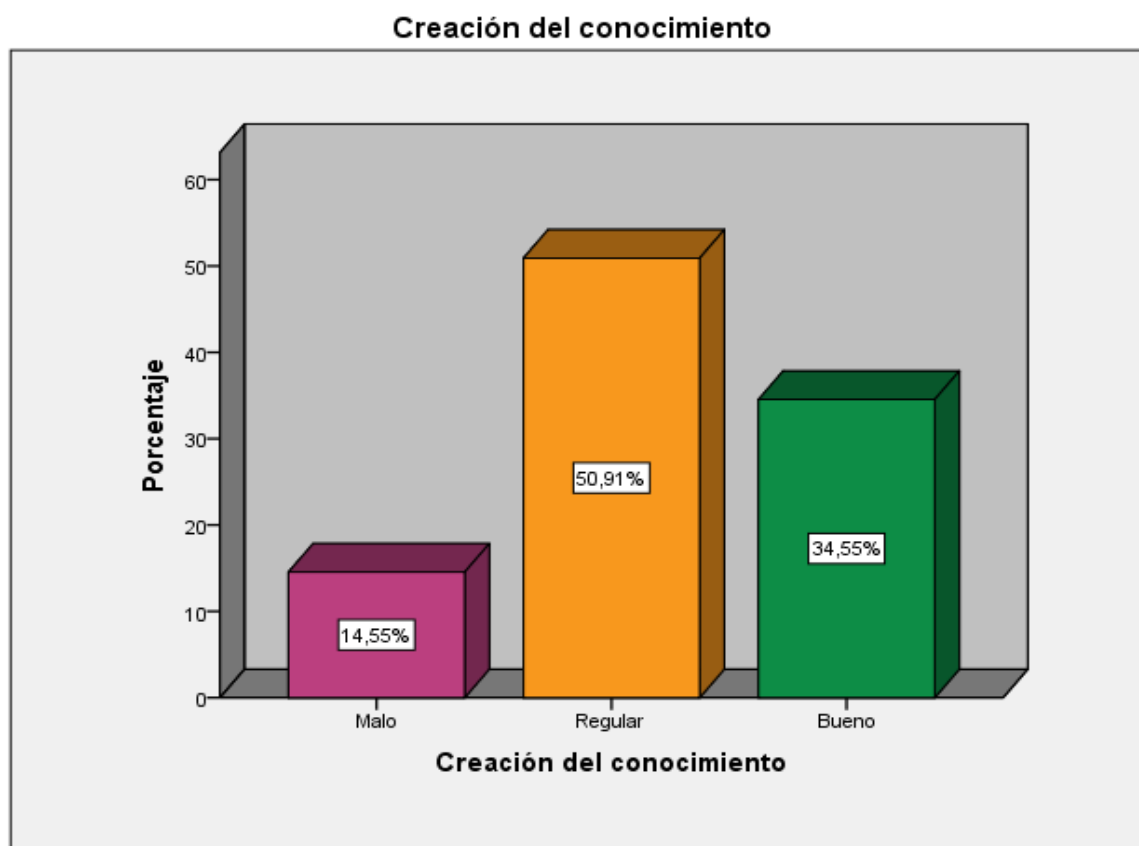


Figura 3 Cuadro porcentual creación del conocimiento

Respecto de la tabla 5 y figura 3 se observa a los encuestados quienes han determinado que la creación del conocimiento con un 50,91% es regular, seguido del nivel bueno con un 34,55% y muy lejos el nivel malo con un 14,55%. En ese sentido, mayoritariamente la percepción de la muestra encuestada es regular en esta dimensión.

Dimensión: Compartir conocimiento

Tabla 6

Resultados compartir conocimientos

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	35	21,2
Regular	63	38,2
Bueno	67	40,6
Total	165	100,0

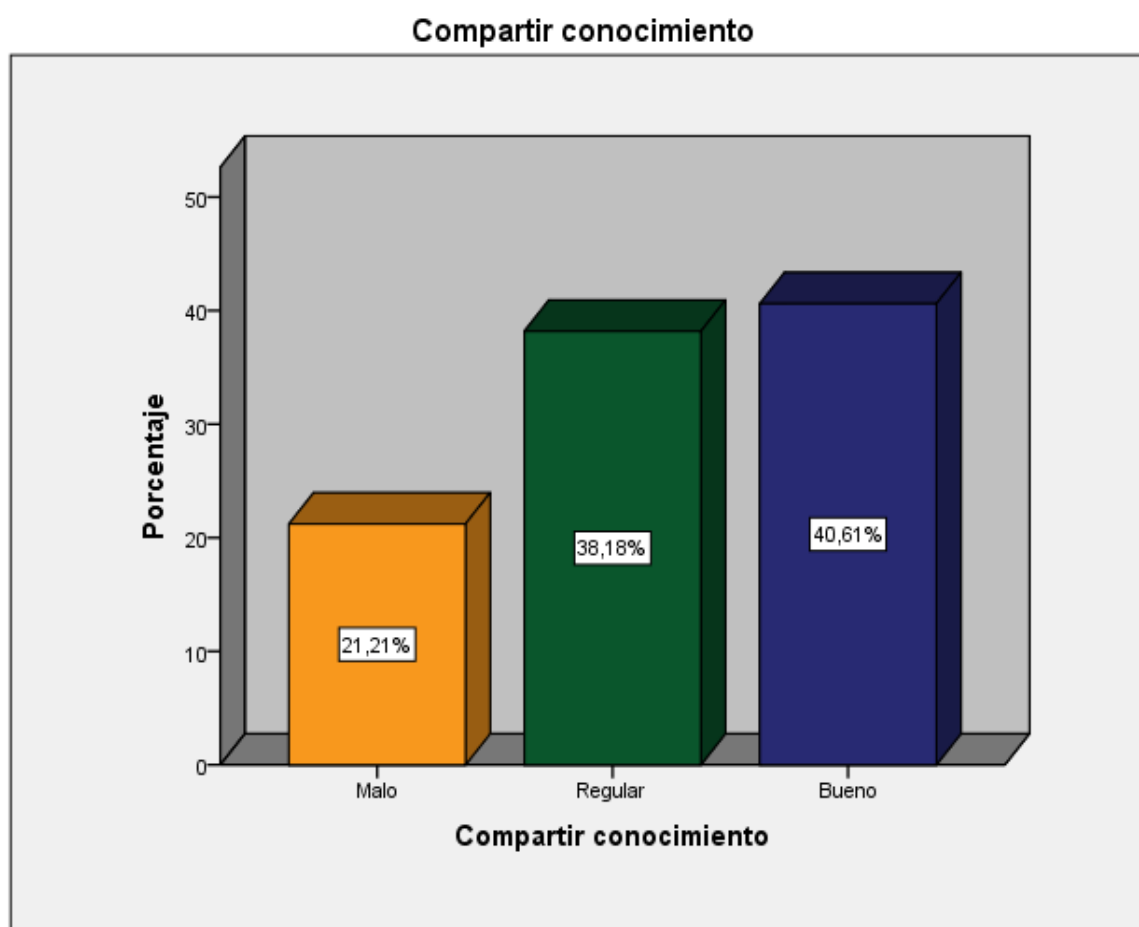


Figura 4 Cuadro compartir conocimiento

En cuanto a la tabla 6 y figura 4 se observa que los encuestados perciben que mayoritariamente que el compartir el conocimiento es bueno con un 40,61%, seguido del nivel regular con un 38,18% y al final con el nivel malo con un 21,21%. Por lo tanto, esta dimensión es buena de acuerdo a lo establecido por los encuestados..

Dimensión: Aplicar conocimiento

Tabla 7

Resultados aplicar conocimientos

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	26	15,8
Regular	81	49,1
Bueno	58	35,2
Total	165	100,0

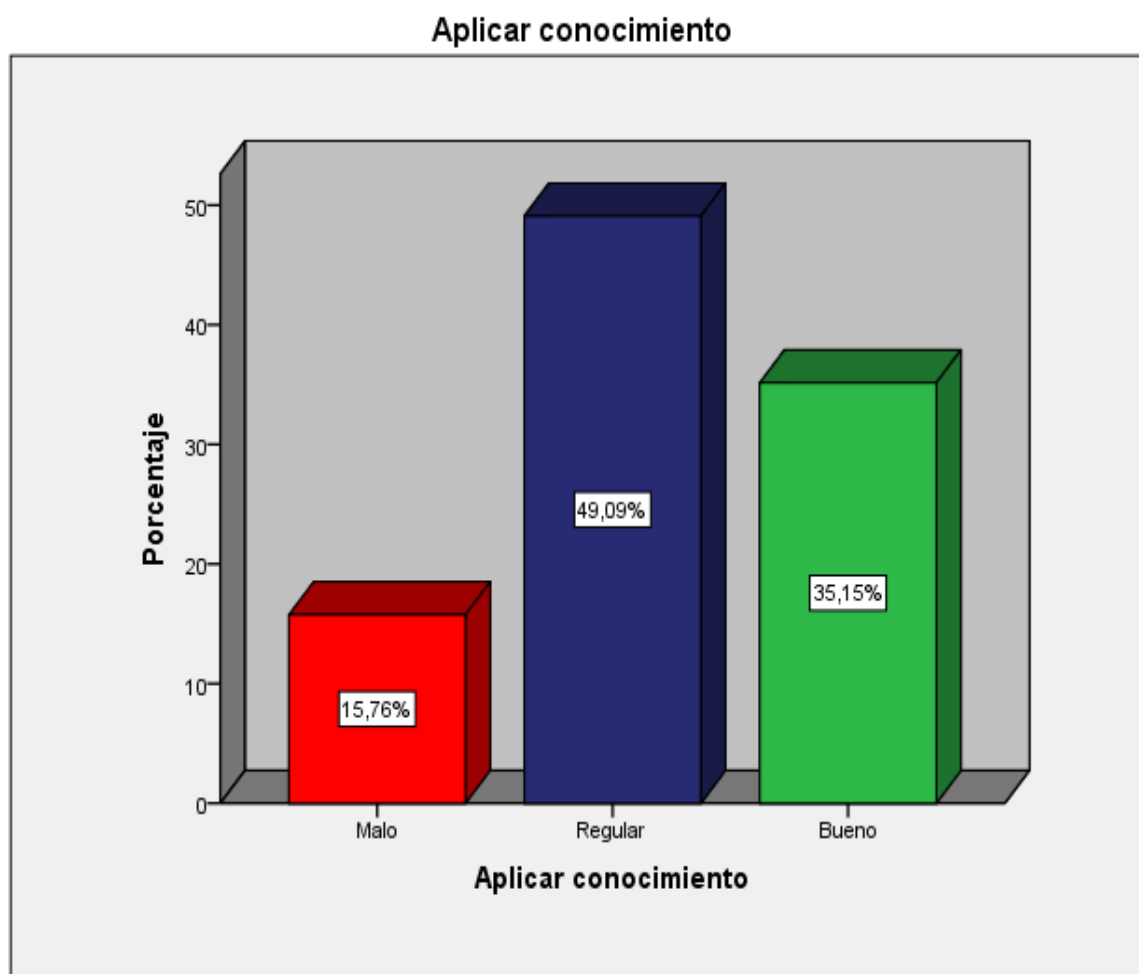


Figura 5 Cuadro aplicar conocimientos

En cuanto a la dimensión aplicar conocimientos la percepción de los encuestados es en su mayoría que es regular con un 49,09%, seguida del nivel bueno con un 35,15% y muy lejos con el nivel malo con un 15,76%. Consecuentemente, este nivel es apreciado como regular por los encuestados.

