



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

**Programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de  
una institución educativa de Comas - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Educación

**AUTORA:**

Mendoza Ripaz, Rosa Luz (ORCID: [0000-0003-0847-8407](https://orcid.org/0000-0003-0847-8407))

**ASESORA:**

Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor (ORCID: [0000-0002-8873-1785](https://orcid.org/0000-0002-8873-1785))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones pedagógicas

LIMA — PERÚ

2022

## DEDICATORIA

Dedico esta investigación a todas las personas que alimentan mi entusiasmo por gestionar el conocimiento.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a toda mi familia y a Dios por estar presente en mi vida.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Diseño y tipo de investigación	15
3.2 Variable y operacionalización.	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos y análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 Descripción de los resultados	20
4.2 Resultados inferenciales	28
4.3 Prueba de hipótesis	29
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
VIII. PROPUESTA	44
REFERENCIAS	47
ANEXOS	58

## Índice de tablas

Tabla 1.	Pretest y postest de la variable desempeño docente	20
Tabla 2.	Resultados de la dimensión Conocimiento de las características y contexto de los estudiantes	22
Tabla 3.	Resultados de la dimensión Dominio disciplinar	23
Tabla 4.	Resultados de la dimensión Planificación curricular	25
Tabla 5.	Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje	26
Tabla 6.	Prueba de la normalidad	28
Tabla 7.	Nivel de comprobación y significación estadística entre los test	29
Tabla 8.	Nivel de comprobación y significación estadística entre los test de la dimensión 1	30
Tabla 9.	Nivel de comprobación y significación estadística entre los test de la dimensión 2	31
Tabla 10.	Nivel de comprobación y significación estadística entre los test de la dimensión 3	32
Tabla 11.	Nivel de comprobación y significación estadística entre los test de la dimensión 4	33

## Índice de figuras

Figura1:	Comparaciones de puntajes respecto al desempeño docente	21
Figura 2.	Comparaciones de puntajes en la dimensión 1	23
Figura 3.	Comparaciones de puntajes en la dimensión 2	24
Figura 4.	Comparaciones de puntajes en la dimensión 3	25
Figura 5,	Comparaciones de puntajes en la dimensión 4	27

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia que tiene la aplicación del Programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas. La metodología utilizada corresponde al diseño experimental de clase cuasiexperimental. La población estuvo distribuida en grupo control y experimental, compuesta por 19 docentes cada uno. Al inicio para la recolección de información se utilizó en ambos grupos como instrumento la ficha de observación compuesta por 20 ítems. Posteriormente se aplicó el programa al grupo experimental, el cual constó de cuatro talleres con un total de 12 sesiones, desarrolladas a través de actividades de socialización, exteriorización, combinación, e interiorización. Una vez culminado el programa se aplicó el posttest a los dos grupos, observándose en el grupo experimental que los niveles se incrementaron considerablemente, lo cual se confirmó con los resultados en el estadístico de U de Mann Whitney, que arrojó una significancia exacta  $=0.00$ . De esta manera quedó comprobada la hipótesis general y las específicas. Por tanto, se concluye que el Programa gestión del conocimiento influye positivamente en el desempeño docente.

Palabras clave: Desempeño docente, socialización, exteriorización, interiorización.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to determine the influence that the application of the knowledge management program has on the teaching performance of an educational institution in Comas. The methodology used corresponds to the quasi-experimental class experimental design. The population was distributed in a control and experimental group, made up of 19 teachers each. At the beginning for the collection of information, the observation sheet composed of 20 items was used as an instrument in both groups. Subsequently, the program was applied to the experimental group, which consisted of four workshops with a total of 12 sessions, developed through activities of socialization, exteriorization, combination, and interiorization. Once the program was completed, the post-test was applied to the two groups, observing in the experimental group that the levels increased considerably, which was confirmed by the results in the Mann Whitney U statistic, which yielded an exact significance = 00. In this way, the general and specific hypotheses were verified. Therefore, it is concluded that the Knowledge Management Program positively influences teaching performance.

Keywords: teaching performance, socialization, externalization, internalization



## Resumo

O objetivo principal desta pesquisa foi verificar a influência que a aplicação do programa de gestão do conhecimento exerce sobre o desempenho docente de uma instituição de ensino em Comas. A metodologia utilizada corresponde ao desenho experimental de classe quase-experimental. A população foi distribuída em grupo controle e experimental, composto por 19 professores cada. No início da coleta de informações, a ficha de observação composta por 20 itens foi utilizada como instrumento em ambos os grupos. Posteriormente, o programa foi aplicado ao grupo experimental, que consistiu em quatro oficinas com um total de 12 sessões, desenvolvidas por meio de atividades de socialização, exteriorização, combinação e interiorização. Concluído o programa, o pós-teste foi aplicado aos dois grupos, observando-se no grupo experimental que os níveis aumentaram consideravelmente, o que foi confirmado pelos resultados da estatística U de Mann Whitney, que apresentou significância exata = 00. Desta forma, foram verificadas as hipóteses gerais e específicas. Portanto, conclui-se que o Programa de Gestão do Conhecimento influencia positivamente o desempenho docente.

Palavras-chave: desempenho docente, socialização, externalização, internalização

## I. INTRODUCCIÓN

La preocupación por la educación es un tema mundial, que se ha enfatizado en las últimas décadas; así se evidenció en la conferencia de Jontiem en 1990, en el foro mundial de educación en el año 2000 y en la reunión de ministros de educación de América Latina y el Caribe el año 2001. En estas reuniones se destacaron los esfuerzos hacia la búsqueda de estrategias para conseguir una educación para todos y de calidad, que en términos de Mortimore (1991) es aquella que promueve el progreso del estudiante en los aspectos sociales, intelectuales, morales y emocionales, teniendo en cuenta el contexto en el que se desenvuelven y el aprendizaje previo. En esta tarea, Murillo (2006) destacó como indispensable el “desempeño profesional del maestro” que, según la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación, Unesco (2013) es el pilar fundamental de la educación de calidad. Por tanto, es indispensable evaluar y fortalecer a los docentes en su desempeño para brindar a los estudiantes mayores oportunidades de aprender. Es así que diversos países se avocaron a evaluar a sus docentes en su desempeño. Así en México, según Gómez (2016) el año 2015 se realizó la evaluación docente de educación básica y media superior. En Estados Unidos, según California Commission on Teacher Credentialing (2016) en California implementaron un programa de iniciación docente, al término de este periodo el docente es evaluado. Los países latinoamericanos no son ajenos a esta evaluación, que según Diaz (2017) sus resultados fueron muy inferiores en comparación con los países industrializados y en desarrollo. Así, Colombia, de acuerdo con Gonzales et al. (2019) en los resultados de la prueba Pisa se posicionó en los últimos lugares en comparación a otros países. El Perú, según el diario El Comercio (2019) obtuvo el puesto 64 en esta prueba aplicada el año 2018, participando 77 países en aquel entonces. Estos resultados evidenciaron las deficiencias de la educación peruana; algo parecido sucedió en la Evaluación Censal, que se realizó a nivel nacional, según los resultados de la prueba del año 2016, en lo que corresponde a la lectura, un gran porcentaje se ubicó en el nivel en inicio, con un 37, 7% y en Matemática, con un 39, 3%; en el 2018 continuó en el mismo nivel con un 37, 5% en lectura y en área de Matemática con un 36, 4%. Ante esta realidad fue necesario enfocarse en la labor del docente, sustentándose en el Marco del Buen desempeño docente (MBDD) con la

finalidad de diagnosticar y promover estrategias para que los docentes mejoren su desempeño en bien del desarrollo de aprendizajes de sus estudiantes. En tal sentido esta investigación se enfoca en el desempeño de los docentes de la institución educativa estatal La Alborada Francesa del distrito de Comas, ya que tal como se muestra en la evaluación censal aplicada a segundo de secundaria, tanto en el año 2016, 2018 y 2019 la ubicaron en el nivel en inicio; pese a que desde el año 2016 al 2019 se ha registrado un ligero incremento, este no ha sido suficiente para subir al siguiente nivel: En proceso. Esta problemática se ha agudizado el año 2020, pues del total de estudiantes participantes en las experiencias de aprendizaje (EdA), solo el 5% alcanzó el logro de nivel satisfactorio, y el 50% de los estudiantes quedó en inicio. Así, también, la aplicación de fichas de monitoreo por parte del equipo directivo a los docentes ha arrojado dificultades en el desempeño de sus docentes, sobre todo en lo que compete al dominio I y II del MBDD. Entre las dificultades se observa que no se toma en cuenta los diversos estilos de aprendizaje en la planificación de las EdA, clases que limitan las interacciones pedagógicas; falta de estrategias que impulsen el pensamiento crítico, la creatividad, la socialización y explicitación del conocimiento; prácticas pedagógicas descontextualizadas; escaso acompañamiento de los avances y dificultades en el proceso de construcción de saberes; poca retroalimentación de los aprendizajes. Ante este contexto se planteó el problema general: ¿En qué medida la aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye en el desempeño docente de una institución educativa de Comas? De esto se desprendieron los problemas específicos: ¿En qué medida el programa aplicado influye en el conocimiento de las características y contextos de los estudiantes a cargo?; ¿en qué medida, influye en el dominio disciplinar docente?; ¿en qué medida, influye en la planificación curricular?; ¿en qué medida, influye en la preparación de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes? En este panorama la presente investigación tiene una justificación práctica porque respondió a una necesidad nacional, que es mejorar el desempeño docente. Así también, una justificación epistemológica por cuanto aportó a la construcción del conocimiento en tanto promueve a través de su programa, la reflexión desde la propia práctica pedagógica lo que implica un esfuerzo mental para encontrar significado a lo que realiza cotidianamente pudiendo llegar a construir un “saber válido” acerca de la pedagogía (Marín, 2009). Por otro lado, al ser la investigación de

tipo cuantitativo, se sustentó en el positivismo, en tanto se planteó la hipótesis, la cual fue comprobada con medios estadísticos. De esta manera se aportó a la construcción del conocimiento, generando nuevas ideas (De Berrios et al. 2009). Teóricamente se realizó la recopilación de aportes de diversos investigadores y estudiosos sobre el tema de esta investigación, lo cual permitió la elaboración de un marco teórico útil con diversos enfoques y puntos de vista, constituyéndose en un aporte más para la institución donde se desarrolla el estudio y otras que quieran nutrirse de ella. Metodológicamente aportó con la elaboración de un instrumento válido y confiable, que pueden ser utilizados en otras investigaciones. El resultado de esta investigación permite tomarlo como modelo de aplicabilidad en otras instituciones educativas a fin de ser una posibilidad de fortalecer su desempeño docente. En este sentido, la investigación es original dado que no se conoce aplicaciones de un programa similar en la educación básica regular en el distrito de Comas.

Teniendo como sustento lo descrito en párrafos anteriores se planteó el objetivo general: Determinar la influencia del Programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una Institución Educativa de Comas, y como específicos: Determinar la influencia del Programa Gestión del Conocimiento en el conocimiento de las características y contextos de los estudiantes a cargo, en el dominio disciplinar docente, en la planificación curricular y en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En este contexto se formuló la hipótesis general: La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en el desempeño docente de una institución educativa de Comas. Como hipótesis específicas, las siguientes: (a) La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en el conocimiento de las características y contextos de los estudiantes a cargo; (b) La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en el dominio disciplinar docente; (c) La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en la planificación curricular; (d) La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

## II. MARCO TEÓRICO

En torno a las variables de esta investigación se encontraron en el ámbito nacional e internacional diversas publicaciones con aportes para el presente estudio. En cuanto al desempeño docente se puede mencionar como antecedentes nacionales los estudios de Estrada y Mamani (2020), quienes destacaron que el compromiso con la labor y la institución en la que se trabaja, conlleva a un mejor desempeño docente. En esta tarea la vinculación consiente y responsable del profesor con su institución favorece la solidez de su labor y mantiene la motivación por seguir mejorando.

Por su parte, Quispe-Pareja (2020), se enfocó en la figura del director para la mejora del desempeño docente, que es el factor principal para la significatividad de los aprendizajes. En este sentido, el director debe implementar las condiciones que favorezcan el desempeño eficiente y eficaz de los profesores en relación a los objetivos planteados. En esta misma dirección, Rafael y Orbegoso (2019) destacaron el liderazgo del directivo en el desempeño docente, considerando fundamental el compromiso del directivo con los propósitos pedagógicos de la institución, entre otras funciones, motivando a sus docentes cada día hacia la eficiencia y eficacia de su trabajo. De esta manera se mejoran también los aprendizajes, ya que un buen docente favorecerá el logro de aprendizajes de sus estudiantes.

Por otro lado, Requena (2017) sostuvo que la gestión del conocimiento tiene relación con el desempeño docente, en tanto el conocimiento se puede transferir y cada vez más quien lo gestiona se va convirtiendo en un especialista pudiendo ser un mentor o acompañante para otros docentes, de esta manera la institución se fortalece. Así también, Valdivia (2017) dedicó un estudio enfocado en el desempeño docente en relación al acompañamiento pedagógico. Por su parte, Torres et. al (2016) en su investigación concluyó que la gestión del conocimiento influye en las competencias profesionales de los docentes.

En lo que corresponde a los antecedentes a nivel internacional, se puede citar los siguientes autores: Coiduras et al. (2020) quien destacó la formación inicial del profesorado en un sistema dual que se basa en la observación del desempeño del profesor en el ejercicio de su labor pedagógica, demostrando así su competencia en

la práctica. Córdor y Remache (2019) quienes evidenciaron que en instituciones educativas de Ecuador aún se realizaba una enseñanza centrada en el docente, dejando de lado al estudiante como principal constructor de sus aprendizajes, ubicándolo en un plano meramente receptivo y pasivo. Por eso resaltaron que el docente fundamentalmente debe reflexionar sobre los procesos que desarrolla en la enseñanza aprendizaje. Gonzales et al. (2019), quienes destacaron la consideración de la figura docente, que tiene la reforma educativa en Colombia para la calidad de la educación; sin embargo, observaron que para lograrlo es necesario proporcionarle las herramientas necesarias. Si bien es cierto, el protagonista de los aprendizajes es el estudiante, el rol del profesor como mediador es fundamental en este proceso, entendiéndose la mediación como la orientación, motivación al desarrollo de capacidades a través de estrategias pedagógicas que favorezca este fin. Por ello, urge el fortalecimiento a los docentes en sus roles. En esta dirección, es fundamental que se establezca una política de actualización permanente, que considere el manejo de las tecnologías, ya que hoy más que nunca se ha hecho indispensable, al ser la educación remota. En la universidad de Estambul, los investigadores, Özgenel, & Mert, (2019), destacaron en su estudio que el desempeño de los maestros contribuye a la efectividad escolar. Así también, en Malasia se encuentra la investigación de Azem & Omar (2018), quienes enfocaron su mirada en las competencias del docente para una enseñanza eficaz por ello propone ciertos criterios que observen su desempeño: conocimiento del tema, habilidades de diseño (planificación), habilidades de la ejecución de las clases e (didáctica) y evaluación de los aprendizajes.

En cuanto a la variable Programa Gestión del Conocimiento no se han encontrado investigaciones, como tal en el campo de instituciones educativas; y es que no se han realizado programas con esa denominación en la educación básica regular; pero sí se han hallado trabajos sobre la “gestión del conocimiento” y desempeño profesional. Este hecho refleja la necesidad de enfocarse más en la aplicación de similares programas de tipo experimental en futuras investigaciones, ya que existen evidencias de programas de gestión del conocimiento exitosos aplicados en el campo empresarial. En este panorama. se procedió a la búsqueda bibliográfica sobre gestión del conocimiento relacionado a la educación, encontrándose investigaciones en diversos países. En Colombia se puede mencionar los estudios de

Escorcía y Barros (2020) en el que se sostiene que los académicos reconocen la impresión positiva de la gestión del conocimiento en el rendimiento de todas las organizaciones. La propuesta metodológica de Acevedo et al. (2020), la cual presenta diversos modelos de aplicabilidad de gestión del conocimiento en la educación en el nivel superior, evidenciando la necesidad de realizar el diagnóstico previo a fin de contextualizar la intervención y generar mapas de conocimiento, con prácticas estructuradas, que consoliden las experiencias, impulsando la apropiación y transferencia de conocimiento. El estudio de Cruz (2020), que sostiene que la implementación de la gestión del conocimiento ha sido de gran beneficio dentro de las organizaciones por ello es necesario diseñar experimentos y generar conocimientos. La investigación de Gutiérrez (2017) en el que confronta a una escuela sustentada en el conocimiento asociado a las competencias operacionales, pues de acuerdo con este autor los conocimientos producidos en el entorno escolar deben estar orientados a la búsqueda de la verdad a través de la comprensión, el pensamiento crítico y la sabiduría. Esto demanda altos niveles de comprensión y compromiso ético, que posibilita el accionar de la institución bajo un pensamiento reflexivo. Significa, además, madurar las ideas, profundizar el conocimiento de la realidad, proponerse ideales e ir construyendo proyectos de vida.

En México, en la investigación de Peniche et al. (2020) se concluyó, entre otros aspectos, que la motivación de los profesores es factor fundamental en los resultados del aula, ya que esto los impulsa desde la planificación a una búsqueda rigurosa de estrategias para el desarrollo de las (EdA) que promuevan la construcción de conocimientos, hasta la evaluación de la ejecución de esta planificación. Por ello se resalta la responsabilidad que deben asumir de su propia formación y función. Así también pone énfasis en la necesidad de realizar diagnósticos desde la mirada de la propia comunidad escolar y a partir de ello retroalimentar para atender la heterogeneidad. Por su parte Salgado et al. (2017) desarrollaron una investigación adaptando los modelos de diagnóstico KMAT y CSC con el objetivo de obtener un instrumento que evalúe la Gestión del conocimiento en instituciones de Educación Básica en el Estado de Guanajuato, llegando a concluir que el liderazgo, la cultura organizacional, las tecnologías de la información y comunicación y medición determinan la gestión del conocimiento.

En Venezuela, Rodelo et al. (2020) resaltó, entre otros aspectos, a las instituciones educativas como los escenarios competentes para fomentar la innovación, la acción y el aprendizaje. Esto significa que las escuelas deben hacer un hábito la socialización, explicitación y sistematización del conocimiento destacando y revisando sus experiencias pedagógicas a fin de proponer otras que no solo respondan a las necesidades, sino que los lleven a proponerse nuevos retos. Álvarez et al. (2020) vinculó la gestión del conocimiento al uso de las tecnologías como tarea fundamental para beneficio de la institución.

En Reino unido se encontró la investigación de Mingers (2015), quien sostuvo que existe diferencia entre gestionar el conocimiento y gestionar la información, ya que la GC requiere actividades sofisticadas y que solo pueden ser medidas o facilitadas por la tecnología de la información y comunicación, siendo la educación la principal forma institucionalizada de gestionar el conocimiento. Por lo tanto, es una enorme y compleja tarea, ya que está orientada a captar almacenar conocimientos inculcándose en los estudiantes durante muchos años y finalmente se puede probar esto certificando sus capacidades y competencias.

En España, Aparicio (2018) consideró que el uso correcto de las TIC permitirá filtrar y reorganizar convenientemente la información para la construcción de aprendizajes por los propios estudiantes utilizando los conocimientos ocultos que al ser explicitados constituyen un gran beneficio personal e institucional. Por su parte, Sanz (2017) en su investigación cuasi experimental aplicada a una pyme, entre otras conclusiones, destacó que una gestión eficaz del conocimiento requiere soluciones conjuntas de personas y tecnología. Si bien es cierto, los ordenadores pueden contener y distribuir conocimientos altamente estructurados, son las personas las responsables de entender, interpretar, sintetizar y analizar datos no estructurados que servirán para crear datos estructurados, que puedan ser manipulados tecnológicamente.

En Grecia, Stamou (2017) presentó su investigación enfocada en el papel y el alcance de la gestión del conocimiento en la educación de doctorado.



En otros países, se puede mencionar a: Al-Jedaiah et al. (2020) en su investigación concluyeron que, pese a que en los últimos años se han evidenciado mayor preocupación por aplicar la gestión del conocimiento, aunque aún faltan aclarar estrategias para la gestión del conocimiento, siendo el e-learning una posibilidad. Al-Kurdi et al. (2018) en su investigación concluyó que existen pocas contribuciones para comprender el intercambio del conocimiento. Su estudio se enfocó en promover estrategias y programas apropiados de gestión del conocimiento y así mejorar el desempeño de sus instituciones. Veer & Rowley, (2019) presentaron un trabajo comparativo entre las universidades de Mauricio y Sudáfrica concluyendo que la gestión del conocimiento se da de manera informal, existiendo la necesidad de formalizarla orientándola a la investigación. Sedighie et al. (2017) en su estudio sostiene que es indispensable el intercambio en el proceso de gestión del conocimiento, lo cual es impulsado por el altruismo de ayudar a los demás y a la institución, para este proceso es un gran aliado el uso de las tecnologías. En Sudáfrica, Rambe & Mbeo (2017) también destacaron el uso de las tecnologías en la tarea de impulsar el intercambio de conocimientos ya que el conocimiento tácito puede asimilarse a través de interacciones de producción del conocimiento entre los investigadores expertos y novatos empleando la Share point. En Pakistán, Iqbal et al. (2019) en su investigación demostraron la relación entre los procesos de GC y el desempeño organizacional, además destacaron el papel mediador del capital intelectual y la innovación en estos procesos. También se encontró el estudio de Yasir & Majid, (2017) en el que resaltaron la confianza entre los miembros de la institución para compartición del conocimiento. En el sur de Asia, se encuentra el estudio de Baptista et al. (2017), quienes sostienen la implementación exitosa de la GC en las instituciones académicas de los países en desarrollo. Por su parte, Natek & Zwilling (2014) sostienen que la gestión del conocimiento puede contribuir tener estudiantes exitosos.