Variable: Talento humano

Tabla 8

Talento humano, resultados

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	29	17,6
Regular	87	52,7
Bueno	49	29,7
Total	165	100,0

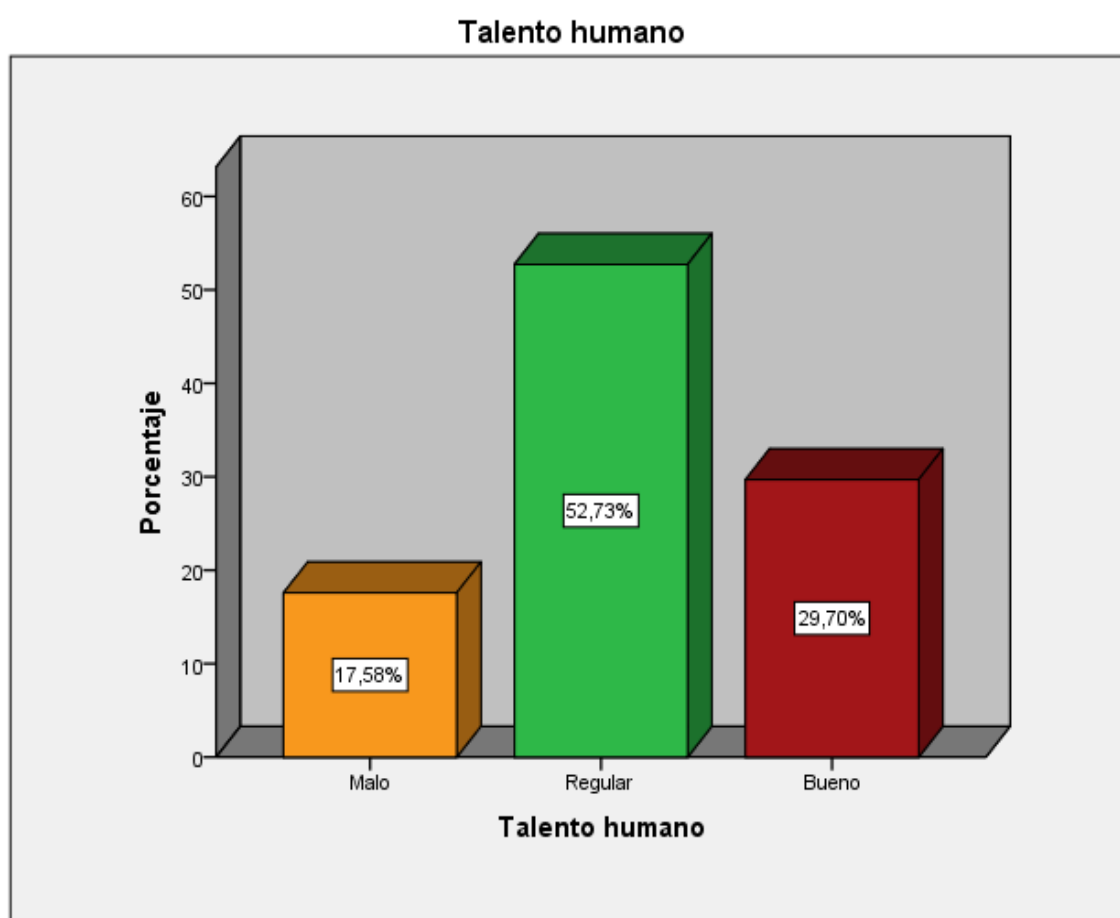


Figura 6 Cuadro porcentual talento humano

En cuanto al talento humano la percepción de los encuestados es ampliamente regular con un 52,73%, seguido del nivel bueno con un 29,70% y con el nivel malo un total de 17,58%. Por lo tanto; se percibe a la variable talento humano como regular, por las personas encuetadas para la presente investigación

Dimensión: Calidad de vida en el trabajo

Tabla 9

Resultados calidad de vida en el trabajo

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	47	28,5
Regular	67	40,6
Bueno	51	30,9
Total	165	100,0

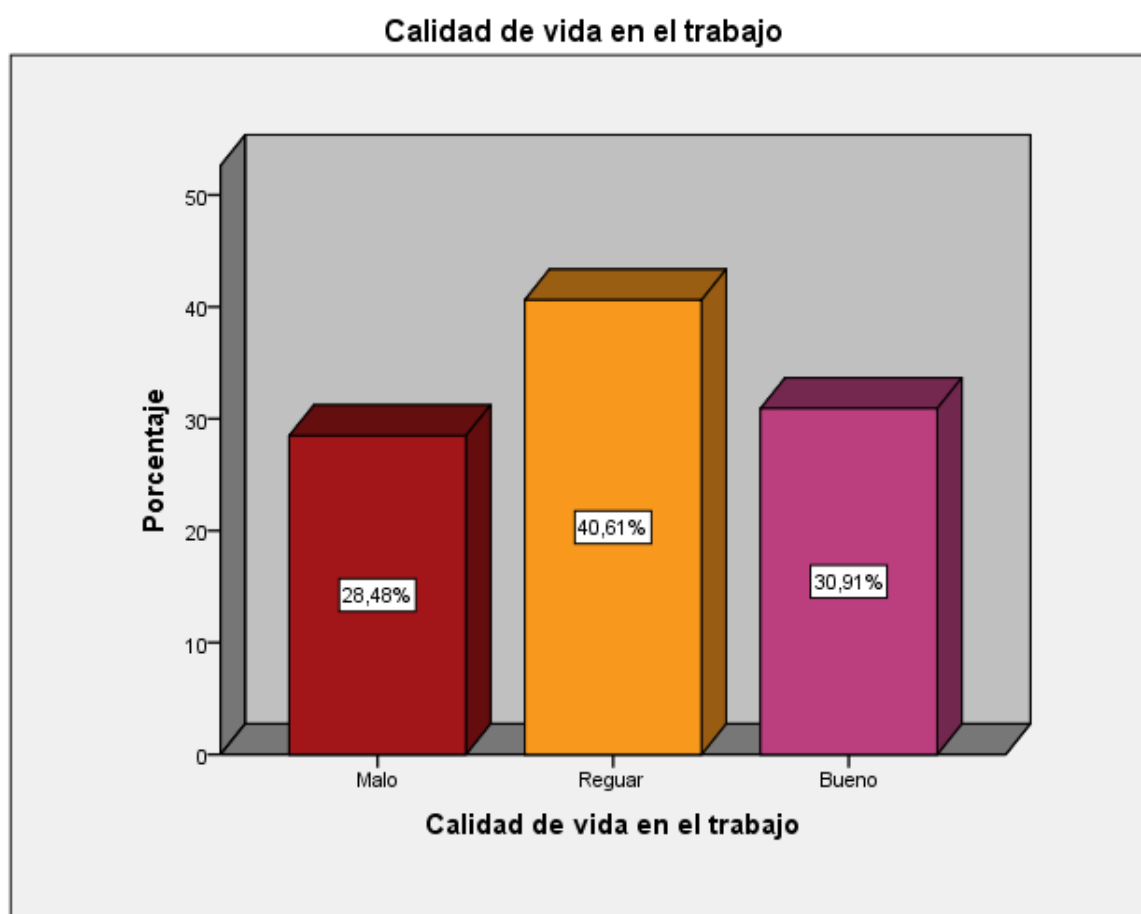


Figura 7 Cuadro porcentual calidad de vida en el trabajo

Que la percepción mayoritaria de los encuestados respecto de la calidad de vida en el trabajo, es que con un 40,61% es regular, seguida de un nivel bueno con un 30,91% y muy de cerca el nivel malo con un 28,48%. Por ende, mayoritariamente se percibida a esta dimensión con un nivel regular.

Dimensión: Relaciones laborales

Tabla 10

Resultados relaciones laborales

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	8	4,8
Regular	66	40,0
Bueno	91	55,2
Total	165	100,0

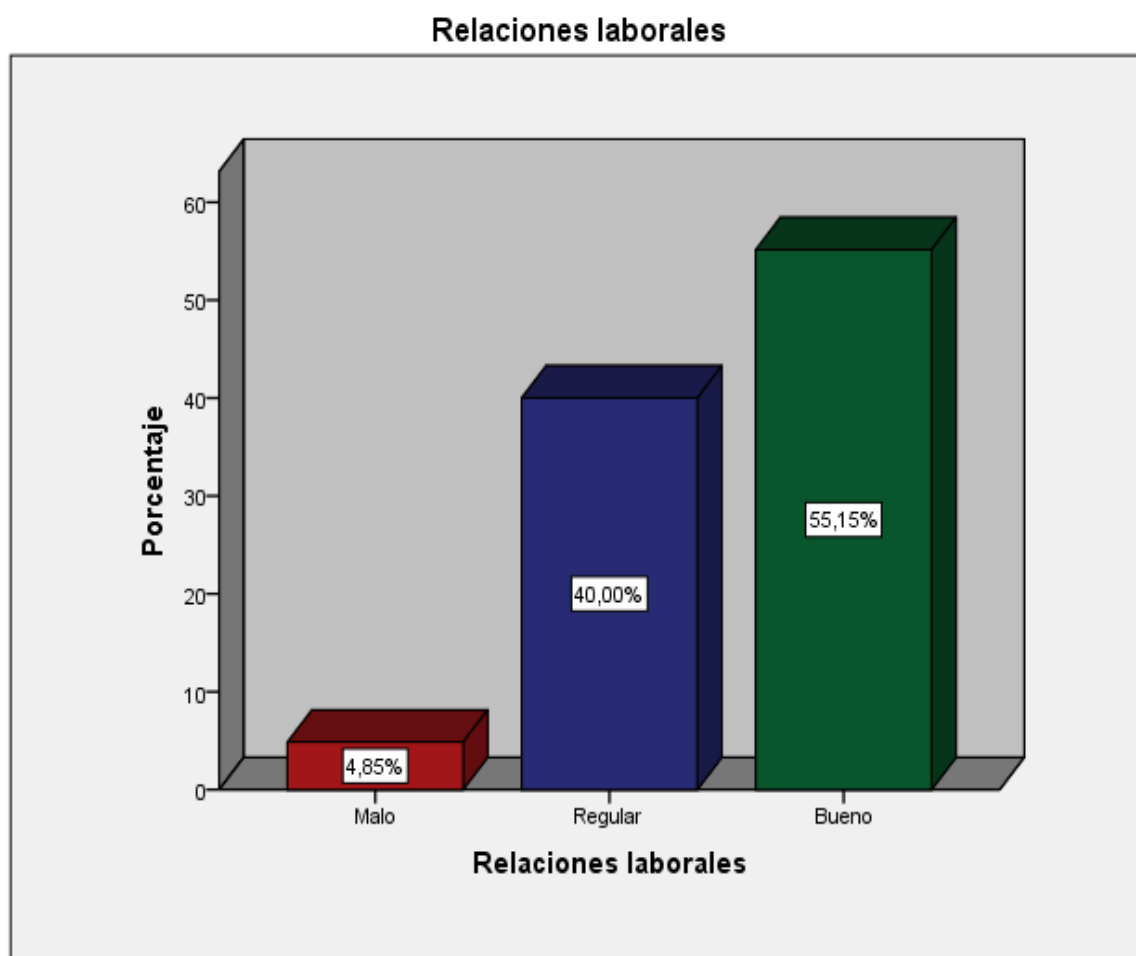


Figura 8 Cuadro porcentual relaciones laborales

En cuanto a la percepción que tienen los encuestados de la dimensión relaciones laborales es en su mayoría bueno con un 55,15%, seguido del nivel regular con un 40% y muy por debajo por el nivel malo con un 4,85%, que es uno de los resultados más significativos. Por tanto, las relaciones laborales son buenas.

Dimensión: Capacitación y desarrollo personal

Tabla 11

Resultados capacitación y desarrollo personal

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	48	29,1
Regular	57	34,5
Bueno	60	36,4
Total	165	100,0

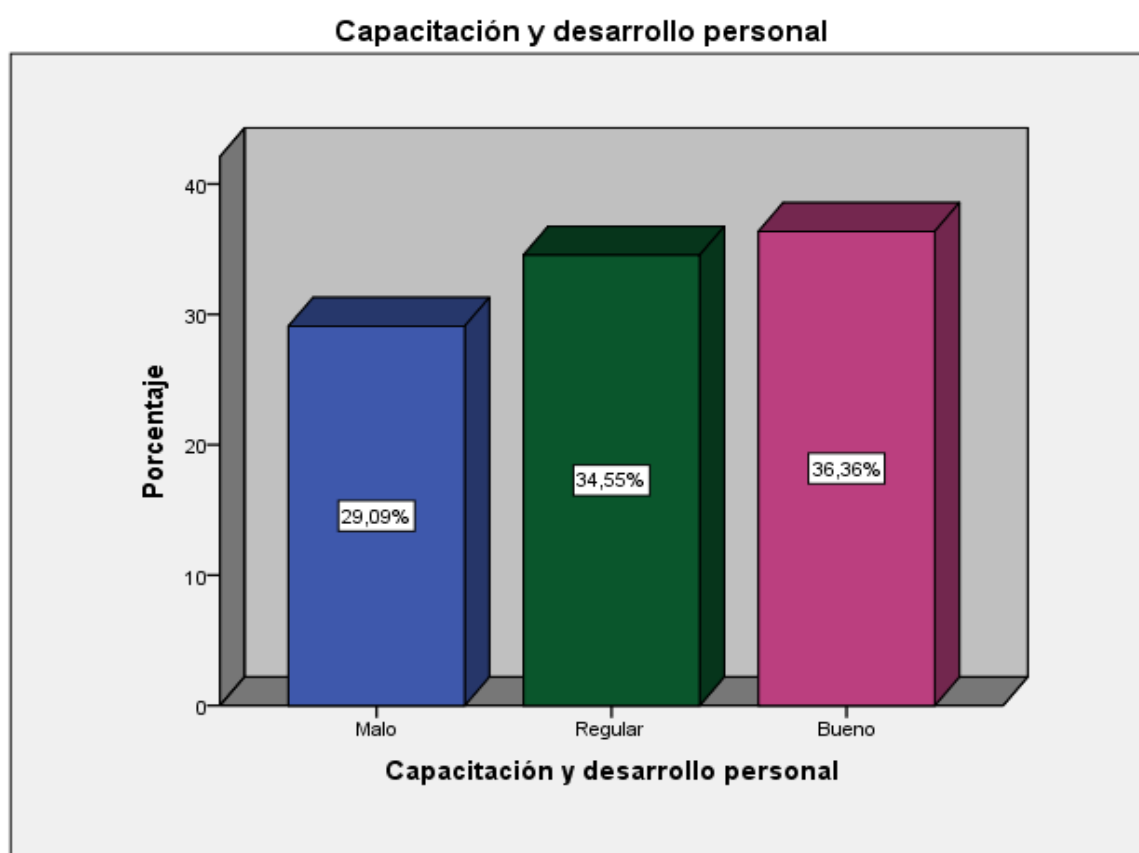


Figura 9 Cuadro porcentual capacitación y desarrollo personal

Respecto a la tabla 11 y figura 9, se observa que la percepción de los encuestados en los tres niveles, las mismas que son muy cercanas, ya que como se aprecia que el nivel bueno con un 36,36%, seguido muy de cerca por el nivel regular con un 34,55% y por el nivel malo con un 29,09%. En consecuencia, respecto de la percepción de esta dimensión no existe con claridad un nivel mayoritario solo lidera el nivel bueno.

Dimensión: Desarrollo organizacional

Tabla 12

Resultados desarrollo organizacional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Malo	22	13,3
Regular	68	41,2
Bueno	75	45,5
Total	165	100,0

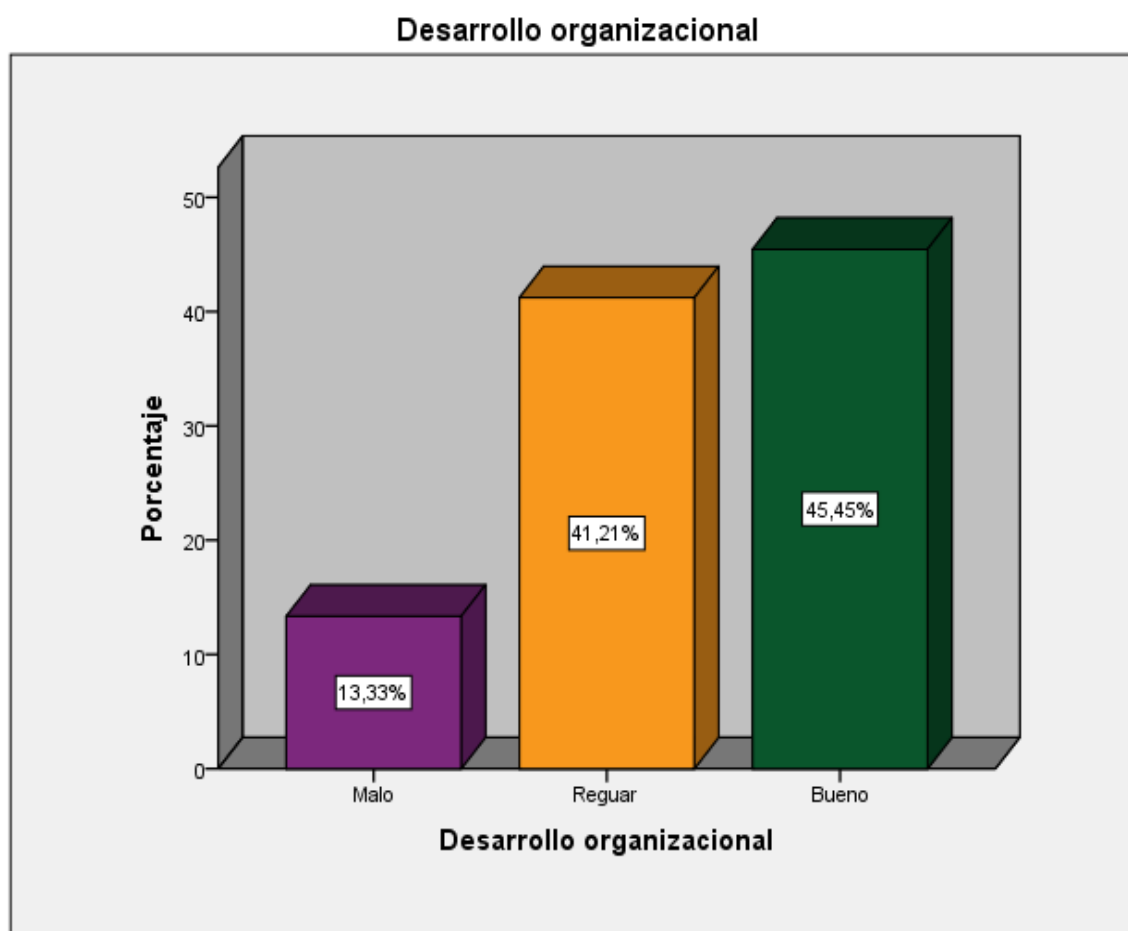


Figura 10 Cuadro porcentual desarrollo organizacional

En cuanto a la dimensión desarrollo organización la percepción también esta partida entre el nivel bueno con un 45,45% y el nivel regular con un 41,21%, seguido muy por debajo por el nivel malo con un 13,33% de acuerdo a lo establecido por los encuestados. Por lo tanto, la percepción de esta dimensión es liderada por el nivel bueno, pero seguido muy de cerca por el nivel regular.

Tabla 13

Gestión del conocimiento vs talento humano

			Talento humano			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión del conocimiento	Malo	Recuento	20	13	2	35
		% del total	12,1%	7,9%	1,2%	21,2%
	Regular	Recuento	9	60	12	81
		% del total	5,5%	36,4%	7,3%	49,1%
	Bueno	Recuento	0	14	35	49
		% del total	0,0%	8,5%	21,2%	29,7%
Total	Recuento	29	87	49	165	
	% del total	17,6%	52,7%	29,7%	100,0%	

Fuente: Reporte del SPSS 24

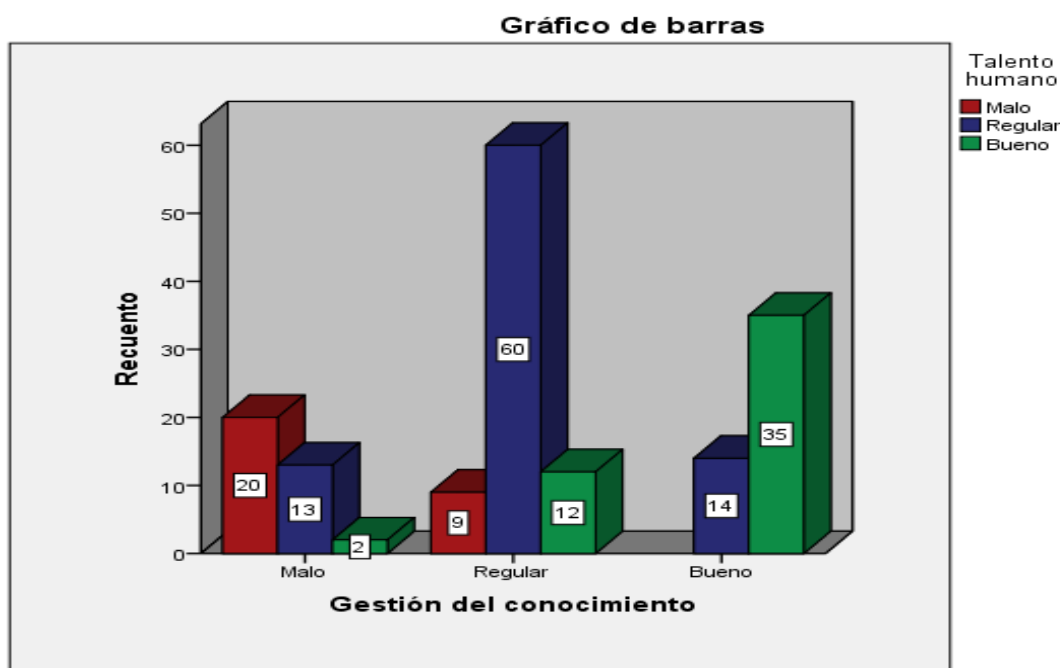


Figura 11 Cuadro porcentual gestión del conocimiento vs talento humano

Las 165 personas encuestadas, 81 sujetos consideran que la gestión del conocimiento es regular, lo cual equivale al 49,1% de la muestra. De la misma forma 87 personas encuestadas consideran que el talento humano es regular lo cual equivale al 52,7% de la muestra. Solo 35 de 165 personas encuestadas considera que la gestión del conocimiento es malo, lo cual equivale al 21,2% de la

muestra. Solo 29 de 165 personas encuestadas considera que el talento humano es malo, lo cual equivale al 17,6% de la muestra.