Como se puede apreciar en los citados antecedentes la gestión del conocimiento tiene influencia en el desempeño docente. De esto se desprende que, si se gestiona de manera adecuada el conocimiento en una institución, convirtiéndose en una acción permanente que identifica, socializa, clasifica y construye el conocimiento, influirá de manera positiva en el desempeño de sus docentes, lo cual se reflejará en logros

satisfactorios de aprendizajes. En este sentido el presente trabajo experimental se sustenta en las teorías constructivistas, ya que parte de la creencia de que el conocimiento se va construyendo en interacción del sujeto con el medio en el que se desenvuelve. En esta construcción el sujeto despliega sus conocimientos previos y los va confrontando con la realidad en la que se desenvuelve, además lo interrelaciona con los conocimientos de otros sujetos con los que va interactuando o relacionándose, de ahí su enfoque histórico cultural de Vygotsky (1987) ya que esta interacción con otros hace posibles cambios en relación a su zona de desarrollo próximo. Estos cambios pueden darse al encontrarse con otros pareceres respecto a un mismo tema, así también otros intereses respecto a un mismo contexto. Entonces, los sujetos al movilizar sus conocimientos frente a otros que van surgiendo, en interacción con otros, se van percatando las limitaciones de sus ideas, lo que los lleva a realizar nuevas construcciones de conocimientos y estrategias.

En este sentido, según Piaget, en Saldarriaga et al. (2016) sostuvo que el aprendizaje es un proceso de adaptación a cambios, que se da a partir de la asimilación y la acomodación. Entendiéndose la asimilación como la incorporación de nuevos conocimientos a los esquemas mentales existente y la acomodación como las modificaciones que se dan a esos esquemas por encontrarse con nuevas situaciones externas. En esta dirección se entiende constructivismo como construcciones de un observador con los esquemas que ya posee y que le sirve para producir más conocimiento (Camejo, 2006).

Entonces, de acuerdo con Piaget el conocimiento se da en interacción del sujeto con el objeto, por lo que enfocándose en la educación escolar es el mismo estudiante, quien puede ir progresando por sí mismo en sus aprendizajes y el profesor es quien debe favorecer este desarrollo a proponiendo entornos de aprendizajes y actividades de acuerdo al nivel de desarrollo de sus estudiantes (Saldarriaga et al., 2016)

En cuanto al desempeño docente se destacaron los siguientes sustentos teóricos: Cabrera (2018), quien lo concibió como el centro que dinamiza el proceso de formación dentro del sistema educativo; Martínez y García (2017) lo enfocaron como uno de los principales elementos para elevar la calidad de la educación; Martínez et al. (2016), lo relacionaron con la organización, valoración e intervención

de manera didáctica en la labor pedagógica; Alván (2016) lo vinculó con el accionar estratégico del maestro para llegar mejor a sus estudiantes; Gálvez & Milla (2018) enfocaron el desempeño del profesor con los aprendizajes de los estudiantes.

De acuerdo con estas definiciones, el docente no sólo debe conocer las responsabilidades propias de su cargo, sino que debe estar preparado en cada uno de los dominios de su profesión y reflexionar constantemente sobre su actuar pedagógico, sobre su mediación de los aprendizajes de sus discentes de forma oportuna y adecuada. En este sentido, urge que se promueva la mirada reflexiva sobre la propia práctica pedagógica a fin de ir detectando dificultades y proponiendo estrategias para superarlas. Además, es necesario que este proceso reflexivo se extienda a otras miradas a fin de enriquecer la valoración de la calidad de su enseñanza y contribuir a su mejora gradual. Por ello se hace necesaria la evaluación constante de forma rigurosa y confiable. Al respecto, Mondy y Noé (1997) explicaron que esta evaluación es una revisión sistemática del desempeño individual o en equipo de trabajo. Esta revisión conlleva a una valoración no sólo en relación a lo que le corresponde hacer al profesor de acuerdo a su campo laboral sino también a la manera en que las realiza y los resultados que obtiene. En el caso de los docentes se les evalúa teniendo en cuenta los aprendizajes de sus estudiantes, además se han establecido indicadores, explicitados en el MBDD de acuerdo a cuatro dominios. En esta investigación, para la elaboración de las dimensiones de la variable desempeño docente, se ha tomado como sustento dos dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Dimensión1. Conocimiento de las características y contextos de los estudiantes, según Minedu (2014) está referido al conocimiento que tiene el docente sobre el aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes en sus diversas etapas y contexto personal, socio cultural, lingüístico. Todo esto significa que el docente debe saber cómo son **sus** estudiantes, cuáles son sus costumbres, qué lenguas hablan, cómo es su entorno, en qué ambientes se desenvuelven, qué fortalezas poseen, cuáles son las dificultades que deben enfrentar, qué les interesa, cuáles son sus expectativas, virtudes, de qué formas se relacionan, cómo aprenden. En esta tarea ayuda la revisión de los registros de años anteriores y del portafolio del estudiante, la lectura

de las fichas diagnósticas, anecdotarios y las entrevistas con las familias, ya que proporcionan información relevante para el diagnóstico constituyéndose en fuente primordial para identificar las necesidades relacionadas con aprendizajes. A partir del diagnóstico obtenido se puede establecer sus propósitos y didácticas pertinentes.

Dimensión 2. Dominio disciplinar docente. Es el conocimiento juicioso del área o especialidad que tiene el docente (Zambrano, 2006). Este conocer está referido al contenido, la didáctica y manejo solvente de la disciplina correspondiente a su nivel y área que enseña (Minedu, 2014). Al respecto, cabe destacar que los conocimientos sobre la disciplina y didáctica, no son rígidos, por lo que deben estar permanentemente actualizándose. Para lo cual es necesario utilizar diversas estrategias de participación a como foros, charlas, cursos, conferencias, talleres, seminarios y otro tipo de formación permanente que le permitan dominar y estar enterado de lo que va surgiendo en lo que corresponde su labor; así también, al uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), ya que este conocimiento facilitará la transformación, producción y difusión del conocimiento como nuevas formas de dar respuestas a problemas que van suscitándose en la realidad. En este aspecto Martínez (2002) afirmó que el gobierno busca elevar la calidad de capacitación de la educación pública centrando así su interés en la enseñanza por competencia para responder a las demandas actuales de las personas que están interesadas en dar respuesta inmediata al sector productivo. Pero, se debe entender que esta enseñanza por competencia no se limita a dar una respuesta inmediata ante una necesidad o problema, sino que impulsa a seguir indagando y proyectándose a nuevas situaciones, es el carácter proactivo de las competencias que permite adelantarse a situaciones, o el carácter innovador que va buscando nuevas formas de ver una realidad, construyendo respuestas y nuevos problemas, lo que permite seguir aprendiendo.

Por su parte señaló Schleicher (2012), que la sola capacitación es insuficiente es necesario la construcción de vínculos más fuertes entre las escuelas y la comunidad para ayudar a mejorar la enseñanza. Cabe destacar que el carácter colegiado del trabajo docente los impulsa a explicitar y compartir los saberes a los que se accede a través de las capacitaciones o actualizaciones. En este espacio de socialización podrá

compartir y combinar conocimientos llegando a construir otros nuevos conocimientos a fin de enriquecer su praxis pedagógica.

Dimensión 3. Planificación curricular. Al respecto, Minedu (2016) sostiene que la planificación se concretiza en documentos propios de la labor docente como programaciones curriculares y sesiones de aprendizaje, las cuales deben estar en constante revisión. Además, debe ser de forma colegiada y contextualizada (MBDD, 2014). Este tipo de planificación permite el intercambio de puntos de vistas, experiencias, formas de llegar a un mismo propósito, un sin número de estrategias y saberes que puestos en común se enriquecen, favoreciendo así la consecución de los propósitos que responden a las necesidades actuales de aprendizajes de los estudiantes. En este sentido su principal característica es la flexibilidad porque puede ir replanteándose su trabajo de acuerdo a situaciones que van surgiendo. Este replanteamiento exige una reflexión sobre el proceso de construcción de saberes que abarca desde la revisión de necesidades en cuanto a los aprendizajes hasta la forma en que se va a dar la construcción de los mismos. Otro aspecto importante es la contextualización, que es planteado como transversalidad según Jauregui (2018) ya que debe responder a las necesidades del contexto y este es cambiante. En este sentido, la planificación se va actualizando constantemente.

Dimensión 4. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje. Al respecto, Martínez et al. (2021) señaló que es durante la práctica pedagógica cuando se evidencia la competencia del docente. Aquí todos sus conocimientos y experiencias se ponen en acción, pues el docente realiza la mediación pedagógica valorando la inclusión y la diversidad, desarrollando un clima adecuado para el aprendizaje, dominando los contenidos, motivando permanente de sus estudiantes, y usando diversas estrategias metodológicas y de evaluación. (Minedu, 2014). Siguiendo esta concepción, se entiende que el profesor es el mediador, quien fomenta el desarrollo de capacidades y la construcción de conocimientos de los discentes para que puedan solucionar de manera reflexiva y precisa problemas de su contexto, utilizando diversas estrategias y valorando los avances en su aprendizaje. Este accionar motiva a continuar este proceso realizando la constante evaluación y retroalimentación, estableciendo nuevas

metas y retos. Para tener efectividad en el proceso, los espacios deben ser acogedores y favorecer la convivencia saludable, propiciando aprendizajes para la vida. La convivencia debe ser, según Fierro (2019) en torno a la construcción de una paz duradera en la comunidad escolar, que aborden el conflicto de forma constructiva. Para esto es necesario la interacción socio afectiva en un ambiente respetuoso, similar al involucramiento del que se habla en las rúbricas de observación. Para esto es fundamental que se establezca una vinculación empática con el estudiante reconociendo sus emociones y afectos, generando un ambiente respetuoso y acogedor que tome en cuenta sus sentimientos y pensamientos para el desarrollo de sus EdA. De esta manera se estará generando un clima nutritivo, en cuanto impulse la participación de todos los estudiantes (Aron et al., 2012).

Otro factor importante durante el proceso de enseñanza aprendizaje es la evaluación, la cual debe darse de acuerdo a los propósitos previstos en la planificación para tomar decisiones pertinentes y realizar la retroalimentación educativa, teniendo en cuenta que cada ser humano es único y por tanto diferente, pero tiene derecho a las mismas oportunidades. Minedu (2018) destacó que el docente acompaña al estudiante en su proceso de aprendizaje identificando avances y dificultades para retroalimentarlos. Esa identificación permite precisamente, en palabras de Gimeno (1992), analizar y valorar las características y condiciones del sujeto evaluado en función de unos criterios de referencia para emitir un juicio relevante para la educación.

En cuanto a la variable independiente denominada Programa Gestión del Conocimiento, llamada en adelante (PGC), se parte de la definición de Programa en concordancia con Minedu (2003) en tanto lo percibe como un conjunto de acciones educativas cuya finalidad es atender las demandas de las personas. En cuanto al término gestión del conocimiento se toma como referencia a diversos autores, tales como:

Nonaka y Takeuchi, (1995) quienes concibieron la gestión del conocimiento como la capacidad de una organización para crear nuevo conocimiento, diseminarlo a través de la organización y expresarlo en productos, servicios. Stankosky & Baldanza (2018) consideraron que la GC consiste en aprovechar el capital intelectual para la mejora de

la organización, sustentándose en cuatro pilares de la GC, que son: liderazgo, organización, tecnología y aprendizaje. Prusak (2014) considera el capital intelectual como la capacidad de adquirir y utilizar conocimientos, comprender pensamientos y conocer. Desde la visión de Carballo (2006) viene a ser un intento sistemático para utilizar el conocimiento en una organización a fin de mejorar sus resultados. Para Minakata (2009) es el desarrollo intencional de una competencia de las personas y la organización para la transformación de las escuelas, al igual que Pisté (2020) en cuanto se apoya el proceso de investigación en las instituciones educativas. Por su parte, Sanz (2017) la asemeja a la gestión de recursos físicos, por lo tanto, es la teoría de cómo archivar, transportar y dar acceso a las sustancias del conocimiento.

Por otro lado, Pérez et al., Álvarez et al., Rodelo et al. (2020), destacaron la practicidad de la gestión del conocimiento. Pérez la percibe como la coordinación sistemática de conocimientos que se da en un ambiente de colaboración entre las personas; para Álvarez et al. (2020) es una habilidad que puede ser individual o colectiva, para generar, difundir, compartir y utilizar el conocimiento. En este contexto el aprendizaje debe partir del propio estudiante, ya que es inerte al ser humano, esto es apropiarse del conocimiento que va construyendo en interacción con el entorno en que vive, y llevarlo a la práctica enriqueciendo su experiencia, pudiendo dar soluciones a problemas cotidianos y proponerse nuevos retos que van surgiendo en el contexto. De esta manera se entiende que los saberes tácitos y explícitos son conocimientos que deben arraigarse en la vida diaria y darse como procesos que mejoren la institución (Davenport y Prusak, 2001).

De acuerdo a las definiciones vertidas en párrafos anteriores en esa investigación se concibe el Programa gestión del conocimiento como la aplicación de un proyecto ordenado y sistemático de acciones para promover las competencias docentes, que consiste en la implementación de talleres de acuerdo a un objetivo, con una meta establecida. En esta investigación el programa estuvo compuesto por cuatro talleres desarrollados en un total de 12 sesiones. Los talleres estuvieron organizados en base a las dimensiones de la variable desempeño docente. Su desarrollo fue virtual. Los beneficiados fueron los integrantes del grupo experimental. El objetivo del PGC fue mejorar el desempeño docente a través de la socialización, externalización,

combinación e internalización del conocimiento, conocido como modelo SECI de Nonaka y Takeuchi (1995). En este sentido se actuó bajo la premisa de que el conocimiento no debe quedar solo en un bien personal, sino que en una organización les pertenece a todos sus integrantes. Por lo tanto, debe ser enriquecido constantemente.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El presente trabajo, responde a un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación fue aplicada, la cual es definida por Lozada (2014) como un proceso que permite la transformación del conocimiento teórico en conceptos, prototipos y productos, sucesivamente. En este trabajo la investigación teórica se concretizó en un programa, el cual fue aplicado al grupo experimental de docentes de la institución educativa en la que se realizó el estudio.

En cuanto al diseño, fue experimental de clase cuasi experimental, Según Hernández et al. (2014) en los diseños cuasiexperimentales manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente para observar su efecto sobre una o más variables dependientes. Es así que en esta investigación se manipuló la variable independiente (PGC). El grupo experimental participó del PGC a fin de ver la influencia en su desempeño y luego se contrastó con el grupo control. Véase el siguiente esquema:

GE: es el grupo experimental

GC: es el grupo control

O1 y O2: pretest

O3 y O4: post test

X: es el programa de gestión del conocimiento



## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Definición conceptual de la variable independiente**

Programa Gestión del Conocimiento consiste en la aplicación de un proyecto ordenado y sistemático de acciones, a través de talleres que promueven las competencias docentes, utilizando como estrategias la socialización, exteriorización, combinación e interiorización, que capitalizan sus conocimientos al ponerlos en interacción reflexiva favoreciendo la construcción de nuevos conocimientos dentro de la institución educativa para mejorar su desempeño.

### **Definición conceptual de la variable dependiente**

El desempeño docente de acuerdo con Robalino (2005) es el proceso que moviliza las capacidades profesionales, la disposición personal y la responsabilidad social de los docentes para fortalecer la cultura institucional y lograr aprendizajes para la vida en sus estudiantes.

### **Definición operacional de la variable dependiente**

En el presente trabajo la variable desempeño docente, es considerada como la actuación del docente en relación a su aula de clase y la preparación que se requiere para lograr los propósitos de aprendizaje con el grupo de estudiantes a cargo. Para medir esta variable se utilizó la ficha de observación, la cual estuvo conformada por 20 ítems, considerando 4 dimensiones.

Operacionalización de la variable (Ver anexo 1)

## **3.3 Población, muestra y muestreo.**

### **Población**

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación (López, 2004). De acuerdo a esta definición, la presente investigación consideró como población a 38 docentes de la institución educativa La Alborada Francesa, distribuidos en dos grupos: experimental y el control.

## **Criterios de selección**

Se consideró como criterio de inclusión, docentes de la institución educativa La Alborada Francesa. En consecuencia, se excluyen a aquellos docentes que no pertenecen a la institución educativa en estudio.

## **Muestra**

La muestra es una parte seleccionada de la población, la cual es representativa, según Arias et al. (2016). En este sentido en esta investigación se trabajó con toda la población por lo tanto no hubo muestra.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La técnica permite la adquisición objetiva de datos Hernández et al. (2014). Existen muchas de ellas. La observación, según Campos y Martínez (2012), es la forma más sistematizada y lógica para el registro visual y verificable de lo que se pretende conocer. Hay diversas formas de observación. En esta investigación se utilizó la estructurada, que consiste en codificar el comportamiento de acuerdo con una escala previamente acordada utilizando un programa de comportamiento (McLeod. 2015).

El instrumento utilizado fue la ficha de observación del desempeño docente, la cual estuvo compuesta con un total de 20 preguntas ítems en cuatro dimensiones, utilizando la escala tipo Likert.

El instrumento fue sometido a validez y confiabilidad, que según Hidalgo (2005) son constructos inherentes a la investigación con el fin de otorgar exactitud y consistencia al instrumento para realizar generalizaciones de los hallazgos obtenidos del análisis de las variables de estudio (Ver anexo 2, 3 y 4).

La validación del instrumento se realizó a través del juicio de expertos considerando a cuatro profesionales con el grado de doctor (ver anexo 5). En la confiabilidad se utilizó el índice del Alfa de Cronbach para lo cual se aplicó una prueba piloto a docentes del mismo nivel educativo y de la misma Ugel, siendo la fórmula la siguiente:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \times \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Dónde:

K: es el número ítems = 20

$\sum Si$ : Varianza de cada ítem = 5,1367

St: Varianza total = 6,3594

Alfa= 0,80774

Como se observó, de acuerdo a los resultados la confiabilidad del instrumento fue 0,8774 por lo que resultó con un buen índice de confianza. (Ver anexo 6)

### 3.5 Procedimientos

La información fue obtenida a través de la observación directa a la totalidad de la población de esta investigación, la cual fue distribuida en dos grupos. Se aplicó el pre test y postest. Para ello fue necesario el ingreso a las aulas virtuales y horas colegiadas a fin de observar la dinámica de cada sesión. Después de aplicada la ficha de observación del desempeño docente se procesó los resultados obteniendo la frecuencia de cada dimensión, y realizando la descripción de los datos. Posteriormente se realizó la manipulación de una de las variables desarrollando un programa con el grupo experimental, constituido por 19 docentes. Al término del programa se procedió a la aplicación del post test a los dos grupos, realizando las comparaciones respectivas y verificando las variaciones que se dieron.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

El presente estudio utilizó para el procesamiento de la información la estadística. La, descriptiva para recopilar, clasificar y analizar datos. La, inferencial, cuyo propósito es

probar una hipótesis (Zulfiqar Aliy & Bala Bhaskar, 2016). Así se pudo recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems del instrumento aplicado a los docentes que constituyeron la población. se halló la frecuencia, la normalidad de los resultados y se contrastó la hipótesis con el estadístico no paramétrico U de Mann Whitney, lo que permitió realizar las comparaciones luego de los resultados procesados en el SPSS a partir de datos recolectados en el pre y postest.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la presente investigación se respetó en todo momento la autoría de las citas y referencias bibliográficas, así como las normas internacionales APA en la redacción.

Se solicitó permiso a la institución educativa, se respetó el anonimato, los datos, quedando excluido la manipulación de los datos. Antes de ser aplicado el instrumento a los dos grupos, se les explicó el objetivo de la investigación y la aplicación de la ficha de observación para medir el desempeño del profesor.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Descripción de los resultados

Después de haber aplicado la ficha de observación sobre el desempeño docente a los dos grupos participantes y haber organizado en el SPSS, se muestra los resultados estadísticos.

**Tabla1**

*Resultados del pretest y postest de la variable desempeño docente*

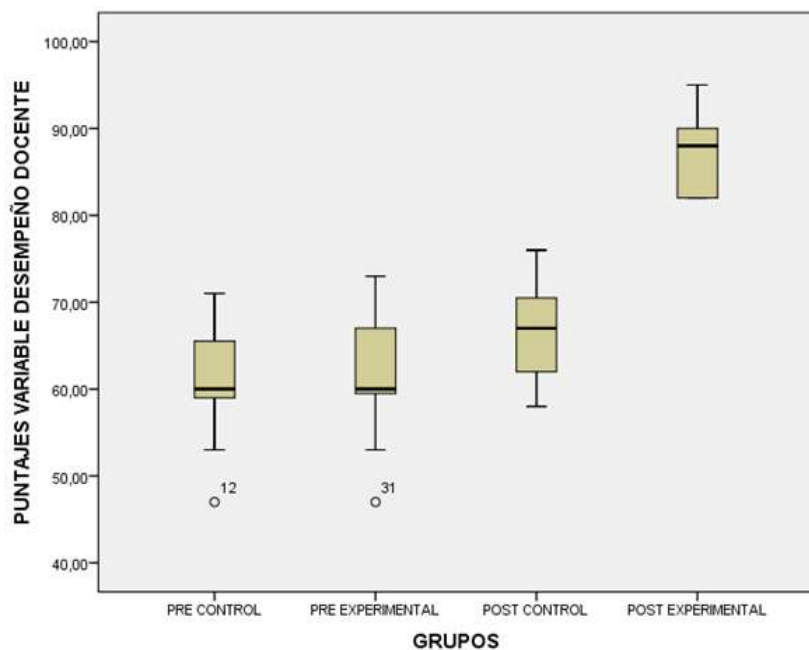
Niveles	Control		Experimental		Pretest
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Destacado	0	0	0	0	
Suficiente	6	31,6	6	31,6	
Poco eficiente	13	68,4	13	68,4	
Deficiente	0	0	0	0	
Total	19	100	19	100	
					Postest
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Destacado			13	68,4	
Suficiente	15	78,9	6	31,6	
Poco eficiente	4	21,1	0		
Deficiente			0		
Total			19	100	

En la tabla se puede visualizar que los dos grupos tienen similares resultados en la aplicación del pretest, ocupándose en ambos, el nivel poco eficiente con un 68,4% y el, suficiente, con un 31,6%. Así se puede observar que el mayor porcentaje está en el nivel poco eficiente. Sin embargo, al observar los resultados en el postest se aprecia cambios. El grupo control disminuyó en su porcentaje del nivel poco eficiente, obteniendo 21,1 % e incrementó su porcentaje en el nivel suficiente a 78,9%. En el grupo experimental, los cambios son significativos, se observa el incremento del nivel

destacado de 0 a 68,4%, desapareciendo el nivel poco eficiente y quedando el nivel suficiente con 31,6%.

**Figura 1**

*Comparaciones de puntajes respecto al desempeño docente*



En la figura 1, se observa que los puntajes iniciales en el desempeño docente son similares en el grupo de control y experimental. Después de la aplicación de la experimentación, en el postest se observa que ambos grupos elevaron los puntajes; sin embargo, se evidencia una gran ventaja en las puntuaciones del grupo experimental en comparación a las del grupo control. Así se aprecia que los puntajes del grupo experimental se encuentran en el rango de 83 a 100 puntos, llegando a obtener el mayor porcentaje en el nivel destacado.

**Tabla 2**

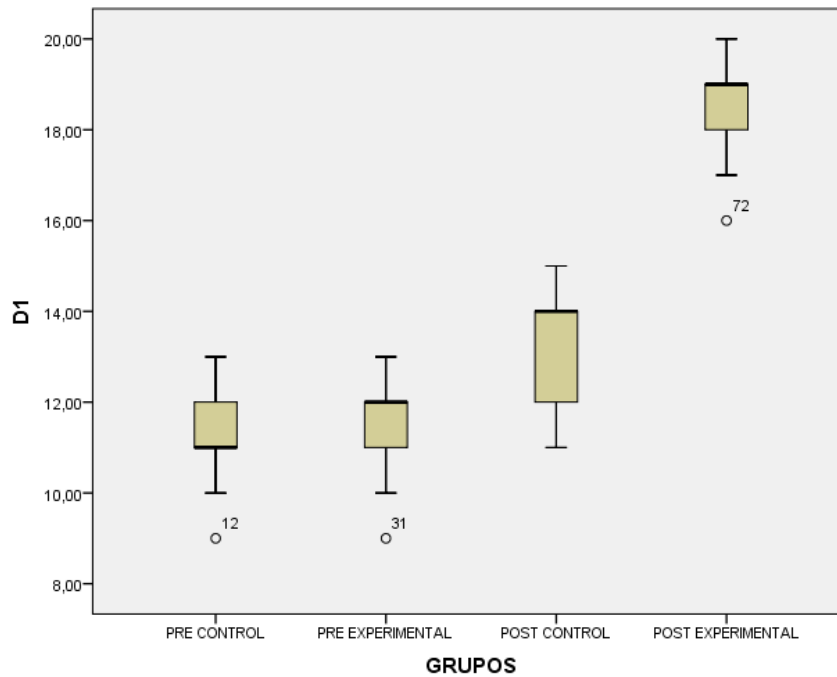
*Resultados de la dimensión Conocimiento de las características y contextos de los estudiantes*

Niveles	Pretest			
	Grupo control		Grupo experimental	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Destacado			0	0
Suficiente			0	0
Poco eficiente	19	100	19	100
Deficiente			0	0
Total	19	100	19	100
	Postest			
Destacado			11	57,9 %
Suficiente	10	52,6	08	42,1%
Poco eficiente	9	47,4	0	0
Deficiente			0	0
Total	19	100	19	100

De acuerdo a la tabla se puede observar que, en el pretest, el 100% de los docentes de los dos grupos en cuanto a la dimensión 1 se ubicaron en el nivel poco eficiente. Después de la aplicación del programa se visualiza variaciones en cuanto a los resultados. El grupo control disminuyó el nivel poco eficiente e incrementó el suficiente; sin embargo, comparando los resultados de ambos grupos se aprecia un significativo cambio en el grupo experimental, que llega a ocupar el nivel destacado con 57,9% y el suficiente con 42.1%, desapareciendo el nivel poco eficiente.

**Figura 2**

*Comparaciones de puntajes en la dimensión 1*



En la figura 2, se observa que el pretest control y experimental de la dimensión 1, los resultados son similares. En el posttest se observa que los puntajes han variado. Sin embargo, destaca el grupo experimental en comparación del grupo control. Así en el posttest experimental llega a obtener el mayor puntaje en el nivel destacado.

**Tabla 3**

*Resultados de la dimensión dominio disciplinar*

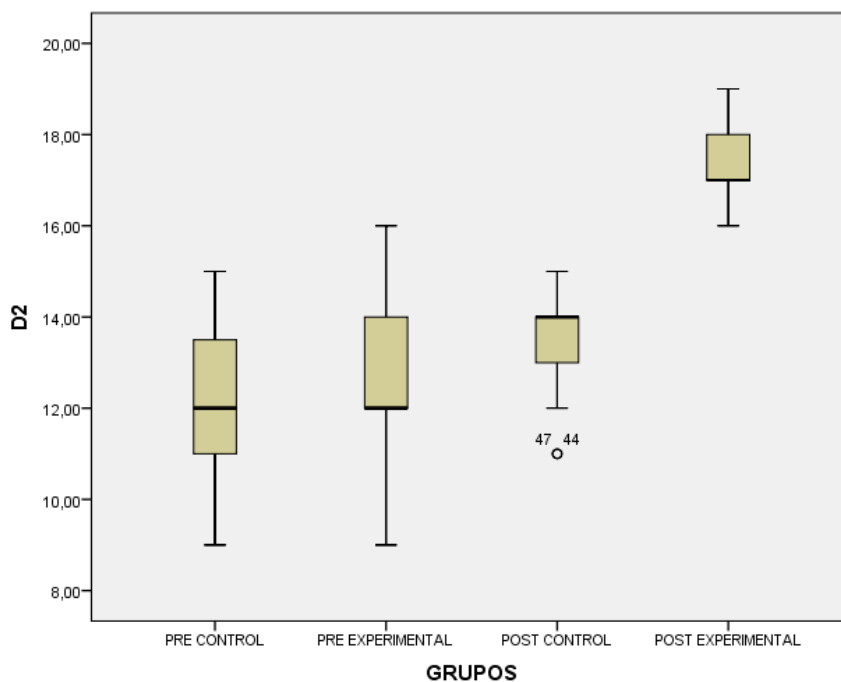
D2	Grupo control		Grupo experimental		Pretest
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Destacado	0		0	0	
Suficiente	5	26,3	6	31,6	
Poco eficiente	14	73,7	13	68,4	
Deficiente	0		0		
Total	19	100	19	100	
					Postest
Destacado			2	10,5	
Suficiente	14	73,7	17	89,5	
Poco eficiente	5	26,3	0	0	
Deficiente					
Total	19	100	19	100	



Según se visualiza en esta tabla el mayor porcentaje de la dimensión 2 en el pre test está ubicado en el nivel poco eficiente, correspondiendo al grupo control 73,7% y al grupo experimental el 68,4%. En el post test se observa una significativa variación en el grupo experimental que alcanzó el 10.5% en el nivel destacado y el 89.5% en el nivel suficiente y el grupo control alcanzó el nivel suficiente con un 73,7% y el nivel poco eficiente con un 26,3%.

**Figura 3**

Comparaciones de puntajes en la dimensión 2.



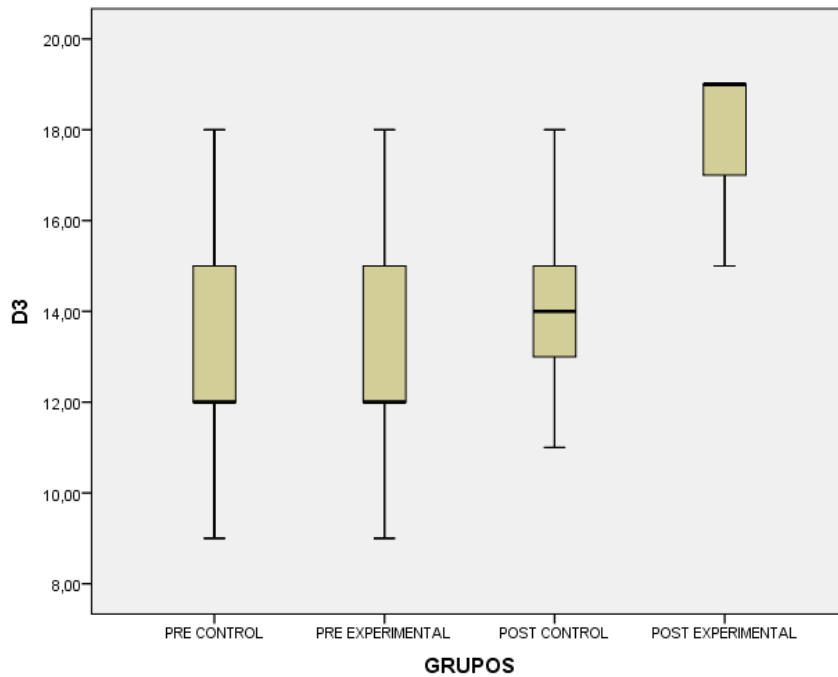
Como se aprecia en la figura 3, que corresponde a la dimensión 2, el pretest para el grupo control y experimental tienen puntuaciones parecidas. Observando el posttest de ambos grupos es notorio el cambio en el grupo experimental, ya que de acuerdo al puntaje se ubica en el nivel destacado y suficiente.

**Tabla 4***Resultados de la dimensión 3. Planificación curricular*

D3	Grupo control		Grupo experimental		Pretest
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Destacado	0		0		
Suficiente	8	42,1	7		36,8
Poco eficiente	11	57,9	12		63,2
Deficiente					
Total	19	100	19		100
					Postest
Destacado			13		68,4
Suficiente	14	26,3	6		31,6
Poco eficiente	5	73,7			
Deficiente					
Total	19	100	19		100

En concordancia con los datos establecidos en esta tabla se observa que los resultados en la dimensión 3: Planificación curricular, se ubica en el pre test en el nivel poco eficiente, alcanzando el 57, 9% en el grupo control y el 63, 2% en el grupo experimental. Después de la aplicación del Programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas se observa cambios significativos en el grupo experimental que alcanza el nivel destacado con el 68, 4% y el Suficiente con el 31, 6%

**Figura 4***Comparaciones de puntajes en la dimensión 3.*



Como se aprecia en la figura 4, ambos grupos tuvieron resultados similares en el pre test, pero en el post test se observa una variación significativa en el grupo experimental, alcanzando el nivel destacado.

**Tabla 5**

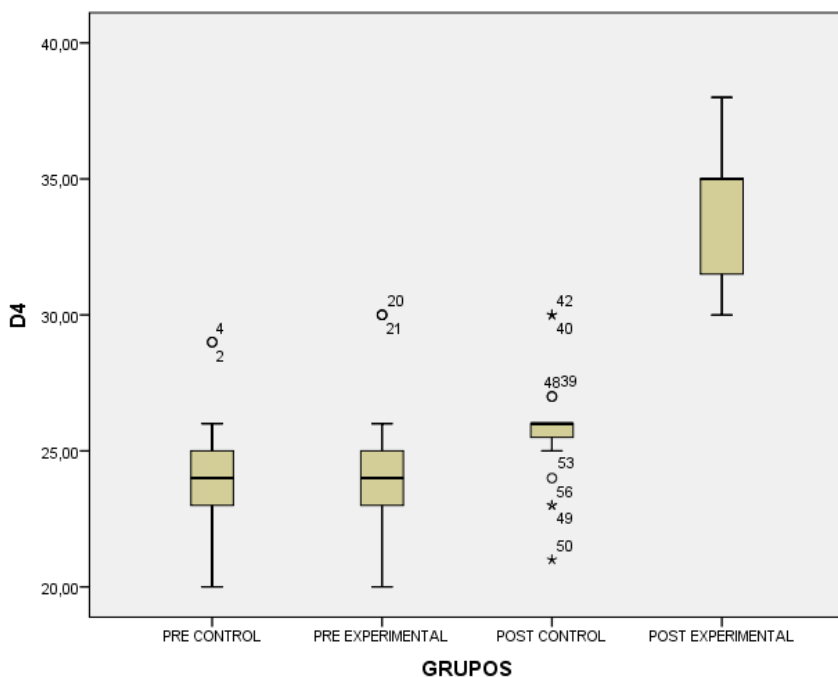
*Resultados de la dimensión preparación de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

D 4	Grupo control		Grupo experimental		pretest
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Destacado	0	0	0	0	
Suficiente	3	15,9	4	21,1	
Poco eficiente	16	84,2	15	78,9	
Deficiente					
Total					
					Postest
Destacado			10	52,6	
Suficiente	14	73,7	9	47,4	
Poco eficiente	5	26,3			
Deficiente					
Total					

En esta tabla se aprecia en la dimensión 4 que en la aplicación del pre test en ambos grupos el mayor porcentaje se ubica en el nivel poco eficiente; el grupo control obtuvo el 84,2% y el grupo experimental el 78,9%; en el nivel suficiente corresponde al grupo control el 15,9% y al grupo experimental el 21,1%. En este pretest no se observa porcentajes en los niveles deficiente, ni destacado. Después de la aplicación del Programa Gestión del Conocimiento en el grupo experimental se observa un significativo cambio alcanzando el 52,6% en el nivel destacado y el 47,4% en el nivel suficiente. En el grupo control, los resultados del pre test ocupan el nivel suficiente con un 73,7% y aún se observa que se ha ocupado el nivel poco eficiente con un 26,3%.

**Figura 5**

*Comparaciones de puntajes en la dimensión 4*



De acuerdo a la figura 5, se observa resultados similares en el pre test; sin embargo, en el post test se puede visualizar un cambio significativo, ya que las puntuaciones superan los 30 puntos, llegando a alcanzar el nivel Destacado.

## 4.2 Resultados inferenciales

### Prueba de la normalidad

H<sub>0</sub>: Los datos se aproximan una distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos no se aproximan una distribución normal

### Decisión y conclusión

$p \geq \alpha$  no rechazar la hipótesis nula

$p < \alpha$  rechazar la hipótesis nula

**Tabla 6**

### Prueba de la normalidad

GRUPOS	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.	
VT	Pre control	,237	19	,006	,936	19	,222
	Pre experimental	,229	19	,010	,921	19	,119
	Post control	,159	19	,200*	,959	19	,556
	Post experimental	,204	19	,037	,883	19	,024
D1	Pre control	,219	19	,017	,909	19	,071
	Pre experimental	,249	19	,003	,878	19	,020
	Post control	,315	19	,000	,816	19	,002
	Post experimental	,305	19	,000	,838	19	,004
D2	Pre control	,150	19	,200*	,948	19	,359
	Pre experimental	,203	19	,038	,941	19	,279
	Post control	,408	19	,000	,728	19	,000
	Post experimental	,275	19	,001	,868	19	,013
D3	Pre control	,196	19	,053	,932	19	,190
	Pre experimental	,234	19	,007	,913	19	,084
	Post control	,267	19	,001	,896	19	,041
	Post experimental	,421	19	,000	,660	19	,000
D4	Pre control	,203	19	,037	,895	19	,040
	Pre experimental	,229	19	,010	,858	19	,009
	Post control	,276	19	,000	,869	19	,014
	Post experimental	,259	19	,002	,894	19	,037

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Como se aprecia en la tabla de acuerdo con la prueba de Shapiro Wilk, se toma como base esta prueba ya que la muestra es menor a 50 participantes, la significancia en el pretest y post test del grupo experimental respecto a la variable en estudio es menor a 0,05; así también en sus dimensiones excepto en la dimensión 3, por lo tanto, se concluye que la distribución es no normal o no paramétrica.

#### 4.3 Prueba de hipótesis general de investigación

Ho: La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento no influye positivamente en el desempeño docente de una institución educativa de Comas.

H1: La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en el desempeño docente de una institución educativa de Comas.

**Tabla 7**

*Nivel de comprobación y significación estadística entre los test*

	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>	
	V1Pretest	Postest
U de Mann-Whitney	158,000	,000
W de Wilcoxon	348,000	190,000
Z	-,671	-5,284
Sig. asintót. (bilateral)	,502	,000
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	,525 <sup>b</sup>	,000 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: GRUPOS

b. No corregidos para los empates.

El desempeño docente del grupo control y experimental presentan condiciones iniciales similares de acuerdo al estadístico de contraste U-Mann-Whitney:p=502, tomamos este estadístico porque el resultado de la distribución es no paramétrico; sin embargo, en el post test se observa un cambio significativo, siendo el valor menor a 0,05 , Si  $p \leq 0.05$  se rechaza Ho, en este caso la significancia es exacta .000, por

lo tanto se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, demostrándose que:  
La aplicación del programa GC influye positivamente en el desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento no influye positivamente en el conocimiento de las características y contextos de los estudiantes a cargo.

H1: La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en el conocimiento de las características y contextos de los estudiantes a cargo.

### Tabla 8

*Nivel de comprobación y significación estadística entre los test de la dimensión 1*

D1	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>	
	Pretest	Postest
U de Mann-Whitney	139,500	,000
W de Wilcoxon	329,500	190,000
Z	-1,258	-5,372
Sig. asintót. (bilateral)	,209	,000
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	,234 <sup>b</sup>	,000 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: GRUPOS

b. No corregidos para los empates.

En la tabla se aprecia que en el pretest los grupos control y experimental, de acuerdo con el estadístico de U de Mann-Whitney, presentan una significancia bilateral de ,209 y en el post test una significancia exacta de .000 por lo que se concluye que la hipótesis nula es rechazada y por el contrario la hipótesis alterna es aceptada, es decir, aplicación del Programa Gestión del Conocimiento en una institución educativa de Comas influye positivamente en el conocimiento de las características y contextos de los estudiantes a cargo.

## Prueba de hipótesis específica 2

H0: La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento no influye positivamente en el dominio disciplinar.

H1: La aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en el dominio disciplinar.

### Tabla 9:

*Nivel de comprobación y significación estadística entre los test de la dimensión 2*

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>		
D2.	Pretest	Postest
U de Mann-Whitney	165,500	,000
W de Wilcoxon	355,500	190,000
Z	-,446	-5,321
Sig. asintót. (bilateral)	,655	,000
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	,665 <sup>b</sup>	,000 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: GRUPOS

b. No corregidos para los empates.

Según se aprecia en la tabla en el pre test los grupos presentaban una puntuación similar de ',655, pero, después en el post test se observa una significancia menor a 0,05, siendo la significancia de 000 por lo que se concluye en la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, esto significa que la aplicación del Programa Gestión del conocimiento si influye en el dominio disciplinar docente.

## Prueba de hipótesis específica 3



H0: La aplicación del programa Gestión del Conocimiento no influye positivamente en la planificación curricular.

H1: La aplicación del programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en la planificación curricular.

### Tabla10

*Nivel de comprobación y significación estadística entre los test de la dimensión 3*

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>		
	Pretest	Postest
U de Mann-Whitney	175,000	22,000
W de Wilcoxon	365,000	212,000
Z	-,164	-4,763
Sig. asintót. (bilateral)	,869	,000
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	,885 <sup>b</sup>	,000 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: GRUPOS

b. No corregidos para los empates.

En esta tabla se observa un cambio significativo después de la intervención con el programa propuesto en el grupo experimental, pues alcanzó una significancia exacta, es decir ,000. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

#### Prueba de la hipótesis específica 4

H0: La aplicación del programa Gestión del Conocimiento no influye positivamente en la enseñanza para el aprendizaje.

H1: La aplicación del programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 11**

*Nivel de comprobación y significación estadística entre los test de la dimensión 4*

D4	Estadísticos de contraste	
	Pretest	Postest
U de Mann-Whitney	165,000	1,000
W de Wilcoxon	355,000	191,000
Z	-,461	-5,319
Sig. asintót. (bilateral)	,645	,000
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	,665 <sup>b</sup>	,000 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: GRUPOS  
b. No corregidos para los empates.

En esta tabla se puede apreciar que los grupos control y experimental tuvieron un inicio similar; sin embargo, en el post test se observa cambios considerables tal como se constata en la significancia exacta de .00 por lo que se concluye que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna, esto significa que la aplicación del Programa gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas si influye positivamente en la enseñanza aprendizaje.

## V. DISCUSIÓN

Después de haber realizado la investigación, a partir de los hallazgos presentados se acepta la hipótesis alterna general afirmándose que la aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en el desempeño docente de una institución educativa de Comas. Este hecho se corrobora con las puntuaciones y porcentajes obtenidos en el postest, en donde los docentes del grupo experimental después de la intervención a través de la aplicación PGC, en cuanto a su desempeño alcanzaron el mayor porcentaje en nivel destacado, seguido del suficiente.

Estos resultados tienen similitud con la investigación de Álvarez et al. (2020), quienes enfocaron la GC como una oportunidad para mejorar la institución. Esta mejora se da en cuanto a la influencia sobre las competencias profesionales de los docentes (Torres et al., 2016). Así también, se encuentra relación con la investigación desarrollada por Obeidat et al. (2017) donde se confirmó que existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del profesorado. De similar manera sucede con la visión de Cruz (2020), quien concibe la gestión del conocimiento como un recurso valioso dentro de las instituciones educativas, por cuanto permite el desarrollo del aprendizaje organizacional, que para el caso del grupo experimental de la presente investigación favoreció la autonomía para seguir aprendiendo, aportando y nutriéndose de experiencias a través del trabajo colegiado, que se convirtió en una práctica habitual, destacándose por la reflexión constante sobre el quehacer pedagógico, intercambiando conocimientos y generando aprendizajes en los espacios virtuales brindados como parte de la intervención. Siendo, de esta manera, una institución que aprende y forma estudiantes para la vida. En este sentido, se concretiza lo pronosticado por el investigador Minakata (2009), quien enfocó el significado de la gestión del conocimiento en la transformación de las escuelas.

En esta tarea de acuerdo con Rafael y Orbegoso (2019) fue importante la gestión del directivo para el apoyo a la labor docente a través de la aplicación del PGC, que se realizó impulsando la transversalidad curricular (Rodelo et al., 2020); utilizando las tecnologías (Álvarez et al., 2020); desde el compromiso docente (Peniche, 2020), la confianza entre los miembros (Yasir & Majid, 2017) y destacando la vinculación consiente de cada docente con la institución (Estrada y Mamani, 2020).

Así se hizo en la institución educativa seleccionada, impulsando acciones para ayudar a identificar y reconocer los conocimientos, seleccionarlos y, organizarlos de acuerdo a las necesidades. La explicitación de estos conocimientos y experiencias permitió que se disemine en toda la institución transformándose en aprendizajes.