Tabla 14

Gestión del conocimiento vs calidad de vida en el trabajo

		Calidad de vida en el trabajo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión del conocimiento	Malo	Recuento	22	10	3	35
		% del total	13,3%	6,1%	1,8%	21,2%
	Regular	Recuento	25	42	14	81
		% del total	15,2%	25,5%	8,5%	49,1%
	Bueno	Recuento	0	15	34	49
		% del total	0,0%	9,1%	20,6%	29,7%
Total	Recuento	47	67	51	165	
	% del total	28,5%	40,6%	30,9%	100,0%	

Fuente: Reporte del SPSS 24

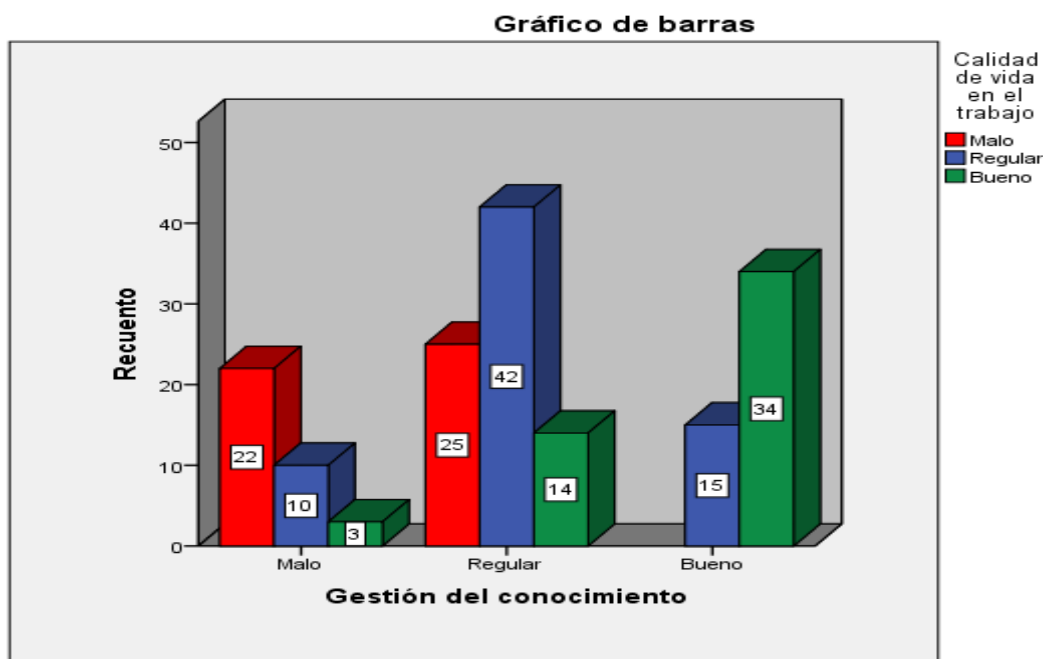


Figura 12: Gestión del conocimiento vs calidad de vida en el trabajo

Se aprecia que 81 de las personas encuestadas de un total de 165, establecen que la gestión del conocimiento es regular, lo que equivale al 49,1% de la muestra. Asimismo, 67 de las personas encuestadas de un total de 165, perciben

un nivel regular, lo cual equivale a un 40,6% de la muestra. De la misma forma solo 35 personas encuestadas consideran que la gestión del conocimiento tiene un nivel malo, lo cual equivale al 21,2% de la muestra. Finalmente, 47 de las personas encuestadas consideran que la calidad de vida en el trabajo tiene un nivel malo, lo cual equivale al 28,5% de la muestra.

Tabla 15

Gestión del conocimiento vs relaciones laborales

		Relaciones laborales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión del conocimiento	Malo	Recuento	6	21	8	35
		% del total	3,6%	12,7%	4,8%	21,2%
	Regular	Recuento	2	39	40	81
		% del total	1,2%	23,6%	24,2%	49,1%
	Bueno	Recuento	0	6	43	49
		% del total	0,0%	3,6%	26,1%	29,7%
Total	Recuento	8	66	91	165	
	% del total	4,8%	40,0%	55,2%	100,0%	

Fuente: Reporte del SPSS 24

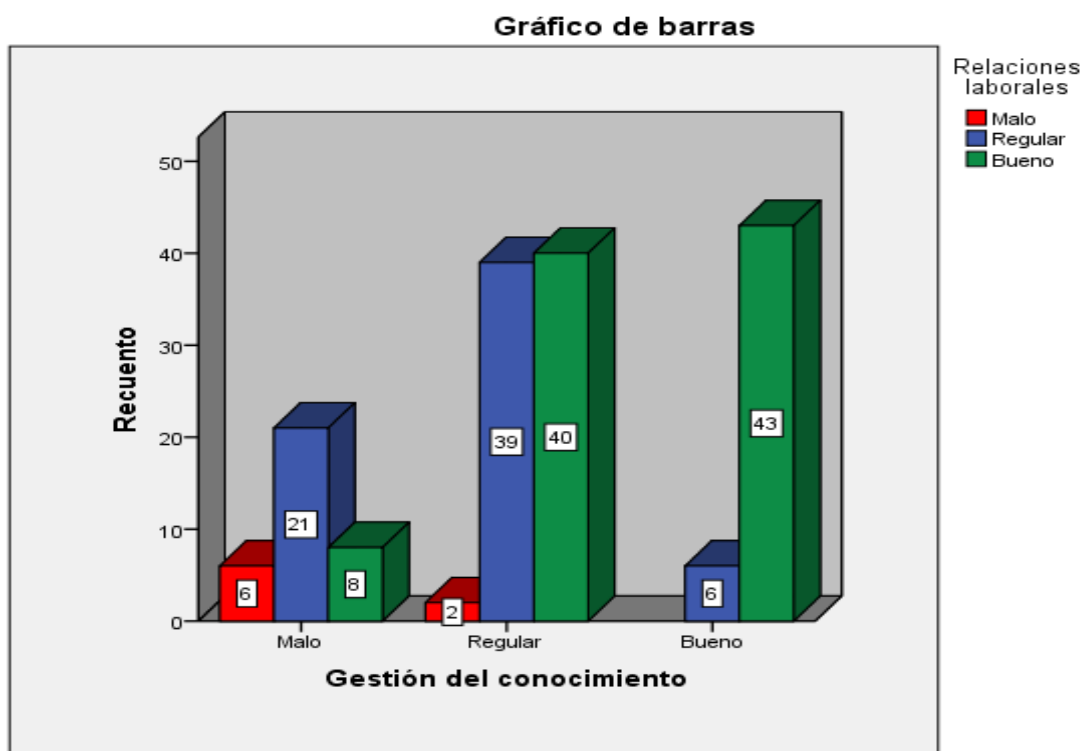


Figura 13 Cuadro porcentual gestión del conocimiento vs relaciones laborales

En cuanto a la dimensión gestión del conocimiento, 81 personas encuestadas consideran que es regular, lo que equivale al 40.9% de la muestra. Asimismo, del total de encuestados 91 personas encuestadas consideran que la dimensión relaciones laborales son buenas, lo cual equivale al 55,2% de la muestra. De la misma forma solo 35 de los encuestados, establecen un nivel malo, lo cual equivale al 21,2% de la muestra. Finalmente, de un total de 165 solo 8 personas encuestadas consideran que las relaciones laborales son malas, lo cual equivale a un 4,8% de la muestra.

Tabla 16

Gestión del conocimiento vs capacitación y desarrollo personal

		Capacitación y desarrollo personal				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del conocimiento	Malo	Recuento	23	8	4	35
		% del total	13,9%	4,8%	2,4%	21,2%
	Regular	Recuento	23	36	22	81
		% del total	13,9%	21,8%	13,3%	49,1%
	Bueno	Recuento	2	13	34	49
		% del total	1,2%	7,9%	20,6%	29,7%
Total	Recuento	48	57	60	165	
	% del total	29,1%	34,5%	36,4%	100,0%	

Fuente: Reporte del SPSS 24

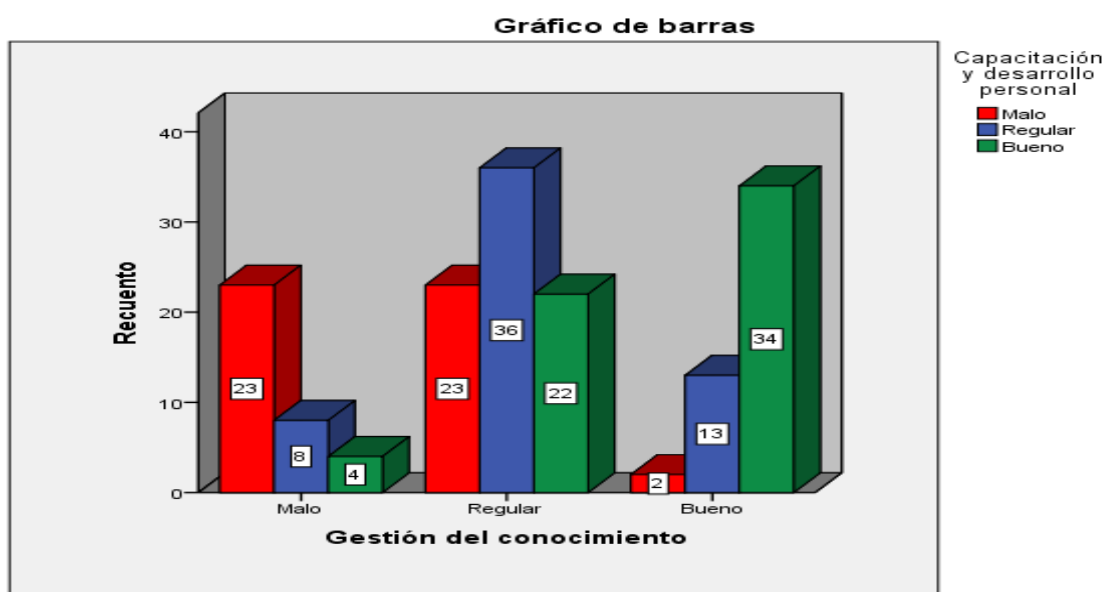


Figura 14: Cuadro gestión del conocimiento vs capacitación y desarrollo personal

Se obtiene como resultado que el nivel percibido es regular de acuerdo a lo señalado por 81 personas encuestadas de un total de 165, lo cual equivale a un 49,1%. Asimismo, de un total de 165 personas encuestadas, 60 consideran que la dimensión desarrollo personal es buena, lo cual equivale a 36,4%. De la misma forma solo 35 personas encuestadas establecen que el nivel en esta dimensión es malo, lo que equivale al 21,2%. Finalmente, solo 48 de 165 personas encuestadas consideran que la dimensión desarrollo personal es mala, equivale al 29,1% .

Tabla 17

Gestión del conocimiento vs desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del conocimiento	Malo	Recuento	14	16	5	35
		% del total	8,5%	9,7%	3,0%	21,2%
	Regular	Recuento	8	44	29	81
		% del total	4,8%	26,7%	17,6%	49,1%
	Bueno	Recuento	0	8	41	49
		% del total	0,0%	4,8%	24,8%	29,7%
Total	Recuento	22	68	75	165	
	% del total	13,3%	41,2%	45,5%	100,0%	

Fuente: Reporte del SPSS 24

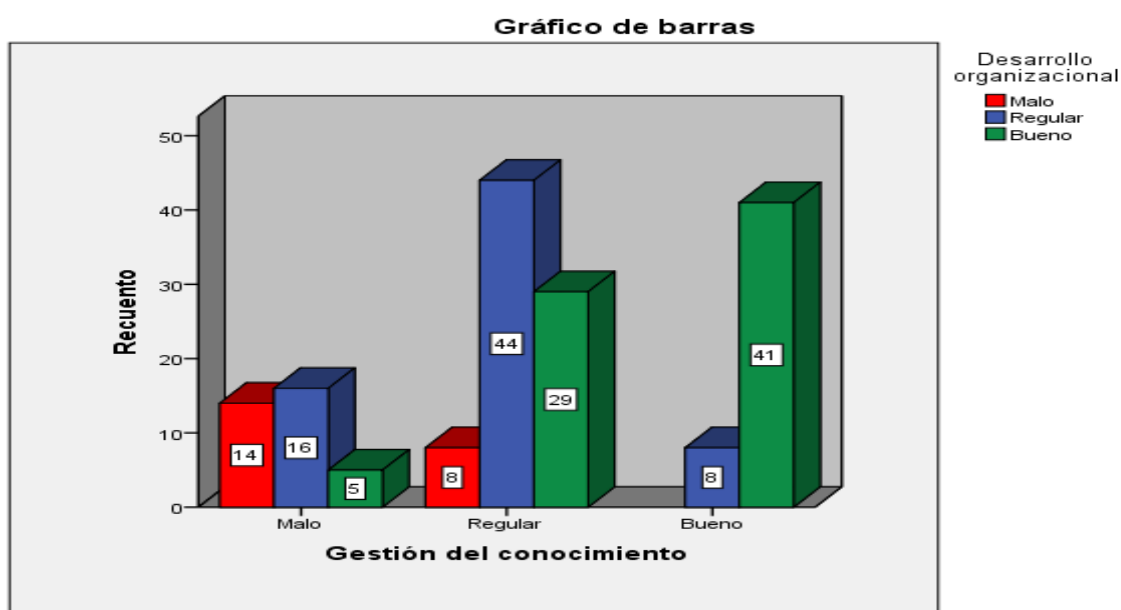


Figura 15: gestión del conocimiento vs desarrollo organizacional

Que de un total de 165 de personas encuestadas se aprecia que 81 perciben que el nivel obtenido es regular, lo que equivale al 49,1% de la muestra. Asimismo, del total de 165 personas encuestadas 75 perciben que la dimensión desarrollo organizacional es bueno, lo cual equivale al 45,5% de la muestra. De la misma forma solo 35 de 165 personas encuestadas consideran la variable obtiene un nivel minoritariamente malo lo cual equivale al 21,2%. Finalmente, del total de encuestados solo 22 perciben que la dimensión desarrollo organizacional perciben que es malo, lo que equivale al 13,3%.