En este contexto es conveniente mencionar la similitud con el planteamiento de Niebles et al. (2016) quienes consideran los espacios colaborativos como una de las estrategias más usadas para gestionar el conocimiento a través de actividades que conduzcan a transformarlo. En este aspecto es preciso detallar que durante la implementación del programa se han desarrollado actividades de compartición, permitiendo valorar los activos tangibles de la institución, ya que de acuerdo con Iqbal, et al. (2020) si los conocimientos adquiridos no se comparten con los miembros de la institución resultan inútiles. Esto se puede apreciar en los resultados obtenidos comprobándose las diversas hipótesis de este estudio.

En la hipótesis de la dimensión 1, según sus resultados, los cambios son significativos porque después la aplicación del programa en mención al grupo experimental, se obtuvo una variación significativa avanzando de la ubicación del nivel poco eficiente al nivel destacado con el mayor porcentaje de docentes, seguido del nivel suficiente, quedando comprobada la hipótesis específica 1, la cual sostiene que la aplicación del Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en el conocimiento de las características y contextos de los estudiantes a cargo. Estos resultados se lograron a través de diversos procesos: Los docentes identificaron los conocimientos que poseían acerca de sus estudiantes y al exteriorizarlos (conocimiento explícito), utilizando el Google drive, colectivamente elaboraron la sistematización diagnóstica, lo que les permitió conocer la forma en la que sus estudiantes establecen contacto y participación en esta educación remota, los contextos en los que se desenvuelven y a través de la revisión de los portafolios y anecdotarios se pudo establecer las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes en relación a las competencias que deben desarrollar. En este aspecto se encuentra relación con la propuesta de Acevedo (2020), quien destaca como fundamental el diagnóstico previo a fin de contextualizar la intervención. Es así que la matriz de sistematización diagnóstica construida fue puesta a disposición de toda la institución con la finalidad de facilitar su acceso, permitiendo tener una base de datos lo cual

resultó muy útil para la búsqueda colectiva de alternativas o estrategias para el cumplimiento de los propósitos en cuanto a los aprendizajes que deben lograr los estudiantes. Este trabajo propició la apropiación y desarrollo de la competencia 1 del MBDD a través de una reflexión profunda sobre qué es lo que saben los discentes y qué necesitan saber para alcanzar el propósito de aprendizaje, además de establecer el cómo lo conseguirán.

En cuanto a la hipótesis específica 2, el Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en el dominio disciplinar docente, de acuerdo a los resultados del postest del grupo experimental, se observó que se ubicó en el nivel suficiente y destacado, constituyéndose en una gran ventaja docente en cuanto al dominio disciplinar que de acuerdo Minedu (2014) está referida al desarrollo de competencias, que involucran conocimiento solvente de contenidos y didáctica, habilidades para el desarrollo de sus funciones. En este sentido fue indispensable en el desarrollo del PGC generar y difundir oportunidades de capacitación y actualización docente, lo que les permitió aplicar los conocimientos más pertinentes de acuerdo al contexto para solucionar problemas propios a su labor. Así en su implementación se consideraron 4 talleres, con un total de 12 sesiones a fin de estar actualizados y nutrirse con el intercambio de aprendizajes y conocimientos. Al respecto, Sedighie et al. (2017) resaltan como indispensable el intercambio en la construcción de saberes. En cuanto a las capacitaciones se concordó con González et al. (2019) ya que destacaron la importancia de estas, las cuales deben partir desde el gobierno. En esta dirección el programa incentivó, motivó, concientizó y orientó la participación de los docentes en los cursos de Perú Educa. Después de sus participaciones en los talleres y capacitaciones, los docentes conversaban espontáneamente a través de la virtualidad destacando los aspectos más resaltantes de los cursos a los cuales asistían. La experiencia fue enriquecedora para la institución educativa. Primero para la elaboración del mapa del conocimiento se aplicó un formulario Google, en él se pudo reconocer las diversas capacitaciones a las que los docentes habían asistido, se impulsó la conversación informal en las horas colegiadas que ya estaban establecidas de manera institucional, luego se incentivó la participación para las conocidas réplicas, en las que los docentes expusieron los aprendizajes de las capacitaciones. En este aspecto se encuentra coincidencia con Pérez et al. (2019), pues estos autores

reconocen la importancia de explicar y compartir los aprendizajes de las capacitaciones a las que asisten. En estos espacios se explicitaron y compartieron conocimientos adquiridos en las capacitaciones, llegando a establecer lecciones aprendidas y elaborar documentos, tales como resúmenes, organizadores gráficos, protocolos, manuales, entre otros, que sintetizaron los nuevos aprendizajes. Aquí hay concordancia con el planteamiento de Schleicher (2012) ya que la sola participación en actividades de capacitación y actualización no fue suficiente para mejorar el desempeño; sino que fue necesario el aprendizaje colegiado, intercambio de ideas y colaboración para mejorar la práctica docente. Este intercambio de experiencias, favoreció la apropiación, reelaboración y construcción de nuevos conocimientos, utilizados en su quehacer pedagógico. En la socialización, construcción y difusión del conocimiento se utilizó las herramientas tecnológicas, tales como el drive, correo electrónico, sala Meet, formulario, entre otros. En este aspecto se encuentra cierta coincidencia con diversos autores, entre ellos: Sanz (2017) en cuanto destaca la gestión eficaz de las personas valiéndose de las tecnologías; Cantón y Ferrero (2016), Pérez et al. (2020) quienes conciben el uso de la tecnología como herramienta fundamental para gestionar la información que en interacción llegan a ser conocimiento. Esta tarea no es novedosa, pues ya se ha intentado lograr un aprendizaje colegiado en las instituciones educativas a través del uso de herramientas tecnológicas, pero hasta antes de la pandemia resultaba muy difícil, pues los docentes no las utilizaban con regularidad, ya que poco conocían acerca de su uso y las consideraban como demandantes de mucho tiempo, del cual no disponían. Esta concepción sufrió un cambio rotundo en las escuelas ya que desde el año 2020 toda la educación es remota, siendo la capacitación en el uso de las tecnologías indispensable para llevar a cabo esta tarea. Así en la institución educativa objeto de estudio se realizaron capacitaciones al respecto para seguir avanzando en el conocimiento y manejo de las tecnologías porque conforme con el pasar del tiempo se hizo cada vez más demandante el dominio de diversas herramientas tecnológicas, pasando del uso del whatsapp a la sala Meet, Zoom, Classroom, lo que les ha permitido usar la pizarra digital o compartir pantalla, registrar asistencia de forma virtual, crear salas para trabajos en equipo, realizar trabajos colaborativos y guardar evidencias de aprendizajes, así como compartirlas.

Es así que los resultados obtenidos en esta dimensión reflejaron un cambio significativo después de la aplicación del programa comprobando la hipótesis específica 2.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3 se comprobó que el Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en la planificación curricular. Así lo demuestra la alta significancia de los resultados obtenidos luego de la aplicación del programa en el grupo experimental, concentrándose el mayor porcentaje en el nivel Destacado. En esta experiencia fue clave el trabajo colegiado en la que los conocimientos tácitos fueron explicitados para el compartir experiencias teniendo en cuenta las orientaciones del MBDD. En ese aspecto se encuentra relación con lo planteado por Rodelo et al. (2020) ya que desde la institución educativa se hizo un hábito la revisión de las experiencias de aprendizajes, sesiones de clase, programas curriculares, metodologías de enseñanza, estrategias formativas, criterios de evaluación, los cuales favorecieron la propuesta de estrategias para el logro de los propósitos de aprendizaje. Esta planificación colegiada permitió la interacción de diversas disciplinas para lograr el aprendizaje novedoso en correspondencia con la competencia, aplicándose la transversalidad en el currículo de acuerdo con Rodelo et al. (2020). En esta dirección es importante destacar el planteamiento de Jauregui (2018) quien sostiene que la transversalidad le da un nuevo sentido al quehacer pedagógico hacia la construcción de un conocimiento en concordancia con los cambios que se dan en los contextos locales, regionales y nacionales. En esta transformación es fundamental la participación de los actores del proceso educativo para articular esas modificaciones curriculares de acuerdo a las necesidades que van emergiendo, como el caso de la educación remota, que se generalizó de un momento a otro a nivel mundial. Entonces hubo muchos cambios; en el Perú, la planificación se dio de forma integral por proyectos que involucran varias áreas curriculares, que hoy son conocidas como Experiencias de aprendizaje, (EdA). Para su planificación fue indispensable la constante reflexión y construcción colectiva donde no sólo se relacionaron las disciplinas, sino que se integró el sentir de la comunidad donde está inmersa la institución en concordancia con el pensamiento de Rodelo et al. (2020). De esta manera se propició la identificación y socialización de las experiencias exitosas y buenas prácticas docentes que fortalecen la institución. Aquí se encuentra similitud

con lo planteado por Minedu (2018) entre otros aspectos, la recuperación de las buenas prácticas docente desde un enfoque de gestión de conocimiento que lleve a una planificación que responda a un enfoque por competencias tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje y utilizando la metodología pertinente, que en este contexto de la educación remota resulta muy motivador y necesario el uso de las TIC, ya que en concordancia Aparicio (2018) es gran aliada para el desarrollo de procesos cognitivo, pues mucho depende del uso que se le dé.

En cuanto a la dimensión 4, se confirmó la hipótesis específica 4: El Programa Gestión del Conocimiento influye positivamente en la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Así lo demostraron los resultados obtenidos, pues el mayor porcentaje se ubicó en el nivel destacado; seguido del, suficiente. En este aspecto se encontró cierta coincidencia con Najjar et al. (2020), quienes observaron que se puede gestionar el conocimiento dentro de un proceso de enseñanza y aprendizaje utilizando las ventajas de las tecnologías porque las instituciones escolares son las principales gestoras del conocimiento y los docentes los principales agentes. Es así que lo socializado, aprendido y construido fue utilizado en las aulas, precisamente en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje. Los docentes actuaron como mediadores de aprendizaje desplegando una serie de estrategias motivadoras y activas que permitieron ser a los estudiantes el protagonista de su aprendizaje. En este aspecto se propició el involucramiento activo de los estudiantes, valiéndose indispensablemente de las herramientas tecnológicas, ya que por el contexto de la pandemia COVID 19, la educación fue totalmente remota. Así también se resalta la mirada de Álvarez et al (2020) en cuanto las tecnologías promueven la gestión del conocimiento. En este punto es preciso destacar que las tecnologías por si solas no constituyen mayor aporte depende del uso que se les dé, por eso es necesario preguntarse para qué, cómo y por qué. En respuesta a estas interrogantes es preciso detallar que se utilizó la tecnología para la educación remota, porque es el único medio que permitió contactarse a pesar de la distancia en el espacio físico y temporal. El cómo se describe a continuación: Primero estableciendo contacto virtual con ellos, y determinando la forma de comunicación de acuerdo a sus contextos y características. Así se crearon grupos de WhatsApp, aulas Classroom, salas Meet, directorios telefónicos virtuales, los cuales se iban actualizando constantemente ya que los



estudiantes en muchas oportunidades cambiaron de números de celular. Luego propiciando la atención y participación activa en las clases virtuales, a través de técnicas motivacionales como formulación de preguntas, utilizando el Mentimeter, kahoot, que favorecieron la activación de saberes previos, lo que permitió a cada estudiante reconocer sus conocimientos tácitos y tener la disposición de compartirlos. Se presentaron videos muy cortos, así como situaciones significativas que promovieron el diálogo, debate, de acuerdo al propósito de la experiencia. Este interactuar permitió la exteriorización de los conocimientos, que al ser explicitados fueron revisados y analizados, luego se pudo llegar a generar ideas claves a través del trabajo colaborativo porque de acuerdo a (Piaget, 1987 como se citó en Saldarriaga et al. 2016) cuando los individuos cooperan en el medio, ocurre un conflicto socio cognitivo el cual estimula su desarrollo. Resultó de mucho beneficio para este tipo de trabajo el uso de Padlet, drive, fueron las herramientas utilizadas para compartir y a partir de ello construir el nuevo conocimiento con el involucramiento de todos los participantes de las EdA en respuesta al propósito de la sesión.

Así también, en los procesos de retroalimentación de manera eficiente y de forma oportuna, fortalecer el pensamiento crítico y la creatividad, permitiéndole descubrir y participar en la construcción de su conocimiento.

Este resultado encuentra ciertas coincidencias con otras investigaciones, si bien no son precisamente desarrolladas en campo educativo, dado que es un campo en construcción tal como lo sostiene Minakata (2009), la relación se da con el planteamiento general de esta investigación, en tanto observan que la gestión del conocimiento mejora la organización. Así se puede mencionar a: Escorcía y Barros (2020) en tanto ven la gestión del conocimiento como la mejora de la organización; Carballo (2006), quien sostiene que la utilización del conocimiento en una organización mejora sus resultados; Zabala (2012) quien concluye que la gestión de conocimientos es una actividad y proceso importante que se puede fomentar para el éxito de la empresa; y Stankosky y Baldanza (2018), quienes sostienen que la gestión del conocimiento en base al diálogo, trabajo en equipo y confianza en la organización hace que se pueda aprovechar el capital intelectual para la mejora de la organización. En este caso, la institución educativa, quien ha obtenido una notable mejoría en cuanto al desempeño de sus docentes. Siendo su capital intelectual los conocimientos de

cada uno de ellos, que al ser compartidos y trabajados en la institución ha permitido este favorable cambio, reflejado en las altas puntuaciones del desempeño de los docentes en el post test del grupo experimental, llegando a obtener el mayor porcentaje en el nivel destacado.

Otra relación que se observó fue con el planteamiento de Nonaka y Takeuchi en cuanto su aplicación favoreció los buenos resultados de la organización a través de sus cuatro fases durante la aplicación del programa, ya que se socializó externalizó, combinó e internalizó el conocimiento, obteniéndose resultados favorables.

Cabe resaltar que desde el principio se socializó el conocimiento, al presentar la ficha centrándose en la observación de su desempeño como docente. En cuanto a la externalización a través de la constante interacción se explicitaron los conocimientos en documentos físicos como acuerdos, resúmenes, sistematizaciones, planes de mejora y manuales. La combinación permitió la creación de nuevos conceptos y la internalización promovió la apropiación de los conocimientos logrados y traducirlos a la acción.

Cab precisar que en el desarrollo de esta investigación se encontraron ciertas limitaciones como la organización del tiempo y el uso de plataformas digitales, las cuales fueron superadas. Respecto al tiempo se agendó el trabajo colegiado y el desarrollo de talleres a la hora en que la mayoría tenía mejor acceso. En cuanto al uso de la plataforma, los docentes usaban el zoom gratuito por lo que cuando se requería observar el desarrollo de sus actividades de aprendizaje el tiempo terminaba en 45 minutos y los estudiantes tenían que volver a ingresar por lo que fue necesario ponerse de acuerdo y uniformizar la plataforma para el desarrollo de las experiencias de aprendizajes y trabajo colegiado. En esta tarea fue un factor primordial la creación del correo Gmail para todos los docentes y estudiantes a fin de trabajar con la plataforma Meet, la cual es de acceso gratuito y sin límite de tiempo.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

En esta investigación se determinó la influencia de la aplicación del programa gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas, lo que se confirmó de acuerdo al estadístico de contraste de U de Mann-Whitney, que arrojó un P- valor  $< 0.05$ , siendo la significancia exacta de 00.

### **Segunda:**

Se logró el objetivo específico 1, determinando la Influencia del programa Gestión del conocimiento en el conocimiento de las características y contextos de los estudiantes a cargo, así lo demuestra el estadístico de contraste U de Mann-Whitney, siendo la significancia exacta, 00.

### **Tercera:**

Respecto al objetivo 2, se determinó la influencia del Programa Gestión del conocimiento en el dominio disciplinar docente, lo cual es confirmado con el resultado obtenido en el post test de acuerdo al estadístico de contraste U de Mann-Whitney, en el que obtuvo una significancia exacta de ,00.

### **Cuarta:**

En lo que corresponde al objetivo específico 3, se determinó la influencia del Programa Gestión del conocimiento en la planificación curricular docente, así lo demuestran los resultados del post test obtenido en el estadístico de contraste U de Mann-Whitney, siendo la significancia bilateral exacta ,00.

### **Quinta:**

Con relación al objetivo específico 4, se determinó la influencia del Programa Gestión del conocimiento en la preparación de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primero:**

A los investigadores se les invita a realizar estudios experimentales en las instituciones educativas a fin de que se impulsen la socialización y explicitación de buenas prácticas docentes a fin de transformar el conocimiento para beneficio de su institución.

### **Segundo:**

Se recomienda a los directivos de la institución educativa extender el programa Gestión del Conocimiento a todo el personal de la institución educativa.

### **Tercero:**

Los docentes deben continuar participando en círculos de interaprendizaje a fin de potencializar los activos intelectuales que poseen llegando a la construcción de nuevos conocimientos en respuesta a las demandas institucionales.

### **Cuarto:**

Es recomendable y necesario que todos los docentes asistan y participen en los cursos, capacitaciones que brinda el ministerio de educación y sus instituciones educativas para enriquecer su labor pedagógica.

### **Quinto:**

Se invita a los docentes a elaborar el consolidado de buenas prácticas que plasme sus experiencias de aprendizajes con sus estudiantes.

### **Sexto:**

A los investigadores se les recomienda realizar investigaciones cuasi experimentales en la educación básica regular a fin de aplicar programas que puedan contribuir a su mejora en el desempeño docente.

## **VII. PROPUESTA**

### **Reconociendo las buenas prácticas pedagógicas a través de la gestión del conocimiento.**

La siguiente propuesta se realiza después de haber finalizado la investigación y en el afán de continuar fortaleciendo los espacios de intercambio de experiencias tanto en espacios formales como en espacios informales a través de las horas colegiadas. Esta propuesta parte de la observación de los resultados obtenidos en la investigación, pues hay diferencias entre el progreso del grupo experimental respecto al grupo control. Con la finalidad de atender a toda la institución se plantea intervenir a través del programa: Reconociendo las buenas prácticas pedagógicas a través de la gestión del conocimiento.

Para el desarrollo de la siguiente propuesta se propone como objetivo general desarrollar el programa reconociendo las buenas prácticas pedagógicas a través de la gestión del conocimiento. Y como objetivos específicos: (1) Planificar el programa Reconociendo las buenas prácticas pedagógicas a través de la gestión del conocimiento. (2) Implementar las condiciones para el desarrollo del programa Reconociendo las buenas prácticas pedagógicas a través de la gestión del conocimiento. (3) Desarrollar el programa Reconociendo las buenas prácticas pedagógicas a través de la gestión del conocimiento. (4) Evaluar formativamente la aplicación del programa Reconociendo las buenas prácticas pedagógicas a través de la gestión del conocimiento.

Los beneficiarios de la propuesta son la subdirección pedagógica y docentes de una institución educativa, los cuales se verán beneficiados con el proceso y los resultados de esta práctica, lo que se evidenciará en la mejora de su desempeño y por ende en los buenos resultados de sus estudiantes, quienes son los beneficiarios indirectos.

De acuerdo a los hallazgos encontrados existen buenas prácticas docentes y experiencias exitosas las cuales muchas veces sólo quedan en la discreción del docente. Según Minedu (2019) son acciones que los docentes y directivos realizan en sus instituciones educativas con la finalidad de mejorar los aprendizajes de sus

estudiantes. Sabiendo que es necesario que esas buenas prácticas pasen al terreno institucional para enriquecer su desempeño se propone trabajar un programa que los impulse a compartir.

De acuerdo a Al-Jedaiah (2020) los docentes tienen muchas oportunidades adquirir conocimientos, lo que se puede llamar auto servicio, los cuales pasan por muchos procesos para llegar a la transferencia. En este sentido los docentes poseen diversos conocimientos productos de la experiencia, los cuales necesitan ser explicitados por ello la institución educativa debe crear esos mecanismos de compartición y transferencia del conocimiento para brindar una educación de calidad.

### Actividades y cronograma

Momentos	Objetivos específicos	Actividades	Recursos	Cronograma			
				M	A	M	J
Planificación	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diseñar un mapa de conocimiento de los docentes de la institución.</li> <li>✓ Organizar la agenda del trabajo colegiado desde el inicio del año escolar.</li> </ul>	Laptop Celular Internet				
Implementación de las condiciones para el desarrollo del programa	2	<p>Recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibilizar a los docentes sobre los beneficios de participar del programa propuesto.</li> <li>✓ Agendar las reuniones colegiadas y fechas de reuniones virtuales.</li> <li>✓ Motivar el uso de espacios informales para compartir experiencias.</li> </ul> <p>Recursos materiales y tecnológicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Habilitar grupos de whatsapp para comunicaciones inmediatas.</li> <li>✓ Elaborar una base de datos a través del formulario Google sobre los cursos a los que acceden los docentes, tales como capacitaciones, foros, talleres y otros.</li> </ul> <p>Recursos financieros.</p> <p>Elaborar el presupuesto.</p>					
Desarrollo	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollar 12 sesiones.</li> </ul>					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Impulsar actividades de acogida como dinámicas motivacionales.</li> <li>✓ Establecer acuerdos de compartición de las buenas prácticas generando un clima de confianza y el compromiso por seguir mejorando.</li> <li>✓ Actualizar la base de datos de los cursos a los que acceden los docentes.</li> <li>✓ Se agendará previamente la participación de los docentes para la explicitación de sus buenas prácticas.</li> <li>✓ Generar nuevas propuestas a partir del intercambio de saberes.</li> <li>✓ Concretizan en esquemas, resúmenes u otros documentos los conocimientos adquiridos o generados.</li> <li>✓ Fomentar el compromiso docente por continuar la mejora de su práctica.</li> <li>✓ Sistematizar las buenas prácticas.</li> <li>✓ Elaborar trípticos, mapas, resúmenes sobre los conocimientos compartidos en el explicitación de las buenas prácticas.</li> <li>✓ Difundir las buenas prácticas compartidas a toda la institución y comunidad utilizando medios tecnológicos de tal manera que resulten de fácil acceso .</li> </ul>				
--	--	--	--	--	--	--

*Nota.* Se aplicará la evaluación formativa

## REFERENCIAS

- Acevedo -Correa, Y., Aristizábal-Botero, C. A., Valencia-Arias, A., & Bran-Piedrahita, L (2020) Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. *Información tecnológica*. vol.31 (1), 103-112. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100103>
- Al-Kurdi, O., El-haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: A systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226-246. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2017-0129>
- Al-Jedaiah, M. (2020). Knowledge management and e-learning effectiveness: Empirical evidence from Jordanian Higher Education Institutions. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 15(5), 50-62. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i05.11653>
- Alván (2016) Percepción sobre el desempeño docente y gestión del conocimiento en estudiantes de educación secundaria. *Ciencia*. <http://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/RCCEPG/article/view/1-1-4>
- Álvarez-Cedillo, J. A., Aguilar-Fernández, M., Álvarez-Sánchez, T., Jarquín, B. G., & Ortiz, J. P. (2020). La gestión del conocimiento en instituciones educativas. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.775>
- Aparicio O. Y. A. (2018). Las TIC como herramientas cognitivas. *Revista interamericana de investigación, educación y pedagogía*, 11(1), 67-80. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5610/561059324005/561059324005.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., y Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Aron, A. M., Milicic, N., & Armijo, I. (2012). Clima social escolar: una escala de evaluación-Escala de Clima Social Escolar, *ECLIS. Universitas Psychologica*, 11(3),803-813.



[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672012000300010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672012000300010)

Azeem, N., & Omar, M. K. (2018) *Teacher Performance: A Review of Concepts And Approaches*. In *DISCLAIMER: The editors of the proceedings of the Graduate Research in Education Seminar (GREduc)* hereby state that the papers that are published in this seminar proceedings were accepted upon review. (p. 108).  
<https://www.researchgate.net/publication/329880401>

Baptista, J., M., Kanwal, S., & Arif, M. (2017). *Knowledge management practices in higher education institutions: a systematic literature review*. nal License:  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

California Commission on Teacher Credentialing. (2016). *California teaching performance expectations*. <https://www.ctc.ca.gov/docs/default-source/educator-prep/standards/adopted-tpes-2016.pdf>

Campos, G., y Martínez, N. E. L. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 7(13), 45-60. <https://dialnet.unirioja.es>

Cabrera Tuanama, C. P. (2018). *Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín*. [Tesis doctoral, Universidad Enrique Guzmán y Valle ]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2500>

Camejo, A. J. (2006). La epistemología constructivista en el contexto de la post-modernidad. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14(2).  
<https://www.redalyc.org/pdf/181/18153297007.pdf>

Cantón, I y Ferrero de Lucas (2016). *la gestión del conocimiento en revistas de educación*. *educar*, [en línea], 2016, vol. 52, n.º 2, pp. 401-22.  
<https://raco.cat/index.php/Educador/article/view/311815>

Carballo, R. (2006). *Innovación y gestión del conocimiento*. Ediciones Díaz de Santos.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4SG5BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Carballo,+R.+\(2006\).+Innovaci%C3%B3n+y+gesti%C3%](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4SG5BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Carballo,+R.+(2006).+Innovaci%C3%B3n+y+gesti%C3%BA)

- Coiduras, J., Blanch, A., y Barbero, I. (2020). Initial teacher education in a dual system: Addressing the observation of teaching performance. *Studies in Educational Evaluation*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.100834>
- Cóndor, B. H., y. Remache. (2019). *La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa*. *Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Cruz, P. (2020) Gestión del conocimiento para el desarrollo de la capacidad del estudiante de educación primaria de Colombia. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/362/3621539035/html/index.html>
- Davenport, & Prusak, L. (2001). *What's the Big Idea?* [https://books.google.com.pe/books/about/What\\_s\\_the\\_Big\\_Idea.html?id=0IK7fbSd-7IC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/What_s_the_Big_Idea.html?id=0IK7fbSd-7IC&redir_esc=y)
- De Berríos, Omaira G., y Briceño de Gómez, María Ysabel (2009). Enfoques epistemológicos que orientan la investigación de 4to. nivel. *Visión Gerencial*, 47-54. ISSN: 1317-8822. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545882009>
- Díaz, B (2017) *Evaluación del desempeño docente en América Latina: Experiencias Chile y México*. Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/1700.pdf>
- Díaz, Galaz, Jiménez (2019) Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de Estandarización. *Perfiles educativos vol.41 no.163 México ene./mar.* <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- El Comercio (2019), 4 de diciembre, *Perú ocupó el puesto 64 en la prueba PISA 2018*. <https://elcomercio.pe/play/peru-ocupo-el-puesto-64-en-la-prueba-pisa-2018-noticia/>
- Escorcía, J. & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519013>

- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fierro-Evans Carbajal-Padilla (2019) *Convivencia Escolar. Una revisión del concepto. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, Vol. 18, No. 1 (2019) <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1486/982>
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431-452. [http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/en\\_a09v6n2.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/en_a09v6n2.pdf)
- Jimeno (1992). *La evaluación en la enseñanza*. Madrid, España. <http://www.educacionbc.edu.mx>
- Gómez, Natalia (2016, 1 de marzo), “SEP: 69 mil maestros con bajo desempeño en la evaluación”, *El Universal*, sección Nación/Sociedad, 1 de marzo de 2016, “SEP: 69 mil maestros con bajo desempeño en la evaluación”, *El Universal*, sección Nación/Sociedad, en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/03/1/sep-69-milmaestros-con-bajo-desempeno-en-la-evaluacion>
- González, A. Gonzales, J y Cifuentes. (2019). La reforma educativa y la calidad de la educación en Colombia. *RHS: Revista Humanismo y Sociedad*, 7(2), 41-53. [file:///C:/Users/Jefferson/Downloads/Dialnet-LaReformaEducativaYLaCalidadDeLaEducacionEnColombi-7179297%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Jefferson/Downloads/Dialnet-LaReformaEducativaYLaCalidadDeLaEducacionEnColombi-7179297%20(4).pdf)
- Gutiérrez (2017) Gestión del conocimiento en educación en respuesta a las tendencias del pensamiento dominantes en la escuela. *Revista Complutense de Educación*. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/57166>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* Hernández Sampieri 6a Edición.

- Hidalgo, (2005) Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativa. <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U.F. and Hussain, S. (2019), "From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 36-59. <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083>
- Jauregui, S. Z. (2018). La transversalidad curricular: algunas consideraciones teóricas para su implementación. *Revista boletín redipe*, 7(11), 65-81. [file:///D:/Downloads/Dialnet-LaTransversalidadCurricular-6729074%20\(2\).pd](file:///D:/Downloads/Dialnet-LaTransversalidadCurricular-6729074%20(2).pd)
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, v. 09 n.08. 69-74. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30>
- Marín, D. (2009). Fundamentación epistemológica para la investigación pedagógica. *Itinerario Educativo: revista de la Facultad de Educación*, 23(54), 23-48. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3438917.pdf>
- Martínez, L. (2002). La educación técnica. Caracas: FEDUPEL. [https://www.researchgate.net/publication/277731823\\_Estrategias\\_de\\_evaluacion\\_en\\_el\\_aula\\_centrado\\_en\\_el\\_enfoque\\_de\\_ensenanza\\_por\\_competencias](https://www.researchgate.net/publication/277731823_Estrategias_de_evaluacion_en_el_aula_centrado_en_el_enfoque_de_ensenanza_por_competencias)
- Martínez, Guevara y Valles (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai: *revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez y García (2017) *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. México. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

- Martínez, G., Esparza, A., y Gómez, R., (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- McLeod (2015) *Observation Methods - Naturalistic, Participant and Controlled*. <https://www.simplypsychology.org/observation.html>
- Minakata Arceo, A. (2009). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela: Notas para un campo en construcción*. *Sinéctica*, (32), 17-19. <http://www.scielo.org.mx/pdf/sine/n32/n32a8.pdf>
- Minedu (2003) *Ley General de Educación*. [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima Perú. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/curriculo-n>.
- Ministerio de Educación (2018). *Rúbricas de observación de aula para evaluación del desempeño docente*. Ministerio de Educación.
- Minedu (2014). *Marco del buen desempeño docente*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Minedu (2018) *tomo1-buenas-practicas-docentes-practicas*. <https://www.minedu.gob.pe/buenaspracticadocentes/pdf/tomo1-buenas-practicas-docentes-practicas-inicial-primaria.pdf>
- Mingers (2015) *Management Knowledge and Knowledge Management: Realism and Forms of Truth*. <file:///D:/Downloads/KMTPknowledge.pdf>
- Mondy, R. Y Noe, R. (1997) *Administración De Recursos Humanos*. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición. [https://www.academia.edu/13319770/Administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_9na\\_edicion\\_Wayne\\_Mondy\\_Robert\\_Noe](https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_Wayne_Mondy_Robert_Noe)
- Mortimore, J (1991). *The use of performance indicators*. París: OCDE.

- Muñoz (1996) *La orientación del clima en el aula*. Barcelona, España.
- Murillo, F. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Una visión panorámica de América y Europa. UNESCO.
- Nájar, Morales, y pulido huertas, d. C. (2020) Gestión del Conocimiento en la transformación de las instituciones educativas desde la TIC. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n50/a20v41n50p32.pdf>
- Natek, S., & Zwilling, M. (2014). Student data mining solution–knowledge management system related to higher education institutions. *Expert systems with applications*, 41(14), 6400-6407.
- Niebles-Núñez, W. A., Hernández-Palma, H. G., & Cardona-Arbeláez, D. (2016). Gestión tecnológica del conocimiento: herramienta moderna para la gerencia de instituciones educativas. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 7(1), 25-36.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Obeidat, B. Y., Tarhini, A., Masa'deh, R. E., & Aqqad, N. O. (2017). The impact of intellectual capital on innovation via the mediating role of knowledge management: a structural equation modelling approach. *International Journal of Knowledge Management Studies* 8(3/4):273-298 <https://sqa.pure.elsevier.com/en/publications/the-impact-of-intellectual-capital-on-innovation-via-the-mediating>
- OCDE (2010) *Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de educación de las escuelas mexicanas*. <https://www.oecd.org/education/school/46216786.pdf>

- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417-434. <http://dx.doi.org/10.35826/ijets>
- Passaillaigue, R. (2016). *La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior*. Ecuador.
- Peniche, Mac, Ramón, Guzmán, & Mora. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2020.18.2.004>
- Pérez-Soltero, A., Salcido-Flores, R., Ochoa-Hernández, J. L., & López-Muñoz, M. E. (2020). *Una Estrategia basada en la gestión del conocimiento para identificar y aprovechar el conocimiento adquirido a través de la capacitación*. *Administración y Organizaciones*, 23(45), 54-68. <https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2020v23n45/perez>
- Pisté B (2020) *Gestión del conocimiento en educación: la participación de la Documentación para la transformación escolar*. <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/17148/GKA-EDU-2020-conference-proceedings%20-%20Saknict%C3%A9%20Pist%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*.
- Prusak, R. (2014). *Influence of selected strategic variables on the development of the intellectual capital of an Enterprise*. *Management*, 18(1), 199-212. <https://doi.org/10.2478/manment-2014-0015>
- Quispe-Pareja, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rafael y Orbegoso (2019) *Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente*. Lima. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23), 361-376 <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1682/1826>



- Rambe, P., & Mbeo, M. A. (2017). Technology-Enhanced knowledge management framework for retaining research knowledge among university academics. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 9(1), 189-206. [https://doi.org/10.22610/jebbs.v9i1\(J\).1572](https://doi.org/10.22610/jebbs.v9i1(J).1572)
- Requena (2017). *Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Tesis para otra por el grado académico de doctora en Educación. Universidad peruana Unión.
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. En OREALC/UNESCO Editor. *Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1. (6-23)*. Santiago: AMF
- Rodelo, Torres, Jay, & Flores, (2020). Transversalidad curricular en la gestión del conocimiento. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11), 124-137. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964922009/27964922009.pdf>
- Salgado, Ríos, Sánchez (2017) Validez de una escala de gestión del conocimiento en instituciones de educación básica. *Revista de Gesto e Secretariado*. <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435652737003.pdf>
- Saldarriaga-Zambrano, P. J., Bravo-Cedeño, G. D. R., & Loor-Rivadeneira, M. R. (2016). La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea. *Dominio de las Ciencias*, 2(3 Especial), 127-137. [file:///C:/Users/Jefferson/Downloads/Dialnet-LaTeoriaConstructivistaDeJeanPiagetYSuSignificacio-5802932%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Jefferson/Downloads/Dialnet-LaTeoriaConstructivistaDeJeanPiagetYSuSignificacio-5802932%20(6).pdf)
- Sandoval (2014) *Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento*. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22362014000200007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362014000200007)
- Sanz, M (2017) *Tesis doctoral Convergencia de la Gestión del Conocimiento y el Learning en el Portfolio Profesional*. Universidad Autónoma de Madrid. [file:///C:/Users/Jefferson/Downloads/sanz\\_prieto\\_mariano%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Jefferson/Downloads/sanz_prieto_mariano%20(1).pdf)



- Sedighi, M., Lukosch, S., van Splunter, S., Brazier, F. M., Hamed, M., & van Beers, C. (2017). Employees' participation in electronic networks of practice within a corporate group: Perceived benefits and costs. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(3), 460-470. [https://www.researchgate.net/publication/318357868\\_Employees'\\_participation\\_in\\_electronic\\_networks\\_of\\_practice\\_within\\_a\\_corporate\\_group\\_perceived\\_benefits\\_and\\_costs](https://www.researchgate.net/publication/318357868_Employees'_participation_in_electronic_networks_of_practice_within_a_corporate_group_perceived_benefits_and_costs)
- Schleicher, A. (2012). Building a high-quality teaching profession. Lessons from around the world. *Educational Studies*, (1). <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264113046-en.pdf?expires=1639977960&id=id&accname=guest&checksum=399E107EBE0A73F77C414A0CAE1CFD98>
- Stamou, A. (2017). Knowledge management in doctoral education toward knowledge economy. *International Journal of Educational Management.*, vol. 31, núm. 3,. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2014-0143>
- Stankosky, M. & Baldanza, C., (2018). 3 -Leveraging Knowledge Is Power —Not Simply Sharing It. Emerald Publishing Limited. United Kingdom. <https://books.google.com.pe/books?id=B31SDwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=fj-b6UNfsl&dq=Stankosky%20Leveraging%20Knowledge%20%20Is%20%20Power%20%E2%80%94Not%20Simply%20Sharing%20It.%20Emerald%20Publishing%20Limited.%20United%20Kingdom&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Torres, M., Torres, M., Riveros, M., Sous, R., & Acevedo, I. (2016). Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. *Revista de investigación en psicología*, V19(2), 69-80. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12890>
- UNESCO (2013) *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SI/TIED-espanol.pdf>

- Valdivia (2017) *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Divina Pastora"*. Tesis para otra por el grado académico de doctora en Educación. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30159/valdivia\\_mi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30159/valdivia_mi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Veer-Ramjeawon, P., & Rowley, J. (2020). Embedding knowledge management in higher education institutions (HEIs): a comparison between two countries. *Studies in Higher Education*, 45(11), 2324-2340. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1608431>
- Vigostky, L.S. (1987): The collected works of I. s. Vygotsky. Volume 4. The History of the Development of Higher Mental Functions. <https://link.springer.com/content/pdf/bfm%3A978-1-4615-5939-9%2F1.pdf>
- Yasir, M., & Majid, A. (2017). Nexus of knowledge-management enablers, trust and knowledge-sharing in research universities. *Journal of Applied Research in Higher Education*. <https://doi.org/10.1108/JARHE-10-2016-0068>
- Zabala, M. (2012). *La gestión de conocimientos en las organizaciones proveedoras de servicios de telecomunicaciones*. *Télématique*, 11(1), 43-68. <https://www.redalyc.org/pdf/784/78423414004.pdf>
- Zambrano Leal, A. (2006). Tres tipos de saber del profesor y competencias: una relación compleja. *Educere*, 15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35603303>
- Zulfiqar A. & Bala B. (2016). Basic statistical tools in research and data analysis *Indian J Anaesth*. 2016 Sep; 60(9): 662–669. <https://dx.doi.org/10.4103%2F0019-5049.190623>

## ANEXOS

## Anexo 01:

### Operacionalización de la variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Es la movilización de capacidades profesionales, disposición personal y responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los estudiantes	Es el accionar del docente en relación a su aula de clase y la planificación que se requiere para lograr los propósitos de aprendizaje con el grupo de estudiantes a cargo	I. Conocimiento de los estudiantes.	Conocimiento de las características de sus estudiantes Y sus contextos.	Ordinal
			II. Dominio disciplinar docente	Actualización docente	Ordinal
				Producción docente	Ordinal
				Uso de las Tics	Ordinal
			III. Planificación curricular	Trabajo colegiado	Ordinal
				Conocimiento de recursos y estrategias didácticas	Ordinal
					Ordinal
			IV. Enseñanza para el aprendizaje,	Proceso enseñanza aprendizaje	Ordinal
				Convivencia saludable para el desarrollo de aprendizajes	Ordinal
				Evaluación y retroalimentación	Ordinal

## Anexo 2:

### Matriz del instrumento

Dimensión	Indicadores	Ítems	Nº de ítems	Peso	Valoración	Instrumento
Conocimiento	Conocimiento de las características de sus estudiantes y sus contextos.	<p>1.- Socializa en reuniones colegiadas virtuales el conocimiento de las características y contexto de sus estudiantes identificadas a través de instrumentos pedagógicos.</p> <p>2.-Sistematiza los diversos canales de comunicación con las familias para una mejor atención educativa.</p> <p>3.-Sistematiza las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p>4.-Tienen sistematizado los ritmos y estilos e aprendizaje de sus estudiantes.</p>	4	1	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>	Ficha de observación
Dominio disciplinar	Actualización docente	5.- Se actualiza constantemente de acuerdo a su profesión docente,	4	1	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: casi siempre 5: siempre</p>	Ficha de observación

		6.- Comparten los conocimientos adquiridos en los cursos, seminarios, talleres y otras formas de actualización docente, favoreciendo la combinación y transferencia del conocimiento.				
	Producción docente	7.-Elabora manuales, guías, auto instructivos, síntesis, presentaciones de los cursos, capacitaciones, talleres, conferencias, a las que accede para fortalecer su profesionalidad docente.				
	Uso de las TIC	8.- Utilizan las TIC				
Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.	Trabajo colegiado	9.-Planifica la experiencia de aprendizaje de forma colegiada contextualizándolas. 10.- Establece en su planificación los propósitos de aprendizajes contrastando el reto y las competencias propuestas en la Experiencia de Aprendizaje (EdA).	4	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: casi siempre 5: siempre	Ficha de observación

	<p>Conocimiento de recursos y estrategias didácticas</p>	<p>11.-Plantea situaciones significativas que promueven el interés de los estudiantes y ofrecen posibilidades de aprender de ellas.</p>				
<p>Enseñanza para el aprendizaje</p>		<p>12.-Elabora planes de mejora a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica de inicio y medio término por sección.</p> <p>13.-. Propone el uso de estrategias y recursos educativos en concordancia con el propósito de aprendizaje.</p> <p>14.-Promueve el desarrollo progresivo y sostenido de ideas en el desarrollo de experiencias de aprendizaje.</p> <p>15.- Utiliza diversas técnicas y estrategias que fomentan el trabajo colaborativo durante el desarrollo de la EdA en la educación remota.</p> <p>16.-Promueven la construcción de nuevos aprendizajes teniendo en cuenta los aprendizajes previos, en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.</p>				

		<p>17.- Identifican las buenas prácticas sobre comunicación cordial que se utilizan durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.</p> <p>18.- Monitorea el avance y dificultades del aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p>19.- Retroalimenta y evalúa el aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p>20.- Comunica a sus estudiantes los logros y dificultades de su proceso de aprendizaje</p>				
--	--	--	--	--	--	--



### Anexo 03: Ficha técnica del instrumento

Nombre: Ficha de observación del desempeño docente	
Objetivo: Esta ficha de observación tiene la finalidad de determinar el desempeño de los docentes de a institución educativa La Alborada Francesa.	
Autora	Adaptación de Rúbricas de evaluación del desempeño docente y ficha de monitoreo para identificar al docente fortaleza Ministerio de Educación.
Administración:	Individual.
Duración	40 minutos
Sujetos de aplicación	Docentes de la institución educativa La Alborada Francesa.
Puntuación y escala de calificación	El instrumento está formado por 20 ítems que miden la variable desempeño docente, la cual está distribuida en 4 dimensiones, cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta con escala tipo Likert, 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: casi siempre 5: siempre
Usos	Pretest y posttest

**Anexo 4**  
**FICHA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Institución educativa: \_\_\_\_\_

Docente: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_ Ciclo: \_\_\_\_\_

**INDICACIONES**

Las opciones son de acuerdo a la escala:

La escala de valoración: 1: Nunca    2: Casi nunca    3: A veces    4: casi siempre    5: siempre

**FUENTES DE VERIFICACIÓN:**

Actas, acuerdos, informes, planificador curricular, programación de experiencias de aprendizaje y actividades de aprendizaje.

Sistematización de resultados de evaluación diagnóstica, fichas de monitoreo, visita al aula, capturas de pantallas.

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
	<b>DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES</b>				
1	Socializa en reuniones colegiadas virtuales el conocimiento de las características y contexto de sus estudiantes identificadas a través de instrumentos pedagógicos.				
2	Sistematiza los diversos canales de comunicación con las familias para una mejor atención educativa.				
3	Sistematiza las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.				
4	Evidencia conocer los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes				
	<b>DIMENSION 2: DOMINIO DISCIPLINAR</b>				
5	Se actualiza constantemente de acuerdo a su profesión docente.				
6	Comparte los conocimientos adquiridos en los cursos, seminarios, talleres y otras formas de actualización docente, favoreciendo la combinación y transferencia del conocimiento.				
7	Elabora manuales, guías, auto instructivos, síntesis, presentaciones de los cursos, capacitaciones, talleres, conferencias, a las que accede para fortalecer su profesionalidad docente.				
8	Utiliza las Tics en su quehacer educativo.				
	<b>DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
9	Planifica la experiencia de aprendizaje de forma colegiada contextualizándolas.				
10	En su planificación establece los propósitos de aprendizajes contrastando el reto y las competencias propuestas en la Experiencia de Aprendizaje (EdA).				
11	Plantea situaciones significativas que promueven el interés de los estudiantes y ofrece posibilidades de aprender de ellas.				
12	Elabora planes de mejora a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica de inicio y medio término por sección.				