Prueba de normalidad.

Criterios de decisión:

Cuando la significancia, resulta menor o igual a 0,05, se debe de aplicar el estadístico Pearson, tomando en cuenta una distribución normal.

Cuando la significancia sea mayor a 0,05 se utilizará el estadístico Spearman, tomando en cuenta una distribución que no es normal.

Reglas para utilizar la prueba de normalidad

En los casos en los que la muestra sea mayor de treinta elementos se debe de utilizar el estadístico Kolmogorov Smirnova

Tabla 18

Resultados de normalidad

	Kolmogorov Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,086	165	,004
Talento humano	,066	165	,078

Para la presente investigación al tratarse de una muestra de 165 personas, de acuerdo a los criterios establecidos previamente se utilizó para medir la normalidad la prueba de Kolmogorov Smirnova, obteniéndose resultados distintos, motivo por el cual se decidió aplicar para el contraste de hipótesis, el estadístico Spearman.

Criterios estadísticos

Se establecen los criterios siguientes:

Se acepta la hipótesis nula, cuando el resultado es igual o mayor a 0,05 (Ho)

Se acepta la hipótesis alternativa, cuando el resultado es menor a 0,05 (H1)

4.2. Resultados inferenciales.

Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el talento humano docente en las II.EE. de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el talento humano docente en las II.EE. de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Tabla 19

Gestión del conocimiento y talento humano, contrastación de hipótesis

Correlaciones		Gestión del conocimiento	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	165
	Talento humano	,649**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	165	165

De la aplicación del estadístico de Spearman, se obtuvo como resultado un nivel moderado y directo de correlación, con un valor igual a 0,649; asimismo, se rechaza la hipótesis nula, debido a que la significancia obtenida es 0,000. Por lo tanto, comprobado la relación significativa entre la variable independiente y dependiente.

Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la calidad de vida en el trabajo en las II.EE. ED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la calidad de vida en el trabajo en las II.EE. RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Tabla 20

Gestión del conocimiento y la calidad de vida en el trabajo, contraste de hipótesis.

Correlaciones		Gestión del conocimiento	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	165
	Calidad de vida en el trabajo	,590**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	165	165

De la aplicación del estadístico de Spearman, se obtuvo como resultado un nivel moderado y directo de correlación, con un valor igual a 0,590; asimismo, se rechaza la hipótesis nula, debido a que la significancia obtenida es 0,000. Por lo tanto, comprobado la relación significativa entre la variable independiente y la calidad de vida en el trabajo.

Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y relaciones laborales en las II.EE. de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y relaciones laborales las II.EE. de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Tabla 21

Gestión del conocimiento y relaciones laborales, contraste de hipótesis.

Correlaciones		Gestión del conocimiento	Relaciones laborales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	165	165
	Coeficiente de correlación	,490**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	165	165

De la aplicación del estadístico de Spearman, se obtuvo como resultado un nivel medio y directo de correlación, con un valor igual a 0,490; asimismo, se rechaza la hipótesis nula, debido a que la significancia obtenida es 0,000. Por lo tanto, comprobado la relación significativa entre la variable (x) las relaciones laborales.

Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y capacitación y desarrollo personal en las II.EE. RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y capacitación y desarrollo personal en las II.EE. RED 12 UGEL 01, 2019.

Tabla 22

Contraste de gestión del conocimiento y capacitación y desarrollo personal

Correlaciones		Gestión del conocimiento	Capacitación y desarrollo personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,531**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	165	165
	Coeficiente de correlación	,531**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	165	165

De la aplicación del estadístico de Spearman, se obtuvo como resultado un nivel moderado y directo de correlación, con un valor igual a 0,531; asimismo, se rechaza la hipótesis nula, debido a que la significancia obtenida es 0,000. Por lo tanto, comprobado la relación significativa entre la variable independiente y la dimensión capacitación y desarrollo personal.

Hipótesis Específica 4

H1: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en las II.EE. de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en las II.EE. de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Tabla 23

Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional, contraste de hipótesis.

Correlaciones			Gestión del conocimiento	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desarrollo organizacional	N	165	165
		de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

De la aplicación del estadístico de Spearman, se obtuvo como resultado un nivel moderado y directo de correlación, con un valor igual a 0,559; asimismo, se rechaza la hipótesis nula, debido a que la significancia obtenida es 0,000. Por lo tanto, comprobado la relación significativa entre la variable independiente y desarrollo organizacional.

V. DISCUSIÓN

El estudio que nos concita, tuvo como resultado que se logró probar la correlación entre las variables de estudio; por ende, se aceptó la hipótesis general; por lo tanto, los resultados encontrados por Andachi (2015), difieren con los de la presente investigación, debido a que el concluyó que el ambiente laboral es base primordial para el desarrollo profesional del talento humano y de ello depende su adecuada gestión, lo cual consecuentemente refleja un adecuado desempeño en la institución educativa y lo que lo integran, quienes mejoran positivamente a nivel de su comportamiento y su relación con sus pares dentro de la comunidad educativa; asimismo, ambos estudios difieren debido al análisis de las variables, ya que, la variable determinante, en la investigación la variable independiente para protección del talento humano; pero para Andachi, es la variable clima institucional, establece que con un adecuado clima institucional, se garantiza un manejo eficiente del personal. De la misma forma, los resultados encontrados son similares a los encontrados por Díaz y Salcedo (2015), quien concluyó que el talento humano tiene relación en la satisfacción laboral de los educadores, debido a que se sienten reconocidos.

Se aprecia similitud teórica respecto de la gestión del conocimiento, con el estudio de Barceló (2001), quien lo define como el conjunto de pasos que favorece el manejo del conocimiento, que una vez procesado será el valor agregado de la organización, para el logro de sus metas; asimismo, Nonaka y Takeuchi (1999) establecen que es el sistema organizado para el logro del conocimiento, el mismo que permita que los sujetos de su organización, luego lo puedan transferir, compartir y asimismo crear nuevo conocimiento, para el desarrollo de bienes y servicios que se ofrece.

Asimismo, se logró probar la hipótesis específica 1, debido a que se encontró una relación moderada entre la variable independiente y la primera dimensión de la variable dependiente, resultado similar al encontrado por Liscano (2015) quien concluyo en su estudio que, para impulsar el talento humano en una organización, es indispensable un adecuado manejo de su gestión, lo cual estadísticamente se probó encontrándose correlación de las variables. Para Pinedo (2016), existe una alta relación del talento humano y su gestión, con la

autoestima profesional y su desempeño profesional, lo cual contribuye a su desarrollo y perfeccionamiento, en ambos casos las muestras fueron docentes. De la misma forma, Liscano (2015), precisa que los docentes muestran un mejor desempeño, cuando se reconoce su importancia dentro de la organización, considerando su talento.

Respecto a la primera hipótesis específica, sobre calidad de vida en el trabajo, se encuentra relacionado teóricamente con lo establecido por Chiavenato (2009), quien lo define como el estado de confort de los trabajadores dentro de la organización, que determinara el grado de productividad, debido a una adecuada motivación para dicho fin; lo mismo fue establecido por Todaro y Godoy (2001), considerando que para la satisfacción de los trabajadores, es necesario un conjunto de elementos que deben de presentarse, si se desea elevar los niveles de productividad y calidad en su desempeño; siendo la motivación el motor para dicho fin.

Del mismo modo, se logró probar la hipótesis específica 2, al encontrarse relación entre sus elementos valorados, lo cual es similar a los encontrados en el estudio de Sánchez (2015) quien concluyo que, para incrementar el desempeño de los docentes, es necesario que se aplique una adecuada gestión del proceso de logro del conocimiento, como estrategia de enseñanza, en beneficio del educando. Asimismo, en el estudio de Sebastián (2015), se evidencian hallazgos similares, tomando en cuenta que concluyó que, para incrementar las competencias en los docentes de una institución, es necesario establecer mecanismos de gestión adecuada del conocimiento, que sirva de fuente útil en el logro de los aprendizajes y las metas escolares-

Respecto a la segunda hipótesis específica, se encuentra similitud teórica con lo establecido por Chiavenato (2009) quien define a las relaciones laborales como los aspectos que contribuyen a su desempeño, como son el acompañamiento y supervisión permanente, en el desempeño de sus funciones, con la finalidad no solo de contribuir a la mejora de sus metas, sino al conocimiento de sus características personales, sociales y familiares. Así mismo, son coherentes con lo establecido por Milkovich y Boudreau, (2009) quienes sostiene que son el conjunto de métodos y procedimientos que las organizaciones establecen para vincular a los miembros de la organización, con la finalidad de

conocer las particularidades tanto positivas como negativas, que afectan directamente con su producción y desempeño, en beneficio de la organización.

El resultado estadístico de la hipótesis específica 3, es una relación moderada entre la variable independiente y la dimensión capacitación y desarrollo personal, resultados similares a los encontrados a nivel internacional por Espín (2016), quien concluyó que no se puede esperar un buen desempeño de los miembros de una organización productiva, cuando no se reconoce la importancia de los mismos y se desarrollan medidas importantes para su gestión y contribución a su profesionalización, a efectos de lograr mayores niveles de producción y competitividad. Por su parte, Ramos (2017), en su investigación sostiene resultados similares, ya que concluye que, se logró probar la relación de las variables de estudio y sus dimensiones; por ende, se verificó la importancia de una adecuada gestión del proceso de creación del conocimiento, para su posterior transferencia y utilización, en beneficio de la organización en su conjunto.

En cuanto, a la hipótesis específica 3, a nivel teórico, es similar al estudio de Chiavenato (2009), quien sostiene que la una condición primordial para el desarrollo y mejora continua de la organización, es la capacitación permanente de sus colaboradores o integrantes, la misma que está dirigida a contribuir de manera específica en la obtención de habilidades necesarias, para una mayor productividad; lo cual, es coherente con lo precisado por Robbins y Coulter (2010), quienes consideran que es de alta prioridad e indispensable para la obtención de resultados favorables, la aplicación de políticas de capacitación para sus miembros, políticas que deben propiciadas por sus áreas de personal o recursos humanos, ya que de ellos depende su debida integración en la organización, tomando en cuenta su función directa en la mejora de las condiciones de los trabajadores de una organización.

También, se encontró similitud de resultados de la presente investigación, con los resultados de la investigación realizada por Canales (2015) quien concluyó en su estudio realizado en una universidad que para un buen desempeño de sus docentes, fue necesario ejecutar programas de desarrollo profesional, capacitaciones y reconocimientos, es decir, una adecuada gestión de acciones destinadas a fortalecer al personal o llamado talento humano, con el objeto principal de motivar sus capacidades; y es coherente con lo precisado por

Pacheco (2016) quien afirma categóricamente que el clima laboral determina el incremento o la reducción de la producción en una organización, esto debido a que la producción individual y conjunta de los trabajadores depende muchas veces de su estado anímico, así como de factores sociales, psicológicos, familiares y de salud, los cuales se pueden ver afectados adicionalmente, por una inadecuado clima o entorno laboral, que no se interesa por la estabilidad de sus trabajadores, al no implantar políticas laborales de apoyo social.

Finalmente, se observa que se logró probar la hipótesis específica 4, sobre el desarrollo organizacional, nivel teórico, como lo establece Chiavenato (2009) quien señala la importancia del apoyo del equipo directivo, en la ejecución de la estrategia para mejorar los procedimientos para el incremento de la productividad; específicamente, en las acciones de supervisión y control del desarrollo de las tareas encomendadas a los colaboradores, en esta función, el directivo debe de cumplir el papel de facilitador, y resolver los conflictos y problemas que se puedan suscitar en el desarrollo de sus tareas; en virtud, a su experiencia deben además, sentar las bases para una cultura organizacional, que permita ser fuente de apoyo y colaboración intergrupala, generando antecedentes para un clima laboral adecuado dentro de la organización; esta posición es coherente con lo indicado por Wendell (2011) quien establece que desarrollo organizacional, sienta las bases que servirán para tener una cultura de apoyo y guía a los equipos de colaboradores, con la finalidad de establecer medios de comunicación eficaz, rápida y asertiva, para el incremento de las responsabilidades de carácter individual de los colaboradores, consecuentemente las responsabilidades a nivel colectivo, en merito a la cultura organizacional de la organización.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Que como resultado de la presente investigación se concluye que, la correlación entre variables es moderada equivalente a 0,649; por consiguiente, se ha verificado que, a mejor o adecuado manejo de la gestión del conocimiento, se procura una mejor gestión del talento humano en beneficio del ámbito laboral en el que se aplique.
- Segunda:** Asimismo, se concluye que de la evaluación de la relación existente la calidad de vida en el trabajo y la gestión del conocimiento, se obtiene igualmente que es moderada con un nivel de 0,590 y una significancia de 0,000; por lo tanto, a mayor gestión del conocimiento mayor será la calidad de vida en el trabajo.
- Tercera:** De la misma forma, se observa de los resultados que se ha obtenido que las relaciones laborales se relacionan con la gestión del conocimiento a nivel medio y directo con un valor de 0,490 y un nivel de significancia de 0,000; lo que nos hace concluir que a mayor gestión del conocimiento mejores relaciones laborales.
- Cuarta:** A continuación, la evaluación del desarrollo personal y su correlación con la gestión del conocimiento, se observa que los resultados arrojan un nivel de 0,531 y una significancia de 0,001; en consecuencia, la relación es moderada y directa, a mayor gestión del conocimiento, mejor manejo del desarrollo personal.
- Quinta:** Finalmente, se aprecia que la evaluación de la dimensión desarrollo organizacional y su correlación con la gestión del conocimiento, resulta siendo moderado con un resultado equivalente a 0,559 y una significancia de 0,000; en ese sentido, se consigue un mejor desarrollo organizacional, a través de una adecuada gestión del conocimiento.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda, fortalecer estrategias dirigidas a reconocer al personal docente como el eje principal para alcanzar las metas institucionales; por tanto, es indispensable gestionar acertadamente el conocimiento obtenido, a través de las capacitaciones y producción dogmática, lo cual incidirá en su profesionalización.
- Segunda:** De la misma forma, es recomendable que los directivos de las escuelas, incidan en planificar estrategias adecuadas con la finalidad de realizar una adecuada gestión del conocimiento, cuyo objeto es potencializar el talento humano docente que beneficiaría significativamente en la calidad educativa debido a un mejor rendimiento académico de los alumnos.
- Tercera:** Se recomienda que desde las unidades de gestión educativas locales, a través de sus especialistas establezcan mecanismos y herramientas pedagógicas para implementar acciones con la finalidad de gestionar los conocimientos con el objeto de desarrollar la actitud reflexiva crítica en el personal docente dentro del marco del buen desempeño.
- Cuarta:** Se recomienda abrir mayores espacios para la capacitación al interior de la institución, para lo cual se debe tomar en consideración a los docentes con mayor experiencia con la finalidad que contribuya con sus conocimientos mediante grupos de inter aprendizaje a sus compañeros docentes.
- Quinta:** Se debe intensificar las acciones de monitoreo, para un adecuado manejo del talento humano docente, ya que el resultado de dicha herramienta pedagógica está dirigido a mejorar las estrategias de enseñanza y con ello brindar un mejor servicio educativo.

REFERENCIAS

- Alavi, M. y Leidner, D. (2002). *Sistemas de gestión del conocimiento: teoría y práctica*. Thomson – Paraninfo Editores, España. p.74
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. Editorial Fondo de Desarrollo, Primera Edición. Lima Perú. (p. 176)
- Andachi, M. (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el colegio metropolitano José Miller Salazar* (tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar- Ecuador,
- Arkin, H. y Colton R (1995). *Métodos estadísticos* Ed. Continental. México
- Barceló, M. (2001). *Hacia una economía del conocimiento*. Madrid: ESIC-Price water house Coopers.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia. p.56
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesas y realidades*. Madrid: Aljibe.
- Bueno, E. (agosto-setiembre, 1998). El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual. *Boletín de estudios económicos*, vol. 53, núm. 164, pp. 207-229. España: Asociación de Licenciados en Ciencias Económicas por la Universidad Comercial de Deusto.
- Burke, W y Litwin, G. A. (agosto- setiembre 1992) Modelo causal de rendimiento y cambio de la organización. *Diario de Administración*, vol. 18, núm. N° 3, pp.534-545, Universidad de Columbia
- Canales, L. (2015). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la facultad de administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2015*. (Tesis de magister) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*. (Tesis de magister) Universidad Católica de Manizales, Colombia.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw - Hill.

- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. Sexta edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill. pp. 52, 409, 416, 429, 439, 447
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc. Graw Hill, México. p. 40
- Dessler, G. (2001) *Administración de Personal*. México: Pearson Educación. p.11
- Díaz, M. y Salcedo, S. (2015). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N°1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, San Juan de Lurigancho.
- Espín, M. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado de [html//www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano](http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano)
- García-Tapiá, J. (2002). *Gestión del conocimiento y empresa: una aproximación a la realidad española*. Madrid: EOI.
- Garvin, D. (2009). *Construyendo una organización de aprendizaje*. Escuela de Negocios de Harvard. Colombia: Deusto
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994) *Gestión de Recursos Humanos*. Nueva York. p. 447
- Gil, J. (setiembre- diciembre 2003): La estadística en la investigación educativa, *Revista de Investigación Educativa*, vol. 21, núm. 1, pp. 231-248. Recuperado de <https://bit.ly/32TxAgr>
- Gómez D, Pérez M. y Curbelo I.(julio- setiembre, 2005) Gestión del conocimiento y su importancia en las organizaciones. *Revista Ingeniería Industrial*, vol. 26, num. 2, pp.37-46, Instituto superior Politecnico Jose Antonio Echevaria, Cuba. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433559006.pdf>
- Gonzales, K. (2010). *La gestión del conocimiento aplicada en la defensa pública en el Perú*. Centro de Estudios de Justicia de las Américas, Perú. Programa Interamericano.

- Guerra, L (2007). *Evaluación y mejor continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora continua del desempeño docente*. Madrid: Author.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana. p.174
- Hevia, O. (2001). *Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Tropykos. p. 46
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global*. Doceava Edición. España: McGraw-Hill Interamericana. (p. 364)
- Liscano, M. (2015). *Relaciones entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría*, (Tesis de maestría), Universidad Católica de Chile.
- Madera, O. (2016). *Plan estratégico para la gestión del talento humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del código de convivencia en octavo de EGB del Colegio Dillon* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Mejía, H. (2011) *Proceso de gestión del conocimiento. Evaluación a la formación docente*. Caracas. Editorial Manos Unidas.
- Méndez (2014) *Calidad educativa: características*. Venezuela. Editorial Barinas.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2009). *Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México: Oxford University Press. pp. 83, 106
- Pacheco, M. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el clima laboral en el colegio Gobernación de Cotopaxi*. (Tesis maestría) Universidad Regional Autónoma de los Andes Ecuador
- Peluffo, M.; Catalán, E. (2012). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. Serie Manuales: Instituto Latinoamericano y del 96 Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES*. Santiago de Chile: ONU.
- Peña, H. (2001) *El conocimiento en la sociedad actual*. Segunda Edición. Editorial Material La Habana. Cuba.
- Pérez Serrano, G. (2004). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Editorial La Muralla. Madrid (España). (p. 72)
- Petrides, T. (2003) *Las organizaciones educativas inteligentes. El gran cambio*. Editorial Calipso. Distrito Federal

- Pinedo, M. (2016). *Gestión del talento humano en el desempeño y la autoestima del docente en el distrito del Callao de la Región Callao, 2015*. (Tesis de doctorado) Universidad César Vallejo, San Juan de Lurigancho.
- Popper, K. (2007). *Conjeturas y refutaciones; el desarrollo del conocimiento científico*. Barcelona:
- Paidós H. (2004) *Desempeño docente: Comportamiento humano en el trabajo*. Novena Edición. México: Pearson Educación. (p. 16).
- Porrás, J. y Robertson, P. (2011) *Desarrollo Organizacional: un Proceso de Desarrollo y Cambio*. Segunda Edición. Editores Handbook y Organización Psicológica. Boston. p.5
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Quinta Edición. Madrid: ESIC Editorial.
- Portella, J. (2010) *Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional*. Edición Paidós. Ibérica, S.A. Barcelona, España.
- Ramos, H. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de Ciencias y Humanidades, Lima norte, 2016*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, San Juan de Lurigancho.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Doceava Edición. México: Pearson.
- Sánchez, I. (2015). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Universidad de Guadalajara*, (Tesis de maestría), Yucatán -México, Universidad Autónoma.
- Schermerhorn, J. (2010) *Administración. Publicación*: México, D.F: Limusa, 2010. p. 249
- Sebastián, M. (2015). *Gestión del conocimiento y competencia profesional de las escuelas de la Facultad de Ingeniería de la Universidad César Vallejo-San Juan de Lurigancho, 2015*, (tesis de maestro) Universidad César Vallejo, San Juan de Lurigancho.
- Sierra, C. (2007). *Estrategias para la Elaboración de un Proyecto de Investigación*. Maracay, Venezuela: Insertos Médicos de Venezuela C.A.
- Silva, O. (2004). *Gestión de la educación y el clima organizacional en para comprender la escuela pública desde sus crisis y posibilidades*. Lima – Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 292

Todaro, R.; Godoy, L y Abramo, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Revista Proposiciones*, vol. 32, núm. 42, pp. 33-36. Ediciones Sur, Santiago de Chile.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y talento humano docente en las instituciones educativas RED 12; UGEL 01, Villa María del Triunfo, 2019							
Autora: Br. Helena Ibis Lazo Marrou							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 12; UGEL 01, Villa María del Triunfo 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y calidad de vida en el trabajo en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y relaciones laborales en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la capacitación y desarrollo personal en las instituciones educativas de la RED 12</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y calidad de vida en el trabajo en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y relaciones laborales en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y capacitación y desarrollo personal en las instituciones educativas de la RED 12</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y calidad de vida en el trabajo en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y relaciones laborales en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y capacitación y desarrollo personal en las</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de información • Diseminación de información • Interpretación de la información 	1 – 15	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3)	Malo: (15 - 34) Regular: (35 -54) Bueno: (55 – 75)
			Compartir conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Almacenar conocimiento • Transferencia del conocimiento • Trabajo en equipo 	16 - 20	Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo: (5 – 11) Regular: (12 -18) Bueno: (19 – 25)
			Aplicar conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar • Compromiso con el aprendizaje 	21 - 25		Malo: (5 – 11) Regular: (12 -18) Bueno: (19 – 25)
			Variable 2: Talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral • Centro de trabajo • Libertad de expresión • Satisfacción • Valoración 	1 - 8	Nunca (1) A veces (2)	Malo: (8 - 18) Regular: (19 -29) Bueno: (30 – 40)
			Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Cooperación • Motivación • Trato • Convivencia 	9 - 15	Casi siempre (3)	Malo: (7 – 15) Regular: (16 -24) Bueno: (25 – 35)