	<b>DIMENSIÓN 4: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOSESTUDIANTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
13	Propone el uso de estrategias y recursos educativos en concordancia con el propósito de aprendizaje.				
16	<del>Promueve la construcción de nuevos aprendizajes teniendo en cuenta los aprendizajes previos en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.</del>				
14	<del>Promueve el desarrollo progresivo y sostenido de ideas en las experiencias de aprendizaje.</del>				
15	<del>Utiliza diversas técnicas y estrategias que fomentan el trabajo colaborativo durante el desarrollo de la EA en la educación remota.</del>				
17	<del>Identifica las buenas prácticas sobre comunicación cordial que se utilizan durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.</del>				
18	Demuestra conocer diversas formas de monitorear el avance y dificultades del aprendizaje de sus estudiantes.				
19	Retroalimenta y evalúa reflexivamente el aprendizaje de sus estudiantes.				
20	Comunica a sus estudiantes los logros y dificultades de su proceso de aprendizaje.				

## Anexo 5

### Validez del instrumento a través del juicio de expertos

N°	Grado académico	Nombres y apellidos de los especialistas	Dictamen
1	Doctora	Milagritos Leonor Rodríguez Rojas	Aplicable
2	Doctor	Ulises Córdova García	Aplicable
3	Doctora	Julia Esther Ponte Somoza	Aplicable
4	Doctor	Raúl Collas Robles	Aplicable

### Certificado de validez



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente.

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES</b>								
1	Socializa en reuniones colegiadas virtuales el conocimiento de las características y contexto de sus estudiantes identificadas a través de instrumentos pedagógicos.	X		X		X		
2	Sistematiza los diversos canales de comunicación con las	X		X		X		
3	familias para una mejor atención educativa.	X		X		X		
4	Sistematiza las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: DOMINIO DISCIPLINAR</b>								
5	Se actualiza constantemente de acuerdo a su profesión docente.	X		X		X		
6	Comparte los conocimientos adquiridos en los cursos, seminarios, talleres y otras formas de actualización docente, favoreciendo la combinación y transferencia del conocimiento.	X		X		X		
7	Elabora manuales, guías, auto instructivos, síntesis, presentaciones de los cursos, capacitaciones, talleres, conferencias, a las que accede para fortalecer su profesionalidad docente.	X		X		X		
8	Utiliza las Tics en su quehacer educativo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>								
9	Planifica la experiencia de aprendizaje de forma colegiada contextualizándolas.	X		X		X		
10	En su planificación establece los propósitos de aprendizajes contrastando el reto y las competencias propuestas en la Experiencia de Aprendizaje (EdA).	X		X		X		
11	Plantea situaciones significativas que promueven el interés de los estudiantes y ofrece posibilidades de aprender de ellas.	X		X		X		
12	Elabora planes de mejora a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica de inicio y medio término por sección.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>								
13	Propone el uso de estrategias y recursos educativos en concordancia con el propósito de aprendizaje.	X		X		X		
14	Promueve el desarrollo progresivo y sostenido de ideas en las experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
15	Utiliza diversas técnicas y estrategias que fomentan el trabajo colaborativo durante el desarrollo de la EdA en la educación remota.	X		X		X		

16	Promueve la construcción de nuevos aprendizajes teniendo en cuenta los aprendizajes previos, en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.	x		x		x	
17	Identifica las buenas prácticas sobre comunicación cordial que se utilizan durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	x		x		x	
18	Demuestra conocer diversas formas de monitorear el avance y dificultades del aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x	
19	Retroalimenta y evalúa reflexivamente el aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x	
20	Comunica a sus estudiantes los logros y dificultades de su proceso de aprendizaje.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Milagritos Leonor Rodriguez Rojas..... DNI: 21069112 .....

Especialidad del validador: ...Psicología educacional y tutorial- Metodóloga

07 de agosto del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente.

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES</b>								
1	Socializa en reuniones colegiadas virtuales el conocimiento de las características y contexto de sus estudiantes identificadas a través de instrumentos pedagógicos.	x		x		x		
2	Sistematiza los diversos canales de comunicación con las	x		x		x		
3	familias para una mejor atención educativa.	x		x		x		
4	Sistematiza las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: DOMINIO DISCIPLINAR</b>								
5	Se actualiza constantemente de acuerdo a su profesión docente.	x		x		x		
6	Comparte los conocimientos adquiridos en los cursos, seminarios, talleres y otras formas de actualización docente, favoreciendo la combinación y transferencia del conocimiento.	x		x		x		
7	Elabora manuales, guías, auto instructivos, síntesis, presentaciones de los cursos, capacitaciones, talleres, conferencias, a las que accede para fortalecer su profesionalidad docente.	x		x		x		
8	Utiliza las Tics en su quehacer educativo.	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>								
9	Planifica la experiencia de aprendizaje de forma colegiada contextualizándolas.	x		x		x		
10	En su planificación establece los propósitos de aprendizajes contrastando el reto y las competencias propuestas en la Experiencia de Aprendizaje (EdA).	x		x		x		
11	Plantea situaciones significativas que promueven el interés de los estudiantes y ofrece posibilidades de aprender de ellas.	x		x		x		
12	Elabora planes de mejora a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica de inicio y medio término por sección.	x		x		x		
<b>DIMENSION 4: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>								
13	Propone el uso de estrategias y recursos educativos en concordancia con el propósito de aprendizaje.	x		x		x		
14	Promueve el desarrollo progresivo y sostenido de ideas en las experiencias de aprendizaje.	x		x		x		
15	Utiliza diversas técnicas y estrategias que fomentan el trabajo colaborativo durante el desarrollo de la EdA en la educación remota.	x		x		x		

16	Promueve la construcción de nuevos aprendizajes teniendo en cuenta los aprendizajes previos, en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.	x		x		x	
17	Identifica las buenas prácticas sobre comunicación cordial que se utilizan durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	x		x		x	
18	Demuestra conocer diversas formas de monitorear el avance y dificultades del aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x	
19	Retroalimenta y evalúa reflexivamente el aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x	
20	Comunica a sus estudiantes los logros y dificultades de su proceso de aprendizaje.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Dr. Córdova García, Ulises. DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de investigación científica

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

07 de agosto del 2021



INSTITUCIÓN EDUCATIVA VILLA ELIZABETH  
ESCUELA DE POSTGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
POSEER DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño docente.

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Superencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES</b>								
1	Socializa en reuniones colegiadas virtuales el conocimiento de las características y contexto de sus estudiantes identificadas a través de instrumentos pedagógicos.	x		x		x		
2	Sistematiza los diversos canales de comunicación con las	x		x		x		
3	familias para una mejor atención educativa.	x		x		x		
4	Sistematiza las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: DOMINIO DISCIPLINAR</b>								
5	Se actualiza constantemente de acuerdo a su profesión docente.	x		x		x		
6	Comparte los conocimientos adquiridos en los cursos, seminarios, talleres y otras formas de actualización docente, favoreciendo la combinación y transferencia del conocimiento.	x		x		x		
7	Elabora manuales, guías, auto instructivos, síntesis, presentaciones de los cursos, capacitaciones, talleres, conferencias, a las que accede para fortalecer su profesionalidad docente.	x		x		x		
8	Utiliza las Tics en su quehacer educativo.	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>								
9	Planifica la experiencia de aprendizaje de forma colegiada contextualizándolas.	x		x		x		
10	En su planificación establece los propósitos de aprendizajes contrastando el reto y las competencias propuestas en la Experiencia de Aprendizaje (EdA)	x		x		x		
11	Plantea situaciones significativas que promueven el interés de los estudiantes y ofrece posibilidades de aprender de ellas.	x		x		x		
12	Elabora planes de mejora a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica de inicio y medio término por sección.	x		x		x		
<b>DIMENSION 4: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>								
13	Propone el uso de estrategias y recursos educativos en concordancia con el propósito de aprendizaje.	x		x		x		
14	Promueve el desarrollo progresivo y sostenido de ideas en las experiencias de aprendizaje.	x		x		x		
15	Utiliza diversas técnicas y estrategias que fomentan el trabajo colaborativo durante el desarrollo de la EdA en la educación remota.	x		x		x		

16	Promueve la construcción de nuevos aprendizajes teniendo en cuenta los aprendizajes previos, en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.	x		x		x	
17	Identifica las buenas prácticas sobre comunicación cordial que se utilizan durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	x		x		x	
18	Demuestra conocer diversas formas de monitorear el avance y dificultades del aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x	
19	Retroalimenta y evalúa reflexivamente el aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x	
20	Comunica a sus estudiantes los logros y dificultades de su proceso de aprendizaje.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia en la información

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: Dr. Raúl Collas Robles    **DNI:** 10399301

**Especialidad del validador:** Doctor en educación

**07 de agosto del 2021**

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 22 de diciembre de 2021  
Carta P. 1690-2021-UCV-VA-EPG-F01/I

Mag.  
Rosa Luz Mendoza Ripaz  
Directora  
Institución educativa La Alborada Francesa

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MENDOZA RIPAZ, ROSA LUZ; identificada con DNI N° 09749366 y con código de matrícula N° 7000448129; estudiante del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Programa Gestión del  
Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas – 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador MENDOZA RIPAZ, ROSA LUZ asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Omilce Trinidad Vergas, MBA  
Jefe (e)  
Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



## CARTA DE ACEPTACIÓN

Lima agosto 2022

DOCTOR

Trinidad Vargas.

JEFE DE LA ESCUELA DE POS GRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE

Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de instrumentos y de la investigación la Mtra.Rosa Luz Mendoza Ripaz

De nuestra consideración: Es grato dirigirme Usted, para saludarle muy cordialmente en nombre de la I.E. La Alborada Francesa, deseando los mejores éxitos en la gestión que viene desarrollando en vuestra prestigiosa Universidad; y agradecida de antemano por la elección a nuestra Institución. A la vez comunicarle en atención al documento presentado a mi Despacho vía virtual, se AUTORIZA a la estudiante de Doctorado en Educación Mendoza Ripaz, Rosa Luz a realizar su investigación de Tesis titulada "Programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas – 2021". La cual gustosamente se le brindará las facilidades para el desarrollo de su trabajo.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresar las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



Mtra. Rosa Luz Mendoza Ripaz  
DIRECTORA  
C.N.E. 1304210100







## Posttest control

Posttest control	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
SUJETO 1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
SUJETO 2	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3
SUJETO 3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
SUJETO 4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3
SUJETO 5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
SUJETO 6	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4
SUJETO 7	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
SUJETO 8	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4
SUJETO 9	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
SUJETO 10	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
SUJETO 11	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3
SUJETO 12	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4
SUJETO 13	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
SUJETO 14	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4
SUJETO 15	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
SUJETO 16	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4
SUJETO 17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
SUJETO 18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4
SUJETO 19	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4

Postest experimental

Post est experimental	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
SUJETO 1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
SUJETO 2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
SUJETO 3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
SUJETO 4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
SUJETO 5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
SUJETO 6	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
SUJETO 7	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
SUJETO 8	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
SUJETO 9	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4
SUJETO 10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
SUJETO 11	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
SUJETO 12	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
SUJETO 13	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4
SUJETO 14	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
SUJETO 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5
SUJETO 16	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
SUJETO 17	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
SUJETO 18	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
SUJETO 19	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5

## Anexo 8

### Programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas

#### I.- DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. D. R. E.: Lima metropolitana
- 1.2. UGEL: 04
- 1.3. INSTITUCIÓN EDUCATIVA: La Alborada Francesa
- 1.4. LUGAR: Calle Los Naranjos Mza. B2, zona B.  
La Alborada
- 1.5 NÚMERO DE DOCENTES: 19

#### II. FUNDAMENTACIÓN

A lo largo de los años las instituciones educativas se han preocupado por fortalecer la práctica pedagógica de sus docentes, a través de la aplicación de diversas estrategias que promuevan la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje, en este afán el Programa Gestión del Conocimiento en una institución educativa de Comas, se presenta como una alternativa para lograr este fin. La propuesta toma en cuenta el contexto y características de los estudiantes, de tal manera que se puedan establecer estrategias pertinentes en una planificación, que se enriquecerá más, con el aporte de otros docentes por lo que resulta importante que sea colegiada. En este proceso es fundamental que los docentes identifiquen el capital intelectual que poseen y como institución puedan socializar lo que saben y juntos establecer planes de mejora para los aprendizajes eficaces de sus estudiantes, apropiándose de los nuevos conocimientos y utilizándolos en su práctica pedagógica cotidiana

En este contexto es necesario tener conocimiento de las características y contextos de cada uno de los estudiantes que se le ha asignado en el año escolar. Esto significa de acuerdo con el MBDD conocer las necesidades educativas especiales más frecuentes; la edad y el género según cada contexto sociocultural; las características lingüísticas de sus estudiantes y las prácticas culturales, así como las características de sus familias.

En este camino el docente recurre a diversas fuentes para seguir familiarizándose con las características de sus alumnos y sus contextos. Por eso es preciso organizarse teniendo en cuenta la diversidad de escenarios, por ejemplo: cuál es la situación económica de los estudiantes, cuál es su nivel de conectividad y participación durante el año y semestre anterior, quienes cuentan con evidencia suficiente para determinar el nivel de aprendizaje en el que se encuentran, y otros quienes sólo cuentan con evidencia parcial o que no cuentan con ninguna evidencia.

Todos estos escenarios al ser identificados permiten saber cómo actuar de manera oportuna, este diagnóstico es el punto de partida para la planificación que responde a las necesidades de aprendizaje y características del contexto de los estudiantes, siendo la guía para el proceso de aprendizaje.

## II.- DIAGNÓSTICO

En el contexto de la educación remota la institución educativa La Alborada Francesa se ha visto afectada en su desempeño ya que se conocía muy poco acerca de estrategias que permitan en este contexto de la virtualidad conocer e interactuar con sus estudiantes, generando en ellos el involucramiento para la construcción de conocimientos, planificación en forma remota y colegiada considerando los contextos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.

## III.- OBJETIVOS:

### OBJETIVO GENERAL:

Implementar el programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:



1. Planificar el programa gestión del conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas.
2. Implementar las condiciones necesarias para el desarrollo del programa.
3. Desarrollar los talleres del programa gestión del conocimiento en una institución educativa de Comas
4. Evaluar los resultados del desarrollo del Programa

#### IV. BENEFICIARIOS

Directos:

Docentes del nivel secundaria.

Indirectos:

Comunidad de estudiantes

#### V. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a la recolección de datos sobre el desempeño docente de los profesores del nivel secundaria se observó que los docentes presentan

limitaciones en cuanto al desempeño, pues de acuerdo al cuestionario aplicado se ubicaron en el nivel Poco eficiente. Por lo que hizo necesario desarrollar el programa de Gestión del Conocimiento

#### VI.-FASES DEL PROGRAMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Planificación

- ✓ Elaborar el calendario de los espacios de comunicación virtual a través de reuniones institucionales.
- ✓ Elaborar la presentación de los talleres
- ✓ Diseñar las sesiones para cada taller

Implementación de las condiciones

Medios, materiales y recursos tecnológicos

- ✓ Acondicionar el espacio virtual de forma oportuna hacia la participación.
- ✓ Revisar y acondicionar los equipos tecnológicos para facilitar el intercambio de conocimiento

- ✓ Habilitar la plataforma para la ejecución de los talleres.

Recursos humanos

Sensibilizar y comprometer a los docentes a participar del proyecto.

Desarrollo del programa

Actividades de socialización

- ✓ Definir el protocolo de participación.
- ✓ Definir la duración de las reuniones colegiadas
- ✓ Promover la socialización de los conocimientos tácitos.

Actividades de Externalización

- ✓ Determinar los temas a desarrollar según las necesidades pedagógicas resaltantes.
- ✓ Establecer una estrategia de exteriorización según el tema (organizadores gráficos, ppt, historietas u otros)
- ✓ Representar las ideas de solución mediante conceptos.
- ✓ Articular los conceptos en un documento físico o virtual.
- ✓ Elaboración de un proyecto o informe.

Actividades de Combinación

- ✓ Revisar los documentos de gestión (Experiencias de aprendizajes, matriz de necesidades de aprendizaje) relacionados a la problemática a solucionar.
- ✓ Elaborar y sustentar los planes de mejora
- ✓ Elaborar una guía con preguntas y respuestas frecuentes respecto a temas relacionados con el quehacer pedagógico
- ✓ Coordinar con el área de aula de Innovación pedagógica (DAIP) para transmitir el conocimiento explícito a todos los trabajadores de la institución a través del Classroom y Google drive

Actividades de Interiorización

- ✓ Establecer una estrategia de interiorización según el tema.
- ✓ Relacionar el nuevo conocimiento con las experiencias obtenidas.

- ✓ Brindar acompañamiento y retroalimentación a través de reuniones, talleres y otras actividades que promuevan la reflexión docente sobre sus logros y dificultades.
- ✓ Realizar la metacognición

## VII.- ORGANIZACIÓN DE LOS TALLERES

N°	Talleres	Sesiones	Propósito	Cronograma			
				A	S	O	N
1	Dominio disciplinar	1.Socializando el enfoque por competencias.	Fortalecer el dominio disciplinar a través de la explicitación de los conocimientos de los cursos de actualización y los talleres de interaprendizaje en los que participan el docente.	X			
		2. Utilizando las TIC en la organización de evidencias de aprendizaje.		X			
		3. Compartiendo lo aprendido a través de la elaboración de manuales, guías y síntesis de los cursos y talleres.			X		
2	Conocimiento de las características y contextos de los estudiantes	4.-Conociendo las características y contextos de mis estudiantes (1)	Sistematizar las características y contextos de los estudiantes a cargo		X		
		5.-Conociendo las características y contextos de mis estudiantes (2)			X		
					X		

		6. Identificando los ritmos y estilos de aprendizaje					
		7. Uso del portafolio y anecdotario				X	
3	Planificación curricular	8. Construyendo situaciones significativas	Comprender los criterios básicos que se deben considerar en la planificación curricular			X	
		9. Elaborando mis planes de mejora				X	
4	Enseñanza para el aprendizaje	10. Promovemos estrategias de enseñanza aprendizaje	Compartir estrategias de enseñanza aprendizaje			X	
		11. La evaluación y retroalimentación en la educación remota					X
		12. Generando un clima favorable para los aprendizajes					X

#### EVALUACIÓN:

Se aplicará la de tipo formativa. Se realizará de manera permanente en las diferentes visitas y reuniones con los docentes en el trabajo colegiado.

#### PRESUPUESTO

Momento	Inversión	Cantidad	Costo unitario	Costo total
---------	-----------	----------	----------------	-------------

Implementación de las condiciones	Internet	4 meses de internet de 16 gigas.	70	280
-----------------------------------	----------	----------------------------------	----	-----

### Planificación de las sesiones del taller 1

#### Sesión 1: Socializando el enfoque por competencias

Fecha: 12 de agosto

Propósito: Reconocer el enfoque por competencias

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socialización	<p>Se saluda a los docentes y se les invita a participar en la construcción de los acuerdos de convivencia.</p> <p>El docente activa sus saberes previos y mediante el uso del Mentimeter.</p> <p>Luego responde las siguientes interrogantes:</p> <p>¿Puede alguien ser competente sin conocimiento?</p> <p>¿Qué entiendes por competencia?</p> <p>¿Qué implica ser competente?</p>	10
Desarrollo	Exteriorización	<p>Observan un video sobre la competencia.</p> <p>Link</p> <p><a href="https://youtu.be/LqFxyHjaRFU">https://youtu.be/LqFxyHjaRFU</a></p> <p>Responden</p> <p>¿Cuáles son los elementos de una competencia?</p>	120

	Combinación	<p>Leen el diseño curricular: Enfoque por competencia.</p> <p>Elaboran ejemplos de ser competentes.</p> <p>Redactan sus lecciones aprendidas</p>	
Cierre		Reflexionan sobre lo aprendido	30

## Sesión 2

Utilizando las TIC en la organización de evidencias de aprendizaje.

Fecha: 19 de agosto

Propósito: Conocer las herramientas digitales para organizar las evidencias de aprendizaje en el contexto de la educación remota.

### Actividades

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socialización	<p>Se presenta la herramienta Google Drive</p> <p>Comentan sus saberes previos</p> <p>Comparten experiencias respecto a esta herramienta.</p> <p>Responden a la interrogante, ¿tienen cuenta Gmail y o en Google Drive?</p> <p>Observan el video <a href="https://repositorio.perueduca.pe/doc/entes/webinar-competencia.html">https://repositorio.perueduca.pe/doc/entes/webinar-competencia.html</a> sobre los pasos para ingresar y usar Google drive.</p>	30
Desarrollo	Exteriorización	<p>A partir del video observado identifican los pasos para crear cuentas en Google Drive.</p> <p>Crean sus cuentas y carpetas en Google drive</p>	100

		Explican los beneficios del uso del Google Drive	
	Combinación	Los docentes elaboran una guía del uso del Google Drive a partir de un archivo compartido en el drive.	
	Interiorización	Los docentes suben los archivos de las evidencias de aprendizajes de los estudiantes en la carpeta creada.  Los docentes realizan la metacognición sobre lo aprendido	20



### Sesión 3: Elaboramos manuales y guías

Fecha: 02 setiembre 2021

propuestas de elaboración de manuales didácticos dirigidos a docentes que laboran en la institución educativa de Comas. Se entiende por manual didáctico una publicación en el que la presentación de los contenidos de la disciplina está orientada por su uso para la enseñanza y el aprendizaje

Propósito: Promover la elaboración de manuales didácticos en soporte digital, creados específicamente para una o más unidades curriculares.

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socialización	Se incentiva a los docentes a la socialización de los saberes previos, a través del planteamiento de las siguientes interrogantes: ¿Para qué sirven los manuales didácticos? ¿Cuáles son las etapas de elaboración de un manual? ¿Cuáles son los componentes de un manual?	5
	Exteriorización  Combinación	Observan un ejemplo de manual Identifican las partes de un manual Mencionan diversos temas que podrían desarrollar en su manual Colectivamente eligen el tema del u manual Redactan un título atractivo	120

		<p>Seleccionan una imagen para su portada.</p> <p>Distribuyen las secciones</p> <p>Forman equipos de trabajo para cada sección</p> <p>Redactan colectivamente su manual</p>	
	Interiorización	Reflexionan sobre el proceso de aprendizaje	15

## Taller: Conocimiento de los contextos y característica de los estudiantes

### Sesión 4: Contextos y características de los estudiantes (1)

Fecha 09 de setiembre 2021

Propósito:

Socializar el conocimiento tácito sobre las características y contextos de los estudiantes a fin de explicitarlo en una ficha de sistematización denominada. Buscando alternativas para disminuir riesgos de abandono escolar.

Actividades

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socialización	Se establecen los acuerdos de convivencia  Se compartieron los pareceres respecto a las siguientes interrogantes:  ¿Crees qué es importante conocer los contextos en los que se desenvuelven los estudiantes?  ¿Qué significa conocer las características de los estudiantes?	15
Desarrollo		Observan la presentación del power point sobre el conocimiento y características de los estudiantes y sus contextos	120

	Exteriorización	<p>Identifican las tres ideas claves en un organizador gráfico</p> <p>Responden:</p> <p>¿Cómo es la participación de tus estudiantes en las experiencias de aprendizajes remotas? ¿sabes a qué se debe?</p> <p>¿De qué forma podemos conocer más la situación de nuestro estudiante?</p>	
	Combinación	<p>Forman equipos de trabajo y se propone una ficha la elaboración de una ficha diagnóstica.</p> <p>Los equipos socializan la ficha, la enriquecen y se construyen una ficha diagnóstica institucional</p>	
Cierre	Internalización	Se compromete a aplicar la ficha a través del formulario drive.	15

## Sesión 5: contextos y características de los estudiantes (2)

Fecha 9 de setiembre

Propósito:

Explicitar el conocimiento que se tiene de los estudiantes a través de la ficha Buscando alternativas para disminuir riesgos de abandono escolar.

Actividades

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socialización	Observan la ficha de sistematización “Buscando alternativas para disminuir riesgos de abandono escolar” Dialogan sobre las causas de la baja conectividad y participación de los estudiantes en las sesiones virtuales	20
Desarrollo	Exteriorización	Elaboran un organizador visual sobre las causas de la baja conectividad y participación de los estudiantes en las sesiones virtuales Proponen alternativas de solución para disminuir el riesgo de deserción escolar.	105
	Combinación	Sistematizan la información diagnóstica en la ficha denominada. Buscando alternativas para disminuir riesgos de abandono escolar.	

		<p>Se organizan salas por grados y secciones y comparten la ficha en drive a fin de completarla con los datos obtenidos.</p> <p>Reflexiona brevemente sobre ¿A qué logros y retos se han enfrentado? ¿Cuáles son las dificultades para su participación en las clases remotas?</p> <p>Proponen alternativas para mejorar las situaciones de riesgo de deserción escolar.</p>	
Cierre	Internalización	Establecen su compromiso	25

## Sesión 6: Identificando los ritmos y estilos de aprendizaje

Propósito:

Reflexionar sobre la importancia de conocer los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes para utilizar estrategias oportunas en las experiencias de aprendizaje.

Actividades

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socialización	Participan en la dinámica de socialización: El barco se hunde Responden: Que estrategias utilizaron para no hundirse. Lluvia de ideas sobre la importancia de conocer los estilos de aprendizaje.	25
Desarrollo	Externalización	Lectura individual Se forman equipos y se hace la reflexión de la lectura	115
	Combinación	Elaboran un reporte de los conocimientos a los que llegaron. Aplican un test sobre estilos de aprendizaje.  Analizan los resultados del test Sistematizan los resultados Elaboran un proyecto sobre estrategias que favorezcan el aprendizaje de sus estudiantes.	
Cierre	Interiorización	se apropian de lo aprendido metacognición de lo aprendido. compromiso.	10

## Sesión 7: Uso del portafolio y anecdotario

Fecha 14 de setiembre

Propósito:

Reflexionar sobre la importancia y uso del portafolio y anecdotario como instrumentos para detectar las necesidades de aprendizaje.

### Actividades

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socializar	Establecer acuerdos de convivencia en la sala Meet. Compartir los conocimientos tácitos a través la lluvia de ideas sobre la importancia del uso del portafolio y anecdotario	10
Desarrollo de la sesión:		Observar un video sobre la utilidad del portafolio en la actualidad. Responden las siguientes interrogantes: ¿Cómo estás organizando en la virtualidad los trabajos de tus estudiantes? ¿Llevas un registro anecdótico de tus sesiones virtuales? ¿Cuál es su utilidad? ¿Es necesario contar con esos instrumentos de evaluación? Se forman equipos de trabajo por grados y secciones	130



	Exteriorización	<p>Cada equipo agrupa los trabajos de los estudiantes, según las dificultades y logros que han identificado de acuerdo a los criterios que establecieron cuando se dejó la actividad.</p> <p>Revisan el anecdotario de sus estudiantes y seleccionan aquellos en los que se registren situaciones resaltantes.</p> <p>Elaboran un organizador gráfico en el que se sintetizan las necesidades más resaltantes</p> <p>Exponen las dificultades encontradas en los instrumentos analizados.</p>	
	Combinación:	<p>Elaboran una matriz de las necesidades de aprendizaje identificadas a través del drive.</p> <p>Brindan estrategias para satisfacer las necesidades de aprendizaje.</p>	
	Internalización	<p>Realizan la metacognición sobre el proceso de aprendizaje de la sesión.</p> <p>¿te resulta útil la matriz que se ha elaborado?</p> <p>Elaboran su compromiso.</p>	10

## Sesión 8

### Título: Construyendo situaciones significativas

Propósito:

Reconocer y plantear situaciones significativas como punto de partida para el desarrollo de aprendizajes.

Fecha:

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socialización	<p>Se inicia con la dinámica la isla desierta.</p> <p>Los docentes responden a las interrogantes</p> <p>¿Qué aprenderán los estudiantes?</p> <p>¿Cómo puedo desarrollar las competencias?</p> <p>Observan el video en <a href="https://www.youtube.com/watch?v=qO4uNDSjyy4">https://www.youtube.com/watch?v=qO4uNDSjyy4</a></p>	10
Desarrollo	<p>Socialización</p> <p>Exteriorización</p>	<p>¿Qué es una situación significativa?</p> <p>Leen las orientaciones pedagógicas para el desarrollo de las competencias propuestas en el Currículo Nacional y responden</p> <p>¿Cuándo una situación es significativa?</p> <p>¿Cuál es la importancia de los retos?</p> <p>Elaboran organizadores gráficos con las respuestas.</p> <p>Forman equipos de trabajo revisan las experiencias de aprendizaje y elaboran</p>	120

	Combinación	situaciones significativas para las experiencias de aprendizaje.	
Cierre	Interiorización	Reflexión sobre el aprendizaje	10

## Sesión 9: Elaborando mis planes de mejora

Propósito:

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA
Inicio	Socialización	<p>Activación de saberes previos</p> <p>¿Crees que es necesario elaborar planes de mejora?</p> <p>¿Cuáles son los pasos para elaborar planes de mejora?</p>	
	<p>Exteriorización</p> <p>Combinación</p>	<p>Identifican los procesos para elaborar planes de mejora</p> <p>Revisan la matriz de necesidades de aprendizaje.</p> <p>Identifican el problema a tratar</p> <p>Plantean objetivos a considerar para sus planes de mejora.</p> <p>Analizan las causas y efectos del problema a través de la espina de Ishikawa.</p> <p>Diseñan actividades a realizar</p>	
	Interiorización	Formulan compromisos	

## Taller 4: Enseñanza para el aprendizaje

### Sesión 10

Promovemos estrategias de enseñanza aprendizaje

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socialización	Activación de saberes previos ¿Cómo debemos iniciar una clase? Observan el video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=frJpsLMc35M">https://www.youtube.com/watch?v=frJpsLMc35M</a>	20
Desarrollo	Exteriorización.  Combinación	¿Qué estrategias puedes utilizar para involucrar a los estudiantes? ¿De qué manera se puede promover el pensamiento crítico y creativo?	120
Cierre	Interiorización	Compromiso docente Reflexión sobre lo aprendido	10

## Sesión 11

Propósito: Orientar en el desarrollo de la retroalimentación desde una educación a distancia a través de la gestión del conocimiento.

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO minutos
Inicio	Socialización	<p>Activación de saberes previos</p> <p>Resuelven las preguntas a través del Mentimeter</p> <p>¿Qué esperamos que el estudiante aprenda por medio de las experiencias de aprendizaje?</p> <p>¿Qué entendemos por retroalimentación?</p> <p>¿Por qué es necesario recoger evidencias para retroalimentar?</p>	15
Desarrollo		<p>Observan y leen el power point sobre los diferentes tipos de retroalimentación.</p> <p>Responden</p> <p>¿Qué practicas debemos evitar?</p> <p>¿Qué debemos hacer para que una retroalimentación sea efectiva?</p>	120
	Exteriorización	<p>Observan el video <a href="https://www.youtube.com/watch?v=wcvmrGTpeyl">https://www.youtube.com/watch?v=wcvmrGTpeyl</a></p> <p>Elaboran carteles con la respuesta a esta interrogante;</p> <p>¿Cuáles son los componentes fundamentales para retroalimentar después de la sesión? (criterios de evaluación y evidencia de aprendizaje)</p> <p>Revisan una sesión de aprendizaje</p>	

	Combinación	<p>Localizan la competencia de la sesión y las capacidades.</p> <p>Identifican los criterios de evaluación.</p> <p>Reconocen como inicia la redacción del criterio</p> <p>Seleccionan la evidencia presentada</p> <p>Realizan un ejemplo de retroalimentación a partir de la evidencia presentada. Colectivamente valoran la evidencia</p> <p>Marcan en la lista de cotejo el cumplimiento o no de los criterios de evaluación.</p> <p>Realizan la retroalimentación a partir del criterio no logrado utilizando la escalera de Wilson.</p>	
	Interiorización	<p>Reflexión sobre lo aprendido</p> <p>Compromiso docente.</p>	15

## Sesión 12

### Generando un clima favorable para los aprendizajes

#### Propósito

Promover el uso de estrategias que generen cordialidad y calidez en el aula como apoyo a los aprendizajes.

Fecha: 11 de noviembre

MOMENTOS	MODELO SECI	ACTIVIDADES	TIEMPO
Inicio	Socialización	<p>Los docentes participan en la dinámica</p> <p>Los docentes activan sus saberes previos</p> <p>Los docentes responden:                      ¿Has observado conductas poco cordiales en las aulas virtuales?                      ¿Qué acciones serían las adecuadas para contribuir al clima saludable?</p>	15
Desarrollo	<p>Exteriorización</p> <p>Combinación</p>	<p>Leen la rúbrica sobre la observación en el aula proporcionada por Minedu</p> <p>Identifican situaciones adversas a un clima de atención y cordialidad</p> <p>exponen estrategias favorables para crear un ambiente de calidez y cordialidad.</p>	120
Cierre	Interiorización	<p>Reflexión sobre lo aprendido.</p> <p>Redactan su compromiso docente</p>	15



## Desarrollo del taller 1

### Sesión1: Reconociendo el enfoque por competencias

Se saludó a los docentes y se les invita a participar en la construcción de los acuerdos de convivencia.

Se presentó el tema y se procedió a la activación de los saberes previos

Los docentes explicitaron sus conocimientos previos a través de dos preguntas:  
¿Puede alguien ser competente sin conocimiento? ¿Qué entiendes por competencia?

Observan un video sobre la competencia en el siguiente link  
<https://youtu.be/LqFxyHjaRFU>



Los docentes respondieron la interrogantes que se plantea en el video, utilizando el Mentimeter

<https://www.mentimeter.com/s/6dfd719c674e89e7e089ffc4714b50/fbf2d86ebf38/edit?>

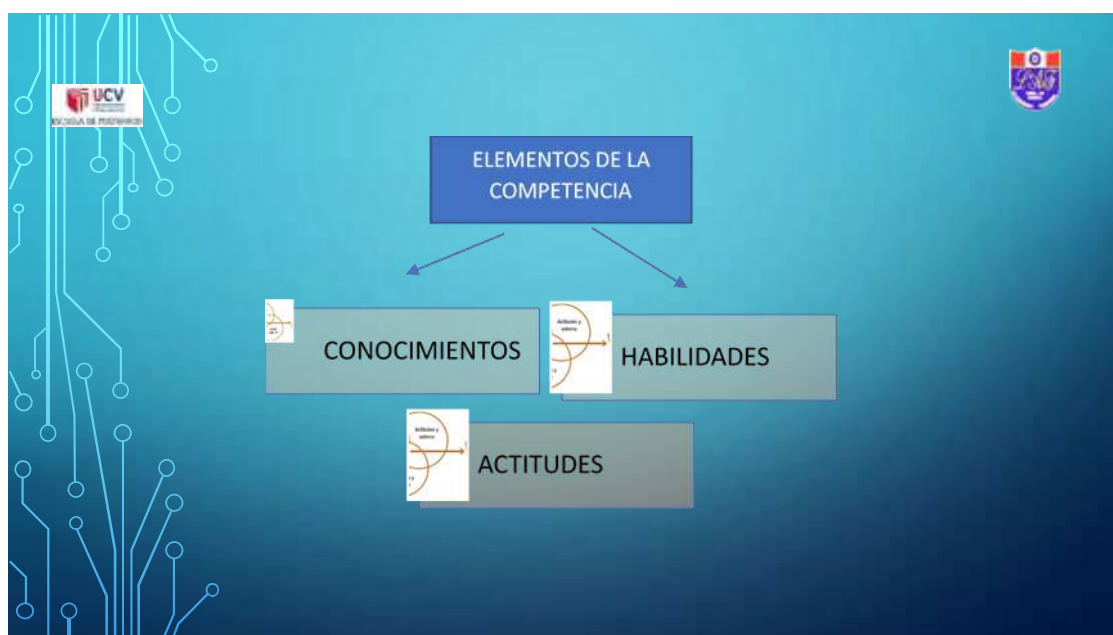


Al terminar video respondieron

¿Cómo enfrentamos una situación desafiante?

¿Entonces, qué es una acción competente?

Los docentes leen el diseño curricular: Enfoque por competencia e identifican los elementos de una competencia, a través de un organizador gráfico



Elaboraron ejemplos de ser competentes

- Expresa sus ideas de forma coherente y oportuna.
- Escribe una carta abierta sobre el voto in formado

Entre los ejemplos expusieron algunos casos en los que se evidencia que una persona es competente.

Compartieron las lecciones aprendidas.

- Aprendí que varias capacidades juntas nos permite ser competentes

**Aprendí a identificar situaciones desafiantes**

**Aprendí que varias capacidades juntas nos permiten ser competentes**

Realizan la reflexión de sus aprendizajes a través de la respuesta a la siguiente interrogante

**¿Qué conocimientos compartimos hoy?**

**¿De qué manera fortalece mi práctica docente?**

## Desarrollo de la Sesión 2: Utilizando las Tics en la organización de evidencias de aprendizaje.

Fecha: 5 de setiembre

Los docentes observan y leen el propósito de la sesión: Conocer las herramientas digitales para organizar las evidencias de aprendizaje en el contexto de la educación remota.

Se presenta la herramienta Google Drive

Los docentes comentan sus saberes previos y comparten experiencias respecto a esta herramienta.

Responden a la interrogante, ¿tienen cuenta Gmail y o en Google Drive?

Observan el video <https://repositorio.perueduca.pe/docentes/webinar-competencia.html> sobre los pasos para ingresar y usar Google drive.

A partir del video observado identificaron los pasos para crear cuentas en Google Drive.



Explicaron las características y los beneficios del uso del Google Drive.

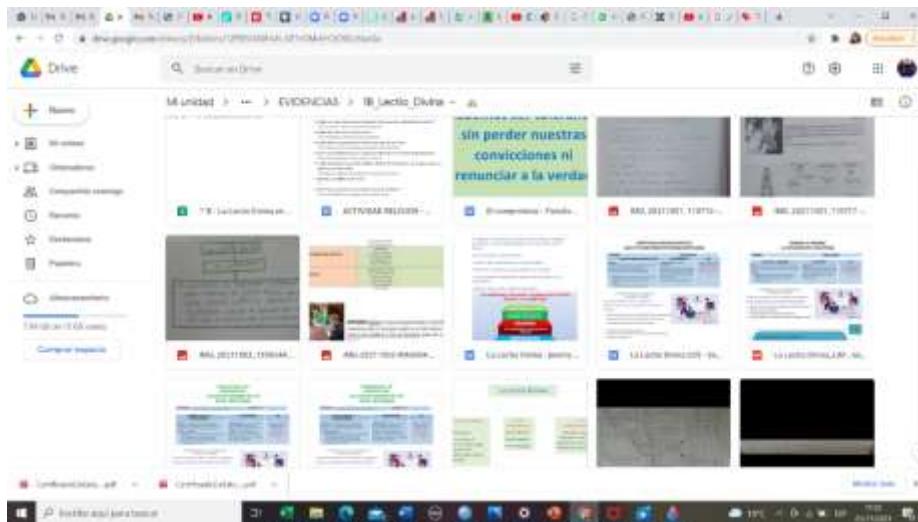
### CARACTERÍSTICAS DEL GOOGLE DRIVE

- 1 • Ofrece 15 GB de almacenamiento
- 2 • Permite organizar la información en carpetas
- 3 • Se puede visualizar gran cantidad de formatos

Los docentes crearon sus cuentas y carpetas en Google Drive.

Elaboraron una guía del uso del Google Drive a partir de un archivo compartido en el Drive.

Subieron los archivos de las evidencias de aprendizajes de los estudiantes en la carpeta creada.



Realizaron la metacognición sobre lo aprendido

¿Qué sabía respecto al tema tratado?

¿Cuál es mi nuevo aprendizaje? ¿qué lecciones aprendidas puedo compartir hoy?

¿Para qué nos sirve lo aprendido?

### Desarrollo de la sesión 3: Elaboramos manuales y guías

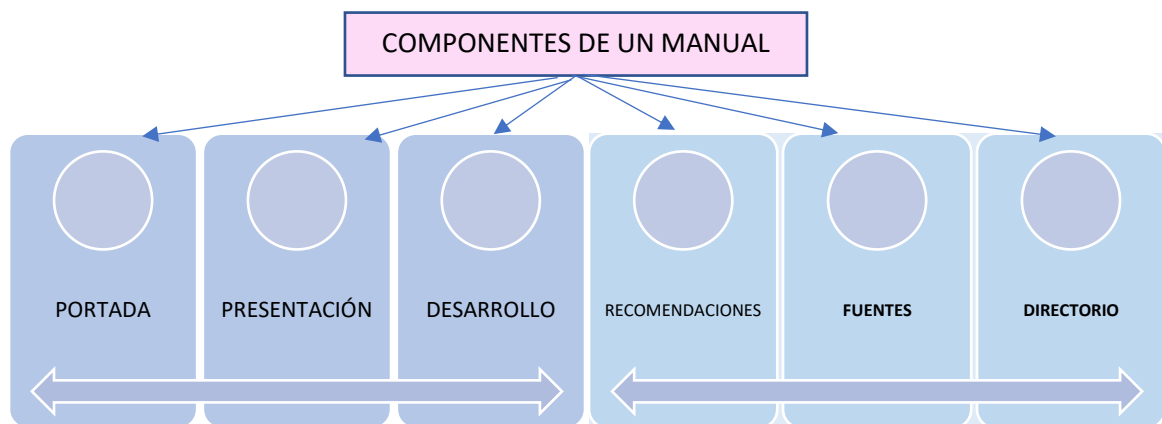
Inicio

Los docentes socializaron sus conocimientos tácitos sobre la utilidad de los manuales didácticos.

Luego observaron el ejemplo de un manual e identificaron los componentes y etapas para la elaboración de un manual en la dirección electrónica

[https://issuu.com/teresacanedo/docs/manual\\_did\\_ctico](https://issuu.com/teresacanedo/docs/manual_did_ctico)

Exteriorizaron sus conocimientos a través de un organizador gráfico.



Interiorización: Aprendieron haciendo e iniciaron determinado el tema a tratar: Manual sobre Kahoot

Proponen el título del manual

Kahoot una herramienta dinámica

Luego observan el contenido y proponen las secciones a desarrollar:

Secciones  
¿Qué es el Kahoot?  
Principales características del Kahoot  
Pasos: ¿Cómo crear cuentas Kahoot?  
Creación de Kahoot

Recomendaciones  
Fuentes  
Directorio

### ¿QUÉ ES EL KAHOOT?

Kahoot es una herramienta online, que permite fomentar la participación de los alumnos durante su sesión virtual mediante evaluaciones interactivas.

- La interacción con la herramienta es en tiempo real y permite la creación de evaluaciones interactivas (entre las opciones gratuitas están las de tipo cuestionario y las de verdadero/falso).
- Para realizar evaluaciones interactivas, Kahoot se apoya de la técnica de gamificación, la cual consiste en ir mostrando preguntas las cuales van siendo contestadas por los alumnos.