<p>UGEL 01 Villa María del Triunfo 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo 2019?</p>	<p>UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.</p>	<p>instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.</p>	<p>Capacitación y desarrollo personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Conocimientos y habilidades • Tecnología • Calidad • Experiencia 	<p>16 - 22</p>	<p>Siempre (4)</p>	<p>Malo: (7 – 15) Regular: (16- 24) Bueno: (25 - 35)</p>
			<p>Desarrollo organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Desempeño • Conocer las fortalezas • Superar las debilidades • Valores 	<p>23 - 28</p>		<p>Malo: (6 – 13) Regular: (14 -21) Bueno: (22 – 30)</p>
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>			
<p>Nivel: El nivel es descriptivo, correlacional causal.</p> <p>Diseño: El diseño es no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional causal, según Hernández, et al. (2014, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.</p> <p>Método: El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo.</p>	<p>Población: La población está formada por 290 docentes de las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo</p> <p>Tipo de muestreo: La muestra es de tipo probabilística.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra está conformada por 165 docentes de las instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo</p>	<p>Variable 1: Gestión del conocimiento</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de gestión del conocimiento Autor: Helena Ibis Lazo Marrou Año: 2019 Validez: Juicio de expertos por tres especialistas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Confiabilidad: Método Alfa de Crombach Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo Forma de Administración: Individual</p>		<p>DESCRIPTIVA: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>			
		<p>Variable 2: Talento humano</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de talento humano Autor: Helena Ibis Lazo Marrou Año: 2019 Validez: Juicio de expertos por tres especialistas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Confiabilidad: Método Alfa de Crombach Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas de la RED 12 UGEL 01 Villa María del Triunfo Forma de Administración: Individual.</p>					

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable gestión del conocimiento

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Gestión del conocimiento	Según Nonaka y Takeuchi (1999) es el conjunto de métodos y estrategias destinadas a obtener organizaciones más competentes, a través del manejo adecuado del conocimiento entre sus miembros, procurando procesos de aprendizaje acelerados, como el trabajo cooperativo y el apoyo interpersonal, con el objeto de cumplir las metas institucionales.	Se operacionalizó la variable, la misma que es de naturaleza cuantitativa, el instrumento utilizado es de respuestas politómicas, específicamente diseñado para medir las dimensiones provenientes de la variable de estudio y sus respectivos indicadores; específicamente denominados como: Creación, compartir y aplicar el conocimiento	Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de información • Diseminación de información • Interpretación de la información 	1 – 15	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo: (25 – 57) Regular: (58 – 90) Bueno: (91 – 125)
			Compartir conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Almacenar conocimiento • Transferencia del conocimiento • Trabajo en equipo 	16 - 20		
			Aplicar conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el dialogo • Establecer sistemas para compartir el aprendizaje • Compromiso con el aprendizaje 	21 – 25		

Nota: Elaboración propia (2019)

Operacionalización de la variable talento humano

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Talento Humano	Según Chiavenato (2009), el talento humano, está conformado por aquellos colaboradores que tienen un alto nivel competitivo dentro de la organización, su participación es crucial, para alcanzar los objetos institucionales; asimismo, la importancia y su reconocimiento dentro de la organización, permite el ingreso de nuevos talentos y la retención de los colaboradores con alto potencial.	Para el talento humano, como variable, se ha diseñado un cuestionario de respuestas politómicas y escala nominal, para medir sus dimensiones e indicadores, los mismos que serán plasmadas ampliamente en cada uno de sus ítems, relacionados adecuadamente con las dimensiones e indicadores propuestos en la presente investigación.	Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral • Centro de trabajo • Libertad de expresión • Satisfacción • Valoración 	1 - 8	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo: (28 – 64) Regular: (65 – 101) Bueno: (102 – 140)
			Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Cooperación • Motivación • Trato • Convivencia 	9 - 15		
			Capacitación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Conocimientos y habilidades • Tecnología • Calidad • Experiencia 	16 - 22		
			Desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Desempeño • Conocer las fortalezas • Superar las debilidades • Valores 	23 - 28		

Nota: Elaboración propia (2019)

Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables



CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL CONOCIMIENTO

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la gestión del conocimiento en las instituciones educativas RED 12; UGEL 01 Villa María del Triunfo, 2019.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

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

Nº	VARIABLE 1: Gestión del conocimiento	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Creación del conocimiento						
1	Los directivos de su institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
2	Su I.E tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa					
3	Producto de su experiencia ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su práctica pedagógica.					
4	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.					
5	Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.					
6	En su institución existe un plan de incentivos que fomenta el aprendizaje continuo.					
7	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.					
8	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.					
9	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación					
10	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.					
11	Su I.E fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo el trabajo pedagógico					
12	Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.					

13	En su I.E se realiza la transferencia de información entre docentes, promoviendo el interaprendizaje constante.					
14	En su I.E transforman el conocimiento individual en conocimiento grupal					
15	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.					
Dimensión 2: Compartir conocimiento		1	2	3	4	5
16	Las autoridades de su I.E utilizan el correo electrónico para transferirle información y conocimientos necesarios para mejorar su labor pedagógica.					
17	Su I.E implementó una página web alimentada con información y conocimientos necesarios para que docentes, administrativos y estudiantes accedan a ella.					
18	Las autoridades de su I.E identifican las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo					
19	Los docentes que poseen un conocimiento clave elaboran libros, guías académicas u otros documentos impresos que están disponibles para toda la institución.					
20	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.					
Dimensión 3: Aplicar conocimiento		1	2	3	4	5
21	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.					
22	En su I.E se toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos compartidos.					
23	Los directivos de su I.E basan su trabajo en el conocimiento creado y compartido.					
24	La aplicación del conocimiento se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos de la institución.					
25	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.					

¡Gracias por su participación!

CUESTIONARIO SOBRE TALENTO HUMANO DOCENTE

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas RED 12; UGEL 01, Villa María del Triunfo, 2019.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

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

Nº	VARIABLE 1: Talento Humano Docente	Escalas de Calificación				
Dimensión 1: Calidad de vida en el trabajo		1	2	3	4	5
1	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.					
2	Usted cuenta con un lugar adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.					
3	Considera usted que su ambiente laboral es agradable					
4	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.					
5	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.					
6	Considera que el puesto de trabajo que tiene asignado va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación					
7	Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.					
8	Considera que el logro de satisfactores personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución.					
Dimensión 2: Relaciones laborales		1	2	3	4	5
9	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.					
10	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.					
11	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.					
12	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).					
13	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.					
14	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado					

15	Participa Ud. en forma conjunta en el desarrollo y planificación trabajos educativos.					
Dimensión 3: Capacitación y desarrollo personal		1	2	3	4	5
16	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.					
17	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.					
18	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.					
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.					
20	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.					
21	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
22	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.					
Dimensión 4: Desarrollo organizacional		1	2	3	4	5
23	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.					
24	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.					
25	El personal que realiza el monitoreo le comunica sus fortalezas y debilidades.					
26	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos					
27	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.					
28	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la institución educativa.					

¡Gracias por su participación!

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO							
1	Los directivos de su institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	✓		✓		✓		
2	Su I.E tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa	✓		✓		✓		
3	Producto de su experiencia ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
4	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.	✓		✓		✓		
5	Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	✓		✓		✓		
6	En su institución existe un plan de incentivos que fomenta el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓		
7	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.	✓		✓		✓		
8	En su institución se desarrollan proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
9	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación	✓		✓		✓		
10	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	✓		✓		✓		

11	Su I.E fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo el trabajo pedagógico	✓		✓		✓			
12	Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.	✓		✓		✓			
13	En su I.E se realiza la transferencia de información entre docentes, promoviendo el interaprendizaje constante.	✓		✓		✓			
14	En su I.E transforman el conocimiento individual en conocimiento grupal.	✓		✓		✓			
15	Su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 2: COMPARTIR CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No		
16	Las autoridades de su I.E utilizan el correo electrónico para transferirle información y conocimientos necesarios para mejorar su labor pedagógica.	✓		✓		✓			
17	Su I.E implementó una página web alimentada con información y conocimientos necesarios para que docentes, administrativos y estudiantes accedan a ella.	✓		✓		✓			
18	Las autoridades de su I.E identifican las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo	✓		✓		✓			
19	Los docentes que poseen un conocimiento clave elaboran libros, guías académicas u otros documentos impresos que están disponibles para toda la institución.	✓		✓		✓			
20	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	✓		✓		✓			

DIMENSIÓN 3: APLICAR CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
21	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.	✓		✓		✓	
22	En su I.E se toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos compartidos.	✓		✓		✓	
23	Los directivos de su I.E basan su trabajo en el conocimiento creado y compartido.	✓		✓		✓	
24	La aplicación del conocimiento se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓	
25	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mildred Ledesma Cuadros DNI: 09936765

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

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

San Juan de Lurigancho, de junio del 2019

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



Dra. Mildred Yélica Ledesma Cuadros
 CPPS N° 051427
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936765



Mildred Ledesma Cuadros

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO							
1	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
2	Usted cuenta con un lugar adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que su ambiente laboral es agradable	✓		✓		✓		
4	Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
5	Considera que el puesto de trabajo que tiene asignado va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación.	✓		✓		✓		
6	Considera que el logro de satisfactores personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución.	✓		✓		✓		
7	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.	✓		✓		✓		
8	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: RELACIONES LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No
9	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.	✓		✓		✓	
10	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
11	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	✓		✓		✓	
12	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).	✓		✓		✓	
13	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	✓		✓		✓	
14	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado	✓		✓		✓	
15	Participa Ud. en forma conjunta en el desarrollo y planificación trabajos educativos.	✓					
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.	✓		✓		✓	
17	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.	✓		✓		✓	
18	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.	✓		✓		✓	
20	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
21	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓	

22	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
23	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	El personal que realiza el monitoreo le comunica sus fortalezas y debilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Pedersma Cuadros Mildred Jénica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

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

San Juan de Lurigancho, de junio del 2019

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



[Handwritten signature]

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO							
1	Los directivos de su institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	✓		✓		✓		
2	Su I.E tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa	✓		✓		✓		
3	Producto de su experiencia ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
4	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.	✓		✓		✓		
5	Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	✓		✓		✓		
6	En su institución existe un plan de incentivos que fomentan el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓		
7	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.	✓		✓		✓		
8	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
9	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación	✓		✓		✓		
10	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	✓		✓		✓		

11	Su I.E fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo el trabajo pedagógico	✓		✓		✓		
12	Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.	✓		✓		✓		
13	En su I.E se realiza la transferencia de información entre docentes, promoviendo el interaprendizaje constante.	✓		✓		✓		
14	En su I.E transforman el conocimiento individual en conocimiento grupal.	✓		✓		✓		
15	Su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPARTIR CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las autoridades de su I.E utilizan el correo electrónico para transferirle información y conocimientos necesarios para mejorar su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
17	Su I.E implementó una página web alimentada con información y conocimientos necesarios para que docentes, administrativos y estudiantes accedan a ella.	✓		✓		✓		
18	Las autoridades de su I.E identifican las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo	✓		✓		✓		
19	Los docentes que poseen un conocimiento clave elaboran libros, guías académicas u otros documentos impresos que están disponibles para toda la institución.	✓		✓		✓		
20	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: APLICAR CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
21	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.	✓		✓		✓	
22	En su I.E se toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos compartidos.	✓		✓		✓	
23	Los directivos de su I.E basan su trabajo en el conocimiento creado y compartido.	✓		✓		✓	
24	La aplicación del conocimiento se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓	
25	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER

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

San Juan de Lurigancho, 12 de 06 del 2019


 Mg. Rivera Arellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO							
1	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
2	Usted cuenta con un lugar adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que su ambiente laboral es agradable	✓		✓		✓		
4	Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
5	Considera que el puesto de trabajo que tiene asignado va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación.	✓		✓		✓		
6	Considera que el logro de satisfactores personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución.	✓		✓		✓		
7	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.	✓		✓		✓		
8	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: RELACIONES LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
9	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.	✓		✓		✓		
10	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	✓		✓		✓		
12	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).	✓		✓		✓		
13	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	✓		✓		✓		
14	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado	✓		✓		✓		
15	Participa Ud. en forma conjunta en el desarrollo y planificación trabajos educativos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.	✓		✓		✓		
17	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.	✓		✓		✓		
18	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.	✓		✓		✓		
20	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
21	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓		

22	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No
23	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.	✓		✓		✓	
24	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.	✓		✓		✓	
25	El personal que realiza el monitoreo le comunica sus fortalezas y debilidades.	✓		✓		✓	
26	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos	✓		✓		✓	
27	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.	✓		✓		✓	
28	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER

- 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

San Juan de Lurigancho, 12 de 06 del 2019


 Mg. Rivera Arellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

ANEXO 5: Análisis de confiabilidad

Gestión del conocimiento

*Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : VAR00016 5,00 Visible: 27 de 27 variables

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
1	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00
2	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00
3	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00
4	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00
5	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00
6	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00
7	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
8	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
9	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00
10	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
11	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	5,00
12	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00
13	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00
14	5,00	3,00	3,00	4,00	1,00	1,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	1,00	5,00
15	5,00	3,00	3,00	4,00	1,00	1,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	1,00	5,00
16	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00
17	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
18	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00
20	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00
21	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00
22	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

11:14 p.m. 17/07/2019



Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos		N	%
		Válido	25
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	25

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0001	4,2800	,93630	25
VAR0002	4,1200	,97125	25
VAR0003	4,1200	,97125	25
VAR0004	4,1200	,83267	25

Talento Humano

*Sin título4 [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
4	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
5	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	
6	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	
7	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
8	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	
9	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	
10	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
11	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	
12	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	
13	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	2,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	
14	3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	1,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	1,00	
15	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	
16	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	
17	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	
18	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	
19	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	
20	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	
21	3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	1,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	1,00	
22	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	
23	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	
24	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	
25	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

11:29 p.m. 17/07/2019



- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIAS
 - Título
 - Resumen de estadísticas
 - Estadísticas
 - Estadísticas
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticas
- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIAS
 - Título
 - Resumen de estadísticas
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Fiabilidad

[ConjuntoDatos4]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	
		N	%
		25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	28

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,9200	,40000	25
VAR00002	4,1200	,97125	25

BASE DE DATOS CONFIABILIDAD TALENTO HUMANO

N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28
1	1	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
4	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3
6	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
8	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3
10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5
12	3	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4
14	3	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5	3	4	4	4
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4
16	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
17	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3	2	2
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5
19	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
20	3	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4
21	3	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5	3	4	4	4
22	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4
23	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
24	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3	2	2
25	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5

ANEXO 7: Base de datos de la muestra

BASE DE DATOS GESTION DEL CONOCIMIENTO																												
N°	Creación del conocimiento															Compartir conocimiento					Aplicar conocimiento							
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it125			
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	66	5	3	5	5	5	23	3	3	5	5	5	21
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	66	5	5	5	5	5	25	5	3	3	5	5	21
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	71	5	5	5	5	5	25	5	1	5	5	5	21
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	60	3	5	4	4	3	19	5	5	3	4	4	21
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	69	5	5	3	5	5	23	3	5	5	3	5	21
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	3	5	5	5	3	21	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	60	4	4	5	4	4	21	3	4	3	5	4	19
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	69	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
11	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	61	5	3	4	5	5	22	3	3	3	4	5	18
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	47	5	3	2	4	5	19	3	2	1	2	4	12
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	53	3	3	5	2	3	16	3	3	5	5	2	18
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	53	5	3	5	4	5	22	1	5	3	5	4	18
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	61	3	5	4	5	3	20	4	3	3	4	5	19
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	70	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	50	5	3	4	3	5	20	4	4	3	4	3	18
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	61	3	3	5	3	3	17	3	4	4	5	3	19
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	66	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	67	4	3	5	5	4	21	5	3	5	5	5	23
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	71	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
23	5	5	2	5	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	60	5	5	5	2	5	22	3	2	4	5	2	16
24	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	66	5	5	4	5	5	24	4	4	3	4	5	20
25	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	55	3	3	3	5	3	17	3	5	4	3	5	20

BASE DE DATOS: TALENTO HUMANO

N°	Calidad de vida en el trabajo									Relaciones laborales							Capacitación y desarrollo personal							Desarrollo organizacional								
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8		it9	it10	it11	it12	it13	it14	lt15		it16	lt17	it18	it19	it20	it21	it22		it23	it24	it25	it26	it27	it28	
1	3	2	3	3	1	1	3	3	19	5	5	4	5	5	4	5	33	5	3	5	5	5	3	4	30	4	4	5	4	4	5	26
2	2	1	2	1	3	3	1	3	16	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	29
3	3	3	2	4	2	1	2	3	20	5	5	4	5	5	4	4	32	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	4	5	28
4	2	3	3	3	3	3	3	1	21	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
5	3	2	1	3	3	1	3	3	19	4	4	3	4	4	3	5	27	3	5	4	4	3	5	3	27	3	5	4	3	3	4	22
6	2	3	3	3	2	3	1	3	20	3	5	5	3	5	5	5	31	5	5	3	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	3	28
7	3	2	3	1	2	3	2	3	19	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	3	5	5	31	3	5	5	5	5	5	28
8	2	3	3	2	3	2	4	3	22	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	5	25
9	3	2	3	3	2	1	1	2	17	5	5	3	5	5	3	5	31	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	5	3	3	5	26
10	2	3	2	3	2	2	3	2	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
11	2	3	3	3	3	3	2	1	20	4	5	5	4	5	5	3	31	5	3	4	5	5	3	5	30	5	3	5	5	5	4	27
12	3	2	3	2	4	3	2	1	20	2	4	3	2	4	3	4	22	5	3	2	4	5	3	3	25	5	3	4	3	3	2	20
13	3	3	2	2	4	2	2	3	21	5	2	4	5	2	4	4	26	3	3	5	2	3	3	4	23	3	3	2	4	4	5	21
14	3	3	2	4	1	1	2	3	19	5	4	4	5	4	4	1	27	5	3	5	4	5	3	4	29	5	3	4	4	4	5	25
15	3	3	3	2	2	4	2	2	21	4	5	4	4	5	4	4	30	3	5	4	5	3	5	4	29	3	5	5	4	4	4	25
16	3	3	2	2	3	3	2	1	19	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
17	2	3	3	2	2	2	2	3	19	4	3	2	4	3	2	4	22	5	3	4	3	5	3	2	25	5	3	3	2	2	4	19
18	3	3	3	2	2	1	2	3	19	5	3	5	5	3	5	5	31	3	3	5	3	3	3	5	25	3	3	3	5	5	5	24
19	2	4	2	3	2	4	2	1	20	4	5	4	4	5	4	5	31	5	4	4	5	5	4	4	31	5	4	5	4	4	4	26
20	3	3	2	4	1	2	2	3	20	5	5	4	5	5	4	5	33	4	3	5	5	4	3	4	28	4	3	5	4	4	5	25
21	2	2	2	1	2	2	2	3	16	5	5	1	5	5	1	5	27	5	5	5	5	5	5	1	31	5	5	5	1	1	5	22
22	3	4	2	4	1	2	2	1	19	5	5	4	5	5	4	5	33	5	4	5	5	5	4	4	32	5	4	5	4	4	5	27
23	2	3	2	3	2	3	2	1	18	5	2	5	5	2	5	5	29	5	5	5	2	5	5	5	32	5	5	2	5	5	5	27
24	2	3	3	4	3	4	2	3	24	4	5	4	4	5	4	5	31	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	5	4	4	4	27
25	3	3	2	2	2	3	2	1	18	3	5	2	3	5	2	5	25	3	3	3	5	3	3	2	22	3	3	5	2	2	3	18

ANEXO 8: Resultados de contrastación de hipótesis

Hipótesis General

GET
FILE='C:\Users\usuario\Downloads\ASESOR DE TESIS\HELENA\HELENA LAZO.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCONO TALENIOHUMA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos2] C:\Users\usuario\Downloads\ASESOR DE TESIS\HELENA\HELENA LAZO.sav

		Gestión del conocimiento	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	1,000	,649**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	165	165
Talento humano	Coefficiente de correlación	,649**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	165	165

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCONO CALIVIDA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Hipótesis Especifica 1

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the output for a non-parametric correlation analysis. The left sidebar contains a tree view of the analysis steps. The main area is divided into two sections, each showing the command syntax and the resulting correlation table.

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCONO CALIVIDA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				
			Gestión del conocimiento	Calidad de vida en el trabajo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
	Calidad de vida en el trabajo	Coefficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCONO RELABORALES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Hipótesis Especifica 2

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of a non-parametric correlation analysis. The left sidebar contains a tree view of the analysis steps. The main content area is divided into two sections, each showing the command syntax and the resulting correlation table.

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCONO RELABORALES
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Gestión del conocimiento	Relaciones laborales
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCONO CAPADESAPER
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

At the bottom of the window, the status bar indicates "IBM SPSS Statistics Processor está listo" and "Unicode:ON". The system tray shows the time as 06:01 p.m. on 24/07/2019.

Hipótesis Especifica 3

*Resultado HELENA.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

- Tabla cruzada
- Gráfico de barras
- Registro
- Tablas cruzadas
- Título
- Notas
- Resumen de p
- Tabla cruzada
- Gráfico de barras
- Registro
- Correlaciones no p
- Título
- Notas
- Conjunto de da
- Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p
- Título
- Notas
- Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p
- Título
- Notas
- Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p
- Título
- Notas
- Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p
- Título
- Notas
- Correlaciones

```
/VARIABLES=GESTCONO CAPEDESAPER
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Gestión del conocimiento	Capacitación y desarrollo personal
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
Capacitación y desarrollo personal		Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCONO DESAORGANI
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 06:01 p.m. 24/07/2019

Hipótesis Especifica 4

*Resultado HELENA.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

- Tabla cruzada
- Gráfico de barras
- Registro
- Tablas cruzadas
- Título
- Notas
- Resumen de p...
- Tabla cruzada
- Gráfico de barras
- Registro
- Correlaciones no p...
- Título
- Notas
- Conjunto de da...
- Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p...
- Título
- Notas
- Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p...
- Título
- Notas
- Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p...
- Título
- Notas
- Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no p...
- Título
- Notas
- Correlaciones

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCONO DESAORGANI
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Gestión del conocimiento	Desarrollo organizaciona l
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
Desarrollo organizacional	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON

06:02 p.m.
24/07/2019

Anexo 9: Fichas técnicas

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión del conocimiento

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir gestión de conocimiento.
Autor:	Helena Ibis Lazo Marrouí
Adaptado por:	Instrumento original
Lugar:	Villa María del Triunfo, Lima, Perú
Fecha de aplicación:	Junio de 2019
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión del conocimiento y talento humano docente
Administrado a:	Personal docente
Tiempo:	45 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	Instrumento aplicado en grupos.

Ficha técnica del instrumento para medir el talento humano docente

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir talento humano.
Autor:	Helena Ibis Lazo Marrouí
Adaptado por:	Instrumento original
Lugar:	Villa María del Triunfo, Lima, Perú
Fecha de aplicación:	Junio de 2019
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión del conocimiento y talento humano docente
Administrado a:	Personal docente
Tiempo:	45 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	Instrumento aplicado en grupos.

Anexo 10: Niveles de confiabilidad y correlación

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolivar, C. (2002)

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valores	Interpretación
De -.091 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a - 0.90	Correlación alta
De -0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación Baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación Baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 19 de junio de 2019

Carta P.879 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
PERCY REYNA ZAVALA
6056 "SANTA ROSA ALTA"
ATENCIÓN:
PRESIDENTE DE LA RED 12

Asunto: Carta de Presentación del estudiante HELENA IBIS LAZO MARROU

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HELENA IBIS LAZO MARROU** identificado(a) con DNI N.° **41141934** y código de matrícula N.° **7001232295**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión del conocimiento y talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 12; UGEL 01, Villa María del Triunfo, 2019

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



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