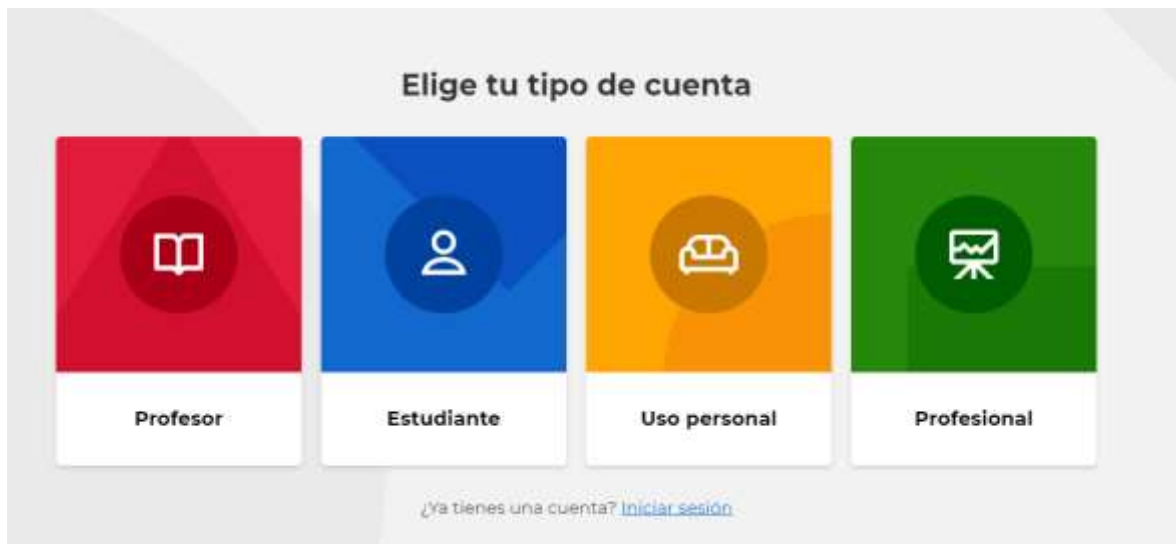
### CARACTERÍSTICAS

Creación de cuestionarios, encuestas y discusiones interactivas, rápidas y de fácil acceso.

- Se puede insertar video o imágenes en las preguntas.
- Las encuestas se pueden editar una vez creadas.
- Los alumnos no necesitan abrir una cuenta, solo requiere el pin de accesos para ser parte del juego.
- Los resultados obtenidos se pueden descargar en formato \*.xls.

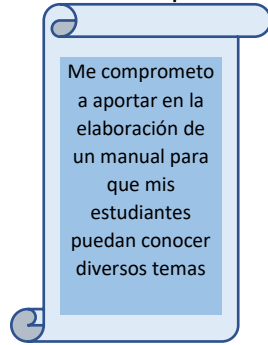
Los participantes ingresan a <https://create.kahoot.it/register> y selecciona el perfil docente haciendo

Clic en “Teacher”.





Cada participante escribe su compromiso en esta sesión.



Seleccionan una imagen para su portada.

Distribuyeron las secciones

Formaron equipos de trabajo para cada sección

Redactaron colaborativamente su manual

Interiorizaron lo aprendido y realizaron la metacognición de su proceso de aprendizaje

## **Desarrollo de la Sesión 4: Contextos y características de los estudiantes (1)**

Fecha 09 de setiembre 2021

Se inició el taller con los saludos de bienvenida. Los docentes, motivados por ponente recordaron los acuerdos de convivencia.

Observaron el propósito de la sesión: Socializar el conocimiento tácito sobre las características y contextos de los estudiantes a fin de explicitarlo en una ficha de sistematización denominada: *Buscando alternativas para disminuir riesgos de abandono escolar*

Dialogaron sobre los contextos en los que se desenvuelven los estudiantes. Juntos reflexionaron sobre lo que significa conocer las características de los estudiantes. Luego observaron la presentación del power point sobre el conocimiento y características de los estudiantes y sus contextos, identificaron las tres ideas claves en un organizador gráfico sobre lo que significa conocer las características y contextos de o estudiantes.

Respondieron:

¿Cómo es la participación de tus estudiantes en las experiencias de aprendizajes remotas?  
¿sabes a qué se debe?

¿De qué forma podemos conocer más la situación de nuestro estudiante?

Formaron equipos de trabajo y se les propone una ficha la elaboración de la sistematización diagnóstica.

Los equipos socializaron la ficha, la enriquecen y se construyen una ficha diagnóstica institucional

Registro e Informe de Progreso 2ºA - 2021

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Ayuda Última modificación hace 3 minutos

100% 133 Cálculo

SEGUNDO A		TERCER BIMESTRE										
AÑO	SEC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DPCC	LENGUAS SOCIALES	EPT	E FÍSICA	COMUNICACIÓN	ARTE Y CULTURA	JUGALES	MATEMÁTICA	C Y TECNOLOGIA	E RELIGIOSA	COMP TRANSV
1	ALCIDO VIBETA JOSE	C	C	B	B	C	C	B	B	B	C	C
2	AYARI GALVAN KIOMARA IVONE	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
3	BENITES TIMOTEO KIOMARA ALEXANDRA	AD	A	B	A	A	A	A	A	A	B	B
4	CAMPOS VALICO LIZBETH JOSSELIN	A	A	A	A	AD	A	A	A	A	AD	AD
5	CARLOS LOPEZ RAUL MESSI	C	B	C	C	B	B	B	B	B	C	C
6	CARRERA TARAJOA ALISSON MIBELLA	A	B	B	A	B	B	B	A	A	B	A
7	CARRION VALLEJOS BRIGITTE VALERIN	B	C	B	B	C	C	C	B	B	C	C
8	CRUZADO PEREZ JAIR MARINO	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	A
9	DIAZ MONSALVE IDHANA CESARINA	C	B	C	B	B	B	B	B	B	B	C
10	DIAZ SANCHEZ MYRIAM JHANYNA	A	B	C	B	B	B	B	A	A	B	AD
11	DIL SANCHEZ AYLIN CELESTE	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	AD
12	HUAMANI BECERRA OSCAR MAURICIO	B	A	B	A	A	A	A	A	B	B	B
13	HUAMANI TOMRES ROGER JOSEPH	A	C	B	B	C	C	C	C	B	C	C
14	LEVVA BORJA MARCOS DANIEL	A	B	B	A	B	B	A	A	A	B	A
15	LLERENA RIOS RODRIGO ALESSANDRO	A	B	A	B	A	B	A	A	A	B	C
16	LOPEZ TAPIA ADRIANO DANIEL	A	B	B	A	AD	B	B	B	B	A	AD
17	MALAGUEÑO ROMAN JUAN JESUS	A	B	A	A	B	B	B	A	A	A	B

I BIMESTRE - II BIMESTRE - III BIMESTRE - Hoja 2 - IV BIMESTRE - PROMEDIO FINALES - BOLETA

Se comprometieron a aplicar la ficha a través del formulario drive.

### **Desarrollo de la sesión 5:**

Se da inicio a la sesión con la observación de la ficha de sistematización: “Buscando alternativas para disminuir riesgos de abandono escolar”

Cada docente comparte sus pareceres sobre las posibles causas de la baja conectividad y participación de los estudiantes en las sesiones virtuales

Los docentes participantes exteriorizaron sus propuestas de alternativas de solución para disminuir el riesgo de deserción escolar.

Combinación

Sistematizaron la información diagnóstica en la ficha denominada. Buscando alternativas para disminuir riesgos de abandono escolar.

Se organizaron salas por grados y secciones y comparten la ficha en drive a fin de completarla con los datos obtenidos.

Reflexiona brevemente sobre ¿A qué logros y retos se han enfrentado? ¿Cuáles son las dificultades para su participación en las clases remotas?

Proponen alternativas para mejorar las situaciones de riesgo de deserción escolar.

## **Sesión 6: Identificando los ritmos y estilos de aprendizaje**

Propósito:

Reflexionar sobre la importancia de conocer los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes para utilizar estrategias oportunas en las experiencias de aprendizaje.

Actividades

Se inicia la sesión con la dinámica de socialización: El barco se hunde

Al terminar la dinámica los docentes responden:

¿Qué estrategias utilizaron para no hundirse?

Lluvia de ideas sobre la importancia de conocer los estilos de aprendizaje.

Observaron el video <https://www.youtube.com/watch?v=iFJgWCj2aoU>

Leen el test sobre estilos de aprendizaje.

Elaboran un reporte sobre los conocimientos a los que llegaron

Aplican un test sobre estilos de aprendizaje

Analizan los resultados del test

Analizan los resultados del test

Sistematizan los resultados

Elaboran un proyecto sobre estrategias que favorezcan el aprendizaje de sus estudiantes.

Realizan la metacognición de lo aprendido.

Elaboran su compromiso.

## Sesión 7: Uso del portafolio y anecdotario

Propósito:

Reflexionar sobre la importancia y uso del portafolio y anecdotario como instrumentos para detectar las necesidades de aprendizaje.

Actividades

Establecieron los acuerdos de convivencia en la sala Meet.

Compartieron los conocimientos tácitos a través la lluvia de ideas sobre la importancia del uso del portafolio y anecdotario para los aprendizajes.

Observaron un video sobre la utilidad del portafolio en la actualidad.  
<https://www.youtube.com/watch?v=-ov41oNPu8>

Respondieron las siguientes interrogantes:

¿Cómo estás organizando en la virtualidad los trabajos de tus estudiantes?

¿Llevas un registro anecdótico de tus sesiones virtuales? ¿Cuál es su utilidad?

¿Es necesario contar con esos instrumentos de evaluación?

Se formaron equipos de trabajo por grados y secciones

Cada equipo agrupó los trabajos de los estudiantes, según las dificultades y logros que han identificado de acuerdo a los criterios que establecieron cuando se dejó la actividad.

Revisaron el anecdotario de sus estudiantes y seleccionaron aquellos en los que se registraron situaciones resaltantes.

Elaboraron un organizador gráfico en el que se sinteticen las necesidades más resaltantes.

Expusieron las dificultades encontradas en los instrumentos analizados.

## DESARROLLO DEL TALLER PLANIFICACIÓN CURRICULAR

### Sesión 8: Construyendo situaciones significativas

Se inició la reunión con la dinámica La isla desierta, en la que los participantes imaginaron que se encuentran en una isla desierta y tienen la posibilidad de elegir 5 objetos que los ayudarán a sobrevivir. Una vez elegido los objetos, con argumentos válidos trataron de convencer al público porque sus opciones son las más necesarias en ese contexto. Al finalizar la dinámica dialogaron sobre el contexto en el que se dieron los hechos simulados, sobre el interés que generó en ellos, ¿por qué?, luego identificaron la situación problemática y lo que hicieron para resolverla

Se presenta el tema: Construyendo situaciones significativas

Observaron el video en <https://www.youtube.com/watch?v=qO4uNDSjyy4> y respondieron

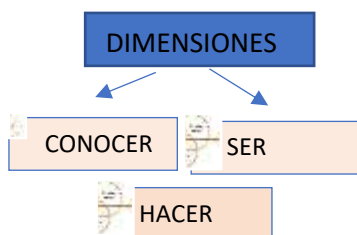
¿Qué es una situación significativa?

- El punto de partida para generar aprendizajes

¿Como entendemos los aprendizajes en nuestro contexto?

- Como el desarrollo de competencias

Se invitó a responder ¿Cuáles son las dimensiones de una competencia? Con las respuestas se fue realizando el siguiente organizador



¿Cómo puedo desarrollar las competencias?

- Planteando situaciones significativas

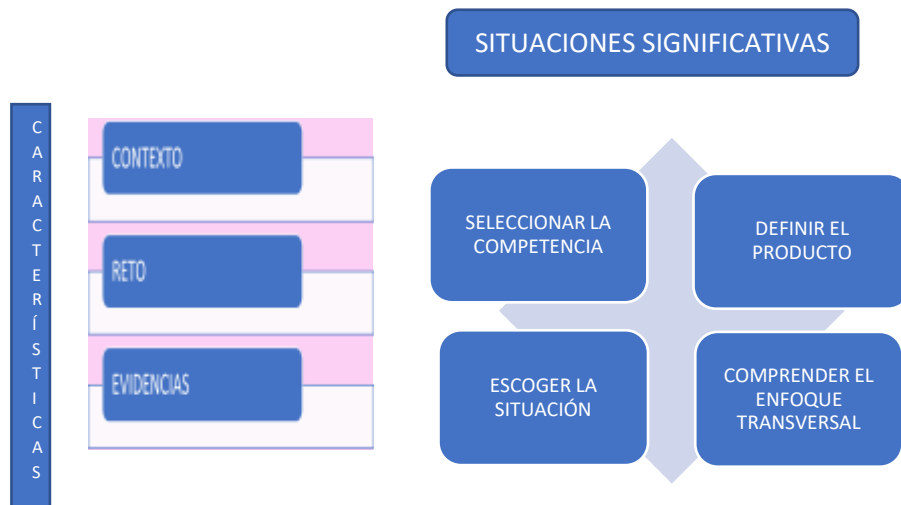
¿Cuándo una situación es significativa?

- Cuando despierta el interés del estudiante

¿Cómo se construyen situaciones significativas?

¿Cuáles son las características de las situaciones significativas?

Sistematizaron sus respuestas



Los docentes formularon las lecciones aprendidas

- Las situaciones significativas son situaciones de aprendizaje que implica el desarrollo de competencias
- Una situación es significativa cuando despierta el interés del estudiante y los motiva a desarrollar competencias.

Formularon sus compromisos



## Desarrollo de la sesión 9

Se inició la sesión con la socialización activando los saberes previos respondiendo a dos interrogantes:

- ¿Crees que es necesario elaborar planes de mejora?
- ¿Cuáles son los pasos para elaborar planes de mejora?

Los docentes observaron un video sobre los planes de mejora en el link <https://www.youtube.com/watch?v=sNUSsXHxQ3Q>

¿Cuáles son las ventajas que tiene la implementación del planes de mejora

Leen el texto virtual: PLAN DE MEJORAS- Herramienta de trabajo de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. [http://www.uantof.cl/public/docs/universidad/direccion\\_docente/15\\_elaboracion\\_plan\\_de\\_mejoras.pdf](http://www.uantof.cl/public/docs/universidad/direccion_docente/15_elaboracion_plan_de_mejoras.pdf)

Luego identificaron los procesos para elaborar planes de mejora.



Revisaron la matriz de necesidades de aprendizaje.

Identificaron el problema a tratar

Analizaron las causas y efectos del problema a través de la espina de Ishikawa.

Plantearon objetivos a considerar para sus planes de mejora.

Posteriormente los docentes diseñaron colegiadamente sus planes de mejora

Los docentes formularon compromisos

## Sesión 10

### Promovemos estrategias de enseñanza aprendizaje

Se inició la sesión con una dinámica motivacional, luego se procedió a la activación de saberes previos a través de las siguientes interrogantes:

¿Cómo inicias tu clase, o experiencias de aprendizaje?

¿Cómo debemos iniciar una clase?

Observan el video <https://www.youtube.com/watch?v=frJpsLMc35M>

¿Por qué el docente debe realizar conexiones explícitas entre ideas y sesiones de clase?

¿Qué opinas de los modelos de clase presentados en el video?

Elaboraron ejemplos de estrategias para promover el pensamiento crítico:

#### **Preguntas, preguntas, preguntas.**

Realizar preguntas es fundamental. Por eso las preguntas deben estar orientadas a responder sobre experiencias, preguntas sorprendentes en las que ellos se ubiquen.

#### **Preguntas desafiantes**

1. ¿De qué manera puedes convencernos de que tu opinión es la más adecuada?
2. ¿Cómo podrías convencernos de que tu solución es la mejor?
3. ¿Cómo defenderías o argumentarías en contra de tu decisión?
4. ¿Cuántas posibilidades se te ocurren?
5. ¿Cuál es el propósito de este trabajo?
6. ¿Qué problemas o dificultades encuentras?
7. ¿Cómo justificarías tu opinión?
8. ¿Qué has aprendido de ti mismo?

#### **Proporcionar apoyos para la conversación**

Apoya las intervenciones con guías, “estoy de acuerdo en esto” o “estoy en desacuerdo en esto”; etc.

### **Modelar nuestras expectativas de acuerdo a sus intervenciones**

Realiza demostraciones y ejemplos sobre cómo entrar en un debate, establecer diferencias.

### **Controversias constructivas**

Puedes emplear la técnica abogado del diablo, que consiste en darle una tarjeta en secreto antes del debate con los puntos de vista opuestos respecto a un tema polémico. Recuérdales que el desacuerdo debe apoyarse en datos y en argumentos.

### **Ayúdales a elegir los contenidos relevantes**

¿Qué temas son relevantes y qué deben conocer para poder iniciar el debate? Saber hacer una buena selección de contenidos te facilitará las cosas realmente

### **Debate socrático**

El debate socrático supone un verdadero desafío intelectual y el docente se limita a la observación y a la mediación.

### **Evaluación**

La evaluación cualitativa. Las metodologías deben ser variadas, así como las actividades: no dejes de programar pequeñas investigaciones y proyectos.

En equipos plantearon diversas estrategias para consolidar los aprendizajes

Los docentes elaboraron su compromiso para la mejora de la enseñanza aprendizaje.

Reflexionaron sobre lo aprendido a través de las siguientes interrogantes: ¿Cuál o cuáles son las prácticas que debo considerar para brindar mejores oportunidades de aprendizaje a mis estudiantes? ¿De qué manera puedo transferir este nuevo aprendizaje en mi práctica docente?

## **Sesión 11 La evaluación y retroalimentación en la educación remota**

Propósito: Orientar en el desarrollo de la retroalimentación desde una educación a distancia a través de la gestión del conocimiento.

Se inició la sesión con la dinámica la carta anónima

La facilitadora propuso a los participantes que, de manera individual, escriban en el formulario cuál es el principal obstáculo que detectan para que los estudiantes alcancen los aprendizajes propuestos.

El facilitador mostró las respuestas a través de la pizarra digital.

Se leyeron en voz alta las respuestas y los participantes fueron comentando al respecto. También propusieron 3 posibles acciones para solucionar el obstáculo.

Luego resolvieron las preguntas a través del Mentimeter

¿Qué esperamos que el estudiante aprenda por medio de las experiencias de aprendizaje?

¿Qué entendemos por retroalimentación?

¿Por qué es necesario recoger evidencias para retroalimentar?

Observaron y leyeron el power point sobre los diferentes tipos de retroalimentación.

Identificaron ¿Qué practicas se deben evitar?

¿Qué se debe hacer para que una retroalimentación sea efectiva?

Observaron el video <https://www.youtube.com/watch?v=wcvmrGTpeyl>

Elaboraron carteles con la respuesta a esta interrogante;

¿Cuáles son los componentes fundamentales para retroalimentar después de la sesión? (criterios de evaluación y evidencia de aprendizaje)

Revisaron una sesión de aprendizaje

Localizaron la competencia de la sesión y las capacidades.

Identificaron los criterios de evaluación.

Reconocieron como inicia la redacción del criterio de evaluación.

Seleccionaron la evidencia presentada

Realizaron un ejemplo de retroalimentación a partir de la evidencia presentada.

Colectivamente valoraron la evidencia.

Marcaron en la lista de cotejo el cumplimiento o no de los criterios de evaluación.

Realizaron la retroalimentación a partir del criterio no logrado utilizando la escalera de Wilson.

## Sesión 12

### Generando un clima favorable para los aprendizajes

Propósito

Promover el uso de estrategias que generen cordialidad y calidez en el aula como apoyo a los aprendizajes.

Los docentes participan en la dinámica *Reconociendo cualidades en mi prójimo*

Luego respondieron:

¿Cómo te sientes al saber que tu compañero identifica cualidades en ti?

¿De qué manera esas cualidades tuyas favorecen tu trabajo virtual?

¿Crees que es necesario que usemos nuestras cualidades en la socialización y construcción de saberes?

¿Has observado conductas poco cordiales en las aulas virtuales?

¿Qué acciones serían las adecuadas para contribuir al clima saludable?

Leyeron la rúbrica sobre la observación en el aula proporcionada por Minedu

Identificaron situaciones adversas a un clima de atención y cordialidad

Expusieron estrategias favorables para crear un ambiente de calidez y cordialidad.

Redactaron su compromiso docente.

# EXTERIORIZANDO LOS CONOCIMIENTOS TÁCTICOS



Estudiantes con acceso a internet o en semipresencialidad

Uso de material digital a través de un a entrega virtual  
Uso de cuadernos de trabajo o material disponible en la IE  
Apoyo de voluntarios de la comunidad

A screenshot of a Microsoft Teams meeting. The main window displays a PowerPoint presentation slide. The slide title is "Estudiantes con acceso a internet o en semipresencialidad". The slide content includes a diagram with five circles and a red arrow pointing right, and a red box at the bottom with the text: "Uso de material digital a través de un a entrega virtual", "Uso de cuadernos de trabajo o material disponible en la IE", and "Apoyo de voluntarios de la comunidad". The right side of the screen shows a grid of participant avatars with names: Elsa, Ana Napan, David Alfredo, Flor de María Ricalde, RAUL, Rosa, and 9 más. A small video feed of a participant is visible at the bottom right.



## COMBINACIÓN E INTERIORIZACIÓN

The screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays an Excel spreadsheet with the following table:

GRADO	EXPERIENCIA	ACTIVIDAD
1ER AÑO	Exp. 1	2-3-4-8
	Exp. 2	3-3-6
2DO AÑO	Exp. 1	1-2-3-5-7
	Exp. 2	1-2
	Exp. 3	1-2-3-4
3ER AÑO	Exp. 1	1-6-7-8-9-10
	Exp. 2	1-5-6
	Exp. 3	1-5-6
	Exp. 4	3-6-7-8-9-10
4TO AÑO	Exp. 1	1-2-4
	Exp. 2	4-6-7-8
	Exp. 3	7-8
	Exp. 4	5-6-7-

The Zoom interface includes a grid of participants on the right, a chat window on the far right, and a bottom control bar with icons for mute, video, and chat.

The screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a PowerPoint slide with the following content:

**Let's start**  
 E. READ the text and choose (X) healthy food.

**EATING HEALTHY**

<p>Eat moderate amounts of pork food.</p>	<p>Drink enough water. Drink 6 glasses of water every day.</p>	<p>Eat moderate amounts of sugar diet.</p>
<p>Eat a variety of food.</p>	<p>Eat a variety of fruits.</p>	<p>Eat a variety of vegetables.</p>

The Zoom interface includes a grid of participants on the right, a chat window on the far right, and a bottom control bar with icons for mute, video, and chat.

## Consentimiento informado

Yo .....identificado (a) con DNI N°.....autorizo voluntariamente participar en la investigación denomina Programa Gestión del Conocimiento en una institución educativa de Comas, conducida por la doctorando Rosa Luz Mendoza Ripaz .

Declaro que he sido informado e invitado a participar en esta investigación. Este es un proyecto de investigación científica que busca Determinar la influencia del Programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una Institución Educativa de Comas y sé que el instrumento de esta investigación será la ficha de observación

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha: