



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
RED DE APRENDIZAJE N° 1 UGEL 05

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión y
Administración de la Educación

Autora:

Quispe Alcalá, Judith Lucila

Asesor:

Torres Valladares, Manuel Encarnación
(ORCID: 0000-0003-1530-4229)

Jurado:

Aguirre Morales, Marivel Teresa

Rojas Elera, Juan Julio

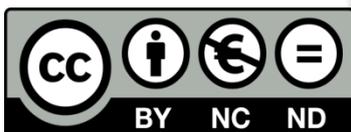
Olarte Ortiz, María Nela

Lima - Perú

2021

Referencia:

Quispe, J. (2021). *Gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6162>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado
Investigación

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED DE APRENDIZAJE N° 1
UGEL 05**

Línea de investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de
Maestra en Gestión y Administración de la Educación

Autor:
Quispe Alcalá, Judith Lucila

Asesor:
Torres Valladares, Manuel Encarnación
(ORCID: 0000-0003-1530-4229)

Jurado:
Aguirre Morales, Marivel Teresa
Rojas Elera, Juan Julio
Olarte Ortiz, María Nela

Lima – Perú
2021

Título

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED DE APRENDIZAJE N° 1
UGEL 05**

Autor:
Quispe Alcalá, Judith Lucila

Asesor:
Torres Valladares, Manuel Encarnación
(ORCID: 0000-0003-1530-4229)

ÍNDICE

ÍNDICE.....	5
Índice de tablas	7
Índice de figuras.....	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Planteamiento del Problema.....	13
1.2. Descripción del problema:	14
1.3. Formulación del Problema	16
1.4. Antecedentes	17
1.5. Justificación de la Investigación	23
1.6. Limitaciones de la investigación	24
1.7. Objetivos de la Investigación	24
Objetivo General.....	24
Objetivos Específicos.	24
1.8. Hipótesis.....	25
Hipótesis General	25
Hipótesis específicas.....	25
II. MARCO TEÓRICO	27
2.1. Marco Conceptual	27
III. MÉTODO	42
3.1. Tipo de investigación:	42
3.2. Población y muestra	43
3.3. Operacionalización de variables.....	49
3.4. Instrumentos	51
3.5. Procedimientos	54
3.6. Análisis de datos.....	55
3.7. Consideraciones éticas	55
IV. RESULTADOS	57
4.2. Resultados correlacionales	58
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	63
VI. CONCLUSIONES	66
VII. RECOMENDACIONES	68

VIII. REFERENCIAS.....	70
IX. ANEXOS	78

Índice de tablas

Tabla 1	43
Tabla 2	44
Tabla 3	44
Tabla 4	45
Tabla 5	46
Tabla 6	47
Tabla 7	48
Tabla 8	51
Tabla 9	52
Tabla 10	53
Tabla 11	54
Tabla 12	57
Tabla 13	58
Tabla 14	58
Tabla 15	59
Tabla 16	59
Tabla 17	59
Tabla 18	60
Tabla 19	60
Tabla 20	60
Tabla 21	61
Tabla 22	61
Tabla 23	61

Índice de figuras

Figura 1	44
Figura 2	45
Figura 3	46
Figura 4	47
Figura 5	48
Figura 6	49
Figura 7	50

RESUMEN

De acuerdo al objetivo: Precisar el nivel de vinculación que se presenta entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05 – 2019. Método: se trata de una investigación no experimental de alcance correlacional. Para el efecto se tomó una muestra de 182 docentes de los tres niveles de las instituciones educativas de la Red de aprendizaje N° 1 de la UGEL 5. Estos docentes fueron evaluados con dos instrumentos, uno por cada variable, que previamente fueron validados a través de una prueba piloto. Los resultados; según el análisis estadístico de los datos, existe asociación entre las variables propuestas en la presente investigación ($r = 0,79$), por lo que se admite la hipótesis general propuesta. Igualmente se dan por aceptadas todas las hipótesis específicas en la medida que todas alcanzan resultados correlacionales directos y positivos. Estos resultados permiten concluir: las variables en estudio, así como sus dimensiones, están correlacionadas.

Palabras clave: gestión del conocimiento, desempeño docente, aprendizaje organizacional, satisfacción en el trabajo.

ABSTRACT

According to the objective: Specify the level of link that occurs between knowledge management and job performance of teachers of the Educational Institutions of the Learning Network No. 1 UGEL 05 - 2019. Method: it is an investigation not experimental correlational scope. For this purpose, a sample of 182 teachers from the three levels of the educational institutions of the Learning Network No. 1 of UGEL 5 was taken. These teachers were evaluated with two instruments, one for each variable, which were previously validated through a pilot test. The results; According to the statistical analysis of the data, there is an association between the variables proposed in this research ($r = 0.79$), so the proposed general hypothesis is supported. Likewise, all the specific hypotheses are considered accepted to the extent that they all reach direct and positive correlational results. These results allow us to conclude: the variables under study, as well as their dimensions, are correlated.

Keywords: knowledge management, teaching performance, organizational learning, labour satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Los nuevos tiempos nos ubican en una sociedad cualitativamente diferente a las anteriores. La de hoy es una sociedad caracterizada por asignarle un valor extraordinario a la información y al conocimiento lo que ha traído como consecuencia un sustantivo cambio en nuestras formas de vida tanto institucional como personal. La importancia del conocimiento es tan grande que hoy se ha convertido en un verdadero capital pues a partir de él es que las organizaciones pueden lograr posicionarse mejor de los mercados al lograr establecer ventajas competitivas que lo ubiquen por delante de la competencia. Es esta la razón por la que su adecuada gestión se ha convertido en un tema prioritario para las diversas organizaciones.

Desde este punto de vista se entiende porque el conocimiento se ha convertido en uno de los valores más importantes con los que cuentan las organizaciones. En tanto el conocimiento y su importancia se ubica primero, en las instituciones empresariales se entiende que su gestión y uso se dé en estas organizaciones para luego extenderse a todo tipo de organizaciones, dentro de ellas las educativas. En estas organizaciones empresariales se destaca la necesidad que tienen de acelerar los flujos informacionales que se transmiten de los individuos a las organizaciones y viceversa, de manera que se pueda generar valores agregados que vuelvan más competitivas a las organizaciones.

De acuerdo a lo señalado por Minakata (2009) resulta conveniente que toda esta información se transforme, a partir de la acción de las personas, en conocimiento para la institución a la que pertenece y a partir de ello se convertirá en un “activo de capital humano”. Son estas las razones por las cuales el conocimiento ha cobrado tal importancia que ha pasado a ser considerada un bien público y ya no solamente un bien potestativo de algunas personas o instituciones.

Por estas razones es que se deben identificar todos los elementos que intervienen en el análisis, en el diseño y en la ejecución de los procesos de gestión del conocimiento: en principio

se debe señalar a los actores principales del proceso. En este caso son las personas las que aprenden y pueden producir conocimientos estrechamente vinculados a los objetivos propuestos por la organización y que espera lograr a lo largo de un periodo de tiempo. En segundo término, es necesario ubicar los entornos y centros de actividad, es decir los lugares y escenarios en los que se van a desarrollar los procesos de aprendizaje y por supuesto, el conocimiento. En tercer lugar, las herramientas que sirven como instrumentos mediacionales en el aprendizaje personal e institucional y sobre los que se basa la gestión del conocimiento y todos sus elementos conexos (Drucker, 2002).

Como se ha podido observar en la nueva sociedad de la información, el conocimiento y su gestión adquiere un papel de primer orden por su importancia y trascendencia tanto en los sistemas sociales, como también en los productivos de todos los países, razón por la cual los sistemas educativos no podían permanecer de espaldas a esta nueva realidad. La sociedad del conocimiento reclama de estas instituciones educativas la formación de personas y profesionales altamente competitivos que se adecuen a los requerimientos de las empresas.

En las modernas sociedades, tan vinculadas al conocimiento, las transformaciones que se demandan de las instituciones educativas, de las organizaciones laborales y de los propios individuos como organismos que aprenden, están ligadas a la utilización de herramientas tecnológicas que faciliten, no solo el proceso del conocimiento, sino también el propio desarrollo de la empresa, por lo que se convierte en necesario contar con colaboradores que demuestren amplias competencias laborales vinculadas a la generación y desarrollo del conocimiento, pues a partir de ello es que se espera que los procesos productivos sean eficientes y competitivos.

El presente trabajo de tesis ha sido ordenado y estructurado tomando como referencia las normas que la escuela de post grado de la universidad ha establecido, es decir que ha sido

desarrollado en los nueve apartados que dan cuenta del proceso desarrollado para lograr esta tesis.

1.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, el logro de ventajas competitivas es fundamental para el desarrollo de las organizaciones, la gestión del conocimiento aparece como un activo importante pues con ella se puede lograr afrontar la globalización y generar un mayor desarrollo organizacional y es que con un correcto manejo del conocimiento se debe favorecer el funcionamiento a nivel interno y externo de la organización pues debe generar un conjunto de comportamientos, actitudes positivas, trabajo en equipo, etc. que le van dar una identidad a la organización.

En este contexto las organizaciones cada día toman mayor conciencia de la importancia que tiene el conocimiento y su implementación a la hora de lograr y mantener ventajas competitivas, junto con la capacidad de innovar y adecuarse rápidamente a los cambios que ocurren, regularmente por el veloz desarrollo de la tecnología. Es precisamente con la llegada de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones cuando se ha debido cambiar las estructuras y formas de funcionamiento de las empresas, que finalmente han permitido el surgimiento de los llamados activos intangibles que pronto se convirtieron en el principal valor de los negocios en las economías desarrolladas.

Por estas razones es que las diversas instituciones han tenido que cambiar respecto de sus planes, estructuras que les permitan adecuarse a las nuevas condiciones del entorno, haciendo énfasis en sus diversos activos intangibles a partir de los cuales se puedan diseñar modelos de gestión innovadores y creativos que le permitan posicionarse mejor del mercado.

Para Toffler (1994), el conocimiento es el más polifacético e importante de todos los factores de producción, tanto si puede ser medido como si no es posible determinarlo. A todos los fines es inagotable. A diferencia de un alto horno o de una cadena de montaje, puede ser empleado al mismo tiempo por dos empresas y serán capaces de utilizarlo para generar todavía

mucho más conocimiento. Es más, todo indica que el valor de los conocimientos crece, a diferencia de otros recursos, con la abundancia y no con la escasez.

El campo de la Gestión del Conocimiento es un campo propicio para ser aplicado a contextos educativos, en los que también se busca una mejora continua. De esta forma, estos grupos de “conocimientos” procedentes de entornos educativos, podrían beneficiarse de unos modelos ya experimentados en la industria, y también de la investigación realizada en este campo.

Son estas las razones por las cuales las organizaciones deben tener la capacidad de innovar continuamente sus servicios, productos y procesos, incorporando en ellos valores añadidos y que puedan ser difíciles de imitar por sus competidores. Para lograr esto es que se demanda una correcta gestión del conocimiento que permita utilizar ampliamente su capital intelectual en un sistema cada vez más complejo y completo de relaciones de conocimiento tanto dentro como fuera de las fronteras organizacionales, tal como lo afirma Corso et al., (2007)

En los tiempos recientes el conocimiento ha terminado por convertirse en una verdadera fuente de poder a nivel global por lo que autores como Drucker (2002) afirma que el conocimiento se ha convertido en el recurso más importante con el que puede contar una organización. Así mismo Nonaka y Takeuchi, (1999) consideran que en una economía como la actual, el conocimiento se constituye en una ventaja competitiva de primer nivel, por eso es que la gestión del conocimiento tiene gran importancia tanto para los procesos de producción como para la competitividad empresarial.

1.2. Descripción del problema

En el terreno de la Educación, la gestión del conocimiento también ha cobrado una particular importancia en la medida de que las diversas instituciones educativas, se han visto en la necesidad de convertirse en organizaciones que aprenden y a partir de ello deben enseñar

y no solo a sus alumnos, sino también a sus maestros y personal administrativo de manera tal que puedan convertirse en organizaciones inteligentes en las que el manejo del conocimiento es fundamental. Ortiz (2013), manifiesta que las instituciones educativas tienen necesidad de generar y producir conocimiento, pues es consustancial a su existencia misma, en todos los terrenos de la ciencia, cultura y tecnología, a través de sus docentes y centros de investigación.

Gestionar el conocimiento resulta de la mayor importancia en los profesionales docentes quienes no solo deben ser especialistas en sus áreas sino también en el terreno de la gerencia, en la eventualidad de que ocupen cargos directivos. López (2005), manifiesta que el manejo gerencial en las instituciones educativas sigue siendo deficiente a pesar de la implementación de todos los sistemas de mejora, que incluyen el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Es verdad que el gobierno central hace esfuerzos por equipar y conectar más escuelas, aparte de capacitar a sus docentes, sin embargo, es muy poco lo que se ha avanzado en estos aspectos, los docentes continúan utilizando tecnología del siglo XX para dar sus clases a alumnos del siglo XXI. La consecuencia inmediata de todo esto es que la calidad de la Educación sigue siendo deficiente y así se puede apreciar a partir de los resultados de las evaluaciones nacionales e internacionales de nuestros alumnos.

Las evaluaciones PISA nos ubican en los últimos lugares, igualmente la evaluación ECE (2016) del ministerio de educación informa de la pobreza de los resultados alcanzados por alumnos del cuarto grado quien a nivel de comprensión lectora solo logran un nivel satisfactorio del 31,4% y en matemática solo el 25,2%. Estas evidencias pusieron en el centro del debate al docente y su capacidad para hacer efectiva la enseñanza.

Por otra parte, en un estudio reportado por la UNESCO (2017) se indica que los docentes, que, si bien están de acuerdo con las capacitaciones, también es verdad que expresan su malestar por las remuneraciones y también por las malas relaciones interpersonales que se

producen entre los propios docentes. Por otra parte, el mismo estudio revela que casi el 100% de los docentes, considera que es necesario que ellos deben tener participación en programas orientados a mejorar su actividad.

En este contexto se puede apreciar que el desempeño de los docentes está en cuestión, no solo por los resultados de los estudiantes, sino también por el propio comportamiento de los docentes en su sistema de relaciones entre ellos mismos.

De acuerdo a lo señalado, el trabajo docente es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza. Al respecto Valdez (2000), afirma que la mejora de la educación, no pasa necesariamente por el cambio en los sistemas educativos o planes de estudio o simplemente en el mejoramiento de la infraestructura física de los colegios, lo realmente importante es el desempeño de los docentes. Es decir que la calidad educativa pasa necesariamente, por mejorar la calidad del trabajo docente. Si estos hechos no cambian la educación seguirá deteriorándose y todos los esfuerzos realizados no tendrán valor alguno. lo contrario a ello nos debe poner en la órbita del desarrollo y la mejora continua, necesaria para el propio desarrollo del país.

El propósito fundamental del presente trabajo de tesis es establecer la relación que puede existir entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral en una muestra de docentes de educación básica. A partir de los resultados obtenidos se van a plantear las recomendaciones a que hubiera lugar a fin de que nuestros docentes puedan alcanzar los niveles de calidad necesarios y cumplir así las exigencias que el mundo actual demanda.

1.3. Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05 – 2019?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión creación de conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión compartir conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión aplicar conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión creatividad en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión innovación en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión confianza en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión información Interna de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión información externa de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?

¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes?

1.4. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Ayala (2017), de la Universidad Cesar Vallejo, elaboró la tesis de Maestría “Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016”. El presente trabajo tiene como d determinar la

influencia de las habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente en las instituciones educativas de la RED N° 17 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2016. Los resultados de la investigación reflejan que los resultados estadísticos de regresión logística multinomial determinaron que las habilidades directivas y gestión del conocimiento influyen en un 19% y 21% en el nivel de comunicación interna, según el Seudo R2 de Cox y Snell igual a 0.19 y Naglekerke 0.21.

Huamán (2014), elabora una tesis enfocada desde una perspectiva cuantitativa, no experimental y de alcance correlacional, tomo como muestra a 217 docentes distribuidos en dos niveles educativos: primaria y secundaria. De estos docentes, mediante la utilización de dos instrumentos previamente validados, se obtuvieron los datos necesarios para poder efectuar la prueba de hipótesis respectiva. Los datos, procesados con el paquete estadístico respectivo, permitieron establecer que en efecto las variables investigadas se encuentran debidamente correlacionadas ($r = 0.79$). Por otra parte, los análisis específicos demostraron que las áreas en las que se dividen ambas variables, se encuentran igualmente correlacionadas, por lo que se concluye que todas las hipótesis de investigación fueron confirmadas.

Huallani (2014), de la Universidad nacional de San Marcos, elaboró la tesis de Maestría “Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud”. El presente trabajo tiene como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en la transferencia de los conocimientos adquiridos en la institución, por lo que debió aplicar un modelo de gestión del conocimiento que permita fortalecer la cultura organizacional y difundir el conocimiento tácito adquirido a través de una plataforma de gestión del conocimiento. Los resultados de la investigación reflejan que la cultura organizacional es una fuente imprescindible en la generación de conocimiento, y que el diseño de una plataforma de gestión del conocimiento fomenta los flujos de creación, colaboración y transferencia de conocimiento en la institución.

Talledo-Jiménez (2013) de la Universidad de Piura, elaboró una tesis de enfoque cuantitativo orientada a la creación y puesta en práctica de un modelo de gestión del conocimiento sobre la base de la información obtenida de la planificación estratégica que se desarrolló en 11 instituciones entre ministerios y otros organismos estatales. En estas instituciones se evaluó los procesos destinados a la generación y transferencia del conocimiento en cada una de sus dependencias de manera que se pudo receptionar, almacenar y procesar todo el conocimiento desarrollado por los trabajadores para convertirlos en un activo intelectual e intangible que pueda generar obvios beneficios en el desarrollo de su trabajo, tal cual se muestra en los resultados y conclusiones de este trabajo.

Pedraglio (2013), de una Universidad Privada de Lima presentó una investigación cualitativa que analiza la situación de la gestión del conocimiento en empresas ligadas a la construcción, a fin de contar con información suficiente como para emprender acciones destinadas a optimizar estos recursos de manera que se pueda innovar en el accionar de la empresa y mejorar, a partir de ello, la utilización del conocimiento. Los resultados sugieren que la empresa ha mejorado la manera de gestionar el conocimiento, lo que se expresa en los mayores beneficios que ha obtenido a lo largo de este tiempo. La investigación, finalmente, recomienda que otras empresas aprendan a gestionar su conocimiento de manera que puedan obtener grandes beneficios de ello.

Palomino (2012), sustentó una tesis de maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos destinada a evaluar la interacción entre dos variables que a priori se presentan como ligadas entre sí, como son el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. Se trata de una investigación no experimental que tiene una muestra de 345 estudiantes, con un nivel de confianza de 95%. Se usó un instrumento, de elaboración propia con la finalidad de evaluar el desempeño de los profesores. Al observar los resultados se aprecia la existencia de asociaciones entre las variables sometidas a estudio en este grupo de estudiantes de una

universidad privada, lo que implica que, si el desempeño de los maestros es alto, el aprendizaje de los alumnos también lo es, puesto que la correlación encontrada entre ambas variables es positiva. Son también positivas las correlaciones entre los factores docentes con el aprendizaje de los alumnos lo que permite reforzar los resultados anteriormente señalados.

Flores (2017), desarrollo una tesis en la Universidad César Vallejo con fines de obtención de un grado de Maestra en Administración de la Educación que tuvo como objetivo gestionar el conocimiento en las instituciones educativas para transformarlas en escuelas que aprenden, mediante la cooperación de toda la plana docente y directiva, utilizó una muestra de 33 docentes. Se administró el cuestionario tipo escala de Liker validadas por juicio de expertos. Los resultados obtenidos permiten apreciar que, Se logró promover la gestión del conocimiento educativo y encaminar a la I. E. 7081 - José María Arguedas UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores para convertirse en una organización que aprende, porque se logró generar conocimientos mediante la reflexión colectiva y compartir de experiencias exitosas; el transferir los conocimientos con el trabajo colegiado y elaboración de proyectos y el compromiso de los directivos y docentes de ejecutarlos y realizar una autoevaluación constante utilizando el conocimiento adquirido.

Antecedentes Internacionales

Fernández y Batista (2016), publicaron la investigación “Estrategia de comunicación interna para la gestión del conocimiento sobre desarrollo sostenible en la zona de defensa de la Sierrita, municipio Cumanayagua”. El propósito fundamental del presente trabajo de investigación fue fortalecer la comunicación organizacional en función de elevar los conocimientos poseídos por su público interno sobre desarrollo sostenible. Los resultados alcanzados muestran que la estrategia de comunicación presentada es necesaria para elevar los conocimientos sobre desarrollo sostenible en la Zona de Defensa Sierrita, en función del cumplimiento de sus misiones en Tiempo de Guerra. Esta confiere un valor metodológico y

práctico encaminado a perfeccionar la comunicación organizacional en función de lograr un óptimo desempeño de sus funciones y elevar sus conocimientos sobre desarrollo sostenible.

Rojas y Vera (2016), publicaron el trabajo “Cultura organizacional en la gestión del conocimiento”. Los autores consideran que la gestión del conocimiento busca crear valor a partir de los activos intangibles de una organización por lo tanto el recurso humano es indispensable para lograr una ventaja competitiva, estos son gestionados a través de una cultura organizacional que permita la creación y difusión de conocimiento. El objetivo del artículo fue identificar las variables asociadas con la cultura organizacional que influyen en la gestión del conocimiento según los autores citados. La metodología usada en la elaboración del artículo estuvo enfocada en una revisión documental-bibliográfica de fuentes secundarias. En el presente artículo se hallaron varios conceptos y variables entre ellos comunicación, capital intelectual, liderazgo...etc. que influyen directamente en un proceso de gestión del conocimiento.

Fuentes (2015), de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, presento la tesis de grado de magíster “Burnout y Comportamiento Organizacional”. El trabajo tuvo como propósito realizar una serie de mediciones de dos variables vinculadas al desarrollo organizacional. Estas variables (burnout y comportamiento organizacional), fueron evaluadas en una muestra de 30 trabajadores de una municipalidad mediante la aplicación de dos instrumentos debidamente garantizados. Los resultados, logrados a partir de la utilización de una estadística de proporciones, muestran la existencia de altos niveles de burnout, así como también un comportamiento organizacional que se ubica en un nivel medio. Estos resultados han permitido la realización de un conjunto de recomendaciones tendientes a disminuir los altos índices de burnout y mejorar sustantivamente el comportamiento organizacional en la institución en la que se desarrolló la presente investigación.

Pérez-Soltero et al. (2013), trabajaron la investigación “Un diagnóstico de la Gestión del Conocimiento en las pymes del sector restaurantero para identificar áreas de mejora en sus procesos productivos”. En esta investigación se hizo énfasis en el planteamiento de un conjunto de alternativas orientadas a mejorar el funcionamiento de estas empresas a partir de la implementación de modelos de gestión del conocimiento. Para ello se procedió a evaluar a los trabajadores de 12 empresas del sector a través de la aplicación de un instrumento especialmente diseñado para determinar el nivel de gestión del conocimiento que se presenta en estas empresas. Los resultados muestran que algunas dimensiones que fueron evaluadas, alcanzan niveles medios de desarrollo, mientras que otros dos se encuentran por debajo de la media. Otro resultado importante de destacar fue la gran disposición de los trabajadores y empresarios para adoptar medidas tendientes a implementar programas de gestión del conocimiento y compartir el mismo con todos los integrantes de la institución., sin embargo, es necesario resolver algunas cuestiones intrínsecas al ser humano como la resistencia emocional al cambio o el manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación que en algunas personas es altamente complicado.

Arratia (2010), desarrolló en la Universidad de Chile un estudio destinado a la obtención del grado de maestro. El enfoque metodológico utilizado es de carácter cualitativo, utilizando como técnica principal las entrevistas semi-estructuradas. La muestra se estructuró a partir de dos variables relevantes: Resultados en la EDD y nivel de experiencia. Los principales resultados de la investigación buscan comparar las opiniones y percepciones de los docentes respecto de las diferentes temáticas del estudio. Al respecto, es interesante relevar que el grupo de docentes con bajos resultados en la EDD, entiende el desempeño laboral desde una mirada más vocacional, en donde importan el inculcar valores, ser buen orientador, y dentro de las competencias que destacan son de tipo actitudinal y vocacional. Además, estos docentes consideran que la relación entre condiciones materiales y el desempeño laboral es relevante a

partir de elementos específicos de aula -catalogados generalmente como clima de aula-, mientras el grupo de profesores con buenos resultados define el desempeño docente con características más “técnicas”, aludiendo a aspectos de las condiciones de la escuela -como la infraestructura, los materiales, el clima laboral y la gestión escolar.

1.5. Justificación de la Investigación

La importancia que tiene en el momento actual, la gestión del conocimiento, la ha convertido en un verdadero factor de cambio y desarrollo en todos los aspectos de la vida social. En el plano de las organizaciones, la misión principal de la gestión del conocimiento es generar un ambiente laboral que permita que el conocimiento y la información estén siempre a disposición y puedan ser utilizados de manera tal, que se pueda incentivar la innovación, el cambio, facilitar la toma de decisiones y finalmente, provocar conocimientos nuevos. Esto resulta ser muy importante en la medida de que existe una estrecha vinculación entre la gestión del conocimiento y el éxito empresarial, adecuación de la organización a un entorno donde lo único seguro es el cambio.

Por otro lado, el presente trabajo de tesis tiene como propósito contribuir en los siguientes aspectos:

En el plano teórico se pretende aportar en la organización y sistematización de información vinculada a las variables en estudio, que son de gran importancia básicamente porque son temas que merecen la mayor atención por parte de los investigadores.

En el aspecto práctico el presente trabajo de tesis, se propone contribuir aportando datos y evidencia empírica derivadas de los resultados obtenidos a partir de los análisis de correlación efectuados que han de permitir desarrollar un perfil ideal de docentes que se necesita para lograr la ansiada calidad educativa.

En el aspecto metodológico, la validación de los dos instrumentos de evaluación que se utilizaran debe significar un aporte en tanto se podrá contar con los mismos para desarrollar futuras investigaciones o simplemente para evaluar a los docentes.

1.6. Limitaciones de la investigación

En principio se debe mencionar como una limitación la capacidad de generalización de los resultados de la presente investigación. En la medida de que se trata de una investigación no experimental correlacional, la generalización solo se puede hacer para la población de estudio. Por otro lado, se tiene como limitación, el tiempo que se le debe dedicar al desarrollo del trabajo de tesis. No es posible dejar de cumplir las actividades laborales, por lo que no es posible dedicarse a tiempo completo a esta tarea.

Otra limitación que se debe considerar es la dificultad que existe en nuestra Universidad para acceder a las fuentes de información en tanto no se tiene a disposición las bases de datos que existen en la red y que su acceso supone tener convenios con estas organizaciones.

1.7. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Precisar el nivel de vinculación que se presenta entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05 – 2019.

Objetivos Específicos.

Identificar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión creación de conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.

Determinar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión compartir conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.

Establecer el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión aplicar conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.

Precisar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión creatividad en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.

Identificar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión innovación en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.

Determinar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión confianza en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.

Establecer el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión información Interna de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.

Identificar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión información externa de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.

Determinar el nivel de vinculación que se presenta entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes.

1.8. Hipótesis

Hipótesis General

La gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05 – 2019.

Hipótesis específicas

La dimensión creación de conocimiento de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.

La dimensión compartir conocimiento de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.

La dimensión aplicar conocimiento de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.

La dimensión creatividad en la organización de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.

La dimensión innovación en la organización de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.

La dimensión confianza en la organización de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.

La dimensión información interna de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.

La dimensión información externa de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.

Las dimensiones de la gestión del conocimiento se encuentran vinculadas de manera significativa con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual

Aprendizaje organizacional.

Proceso de adquisición y transferencia de conocimiento que se da en tres niveles: individual, grupal y organizacional. A su vez, requiere por lo menos de tres condiciones para que ocurra: una cultura que facilite el aprendizaje, un proceso de formación y capacitación, tanto técnica como institucional, y la transferencia de información que se convierta en conocimiento (Castañeda y Fernández, 2007).

Desempeño.

Hace referencia al conjunto de actividades laborales que desarrollan los trabajadores y que se orientan al cumplimiento de los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (García, 2001).

Desempeño en el trabajo.

Un constructo que hace referencia no solo a las habilidades y capacidades de los trabajadores sino también a los niveles de motivación que pueden tener en tanto es un aspecto importante para el cumplimiento eficaz de sus actividades laborales, puesto que una adecuada gestión de personal pasa necesariamente por reconocer las necesidades que puede tener el personal competente. (Arratia, 2010).

Desempeño docente.

Conjunto de acciones de orden pedagógico desarrolladas por un docente con el propósito de provocar efectos educativos sustantivos entre los estudiantes. En este proceso es que debe hacer ejercicio de sus habilidades profesionales, así como de sus competencias emocionales de manera que pueda interrelacionarse debidamente con los demás miembros de la comunidad educativa. (Valdez, 2000).

Gestión del conocimiento.

Refiere a todos los procesos que de manera ordenada siguen las organizaciones para capturar y procesar los conocimientos de manera que se pueda facilitar el desarrollo de las instituciones y de los propios trabajadores orientándolos al establecimiento de ventajas competitivas tanto para la organización como para los propios trabajadores, (Rodríguez, 2006).

Gestión del Talento Humano.

Actividades que se activan para poner de en funcionamiento a los individuos y empresas con el objetivo de desarrollarlos y movilizarlos hacia el logro de las metas institucionales. (Chiavenato, 2008).

Recursos Humanos.

Consiste en la planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal en la medida en que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (Chiavenato, 2009).

Aspectos teóricos sobre el conocimiento

Definir el conocimiento no es una tarea fácil pues implica considerar muchas variables que están inmersas en ella como datos, información, aprendizaje, etc., lo que dificulta lograr una definición única y precisa. Regularmente los estudiosos del tema han tomado el conocimiento como fruto del aprendizaje humano que se apropia de la información existente. Algunos otros autores como Grant, (1996), basan su definición a partir de lo que ya está establecido como información o conocimiento y así se acepta en los medios académicos. En todos los casos debe quedar claramente establecido que el conocimiento está vinculado a la información y a la experiencia, pero que es necesario ser comprobado y distribuido por las

personas, en la medida de que su utilidad para el manejo y solución de los problemas y la toma de decisiones, es bastante útil.

En esta línea Chiavenato (2008) afirma que el conocimiento está en la mente de las personas. Estas transforman la información en conocimiento al hacer comparaciones, analizar las consecuencias, buscar las conexiones y conversar con otras personas sobre la información recibida. En las organizaciones, el conocimiento está en sus documentos, en sus rutinas, procesos, prácticas, normas. El conocimiento conduce a la acción para el desarrollo de nuevos bienes o servicios, la toma de decisiones acertadas en relación con los clientes, la formulación de estrategias para enfrentar a los competidores, la logística que debe ser adoptada, etc.

Es verdad que solo el conocimiento puede ayudar a estructurar mejor la información y la práctica de los seres humanos pues se estructura sobre la base de la experiencia, pero también de las costumbres, valores, etc. que se desarrolla a lo largo del ciclo vital. Davenport y Prusak (2001), proponen una definición bastante completa del conocimiento. “es una mezcla fluida de experiencia estructurada, valores, información contextual e internalización experta que proporciona un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información. Se origina y se aplica en la mente de los conocedores”, (p. 6).

Por su parte Sveiby (2000), afirma que el termino conocimiento asume diversos sentidos: “puede designar la información (tener conocimiento de alguna cosa), la conciencia, el saber, la ciencia, la experiencia, el talento, la perspicacia, la competencia, el knowhow, la aptitud práctica, la capacidad, el aprendizaje, la sabiduría, la certeza, etc.” (p. 65).

Así, por ejemplo, si el conocimiento se ubica en el plano de las organizaciones, sin duda se convierte en un elemento muy importante para el crecimiento económico y el desarrollo de las sociedades, de las organizaciones y el desarrollo de las personas. De allí que el Banco Mundial, (2003), lo tipifica como “la capacidad de una sociedad para producir, seleccionar,

adaptar, comercializar y usar el conocimiento. Es crucial para lograr un crecimiento económico sostenido y mejorar los estándares de vida de la población” (p. 9).

En la misma línea de pensamiento Stewart (1998), afirma que, desde el punto de vista de las organizaciones, se define al conocimiento, como “la información que posee valor para ella, es decir aquella información que permite generar acciones asociadas a satisfacer las demandas del mercado y apoyar las nuevas oportunidades a través de la explotación de las competencias centrales de la organización”, (p. 98).

Sin embargo, otros autores no dejan de reconocer la importancia capital que tienen las personas en la generación, almacenamiento y distribución del conocimiento. A este respecto Santana et al (2011) indica que el conocimiento se origina y acumula en las personas y, por tanto, estas se convierten en el principal activo de las organizaciones y es en ellas donde se centra el máximo potencial para lograr que la organización desarrolle con éxito los procesos objeto de su actividad. Por tanto, el desarrollo de estrategias que faciliten un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y sus capacidades ha llevado a la integración de la Gerencia del Conocimiento (GC) con la política de recursos humanos de toda organización, la cual deberá estar orientada a crear y almacenar conocimiento, y a su posterior distribución y uso.

Para Alavi y Leidner (2015) el conocimiento es igualmente propiedad de los individuos que luego se va a distribuir al interior de las organizaciones, por eso es que ellos plantean que el conocimiento es la “creencia personal justificada que incrementa la capacidad de un individuo para la acción eficaz, referida esta última al empleo de habilidades físicas y competencias, de actividades cognitivas-intelectuales, o de ambas”, (p. 108).

Gestión del conocimiento

El conocimiento se ha convertido en uno de los activos intangibles más importantes al interior de una organización, es por eso que todas ellas buscan convertir este conocimiento en

una ventaja competitiva que pueda ser sostenible en el tiempo para lo cual desarrollan y aplican una estrategia de gestión del conocimiento, orientada a generar acciones innovadoras que optimicen el proceso productivo o de servicios que brinda la organización. Drucker (2002), estima que ingresamos a “un tercer periodo de cambios: el giro desde la organización basada en la autoridad y el control, la organización dividida en departamentos y divisiones, hasta la organización basada en la información, la organización de los especialistas del conocimiento”, (p. 21).

La importancia de la gestión del conocimiento es tal, que los autores no tienen un acuerdo unitario sobre su definición, aunque si sobre la necesidad de implementarlo en tanto genera ventajas adicionales para las instituciones cualquiera sea su rubro. Nonaka y Takeuchi, (1999) definen la gestión del conocimiento de la siguiente manera: “Capacidad de una organización para crear nuevo conocimiento, diseminarlo a través de la organización y expresarlo en productos, servicios y sistemas. La creación de conocimiento organizacional es la clave del proceso peculiar a través del cual estas firmas innovan” (p. 90).

Por su parte Davenport y Prusak (2001), resaltando la importancia del conocimiento afirman que:

Todas las organizaciones saludables generan y usan conocimiento. A medida que las organizaciones interactúan con sus entornos, absorben información, la convierten en conocimiento y llevan a cabo acciones sobre la base de la combinación de ese conocimiento y de sus experiencias, valores y normas internas. Sienten y responden. Sin conocimiento, una organización no se podría organizar a sí misma (p. 61).

De acuerdo a lo señalado anteriormente, la gestión del conocimiento debe permitir la utilización armónica de saberes para ser aplicada en situaciones muy diversas. Tal vez por estas razones es que Bueno (2000), considera que la gestión del conocimiento debe entenderse como un proceso cuya función se dirige hacia la planificación, sistematización y control de todos los

flujos de conocimiento que progresivamente se desarrollan al interior de las organizaciones de manera que se puedan lograr generar las competencias necesarias.

Esto hace necesario explorar la diversidad de aspectos que intervienen en el conocimiento y que pueden ayudar a mejorar el desempeño; esto debe llevar necesariamente a efectuar un análisis de las actividades realizadas por la organización en relación al conocimiento, tanto el actual como el que se puede desarrollar en el futuro y el uso que van a hacer de este conocimiento. Al respecto Dordelly (2015), sostiene que la gestión del conocimiento es: "el proceso de gerenciar continuamente el conocimiento de todo tipo para satisfacer necesidades presentes y futuras, para identificar y explotar recursos de conocimiento tanto existentes como adquiridos para desarrollar nuevas oportunidades" (p. 43).

Dimensiones de la Gestión del conocimiento

En la medida de que el instrumento de evaluación de gestión del conocimiento que se va a utilizar en la presente investigación, contempla la presencia de ocho dimensiones propuestas por su autora (Pedraja et al., 2009), son estas las que se desarrollan a continuación:

Creación del conocimiento. implica exploración, combinación y el descubrimiento de conocimiento mediante el hacer. A través de conexiones intuitivas de las ideas o de la interacción con otros miembros, los individuos crean nuevos conocimientos al interior de la organización, afirmación de Tarí y García (2009).

Compartir conocimiento. Se produce cuando los individuos al interior de una organización sociabilizan el conocimiento, el cual, al ser compartido, se incrementa y se hace más valioso, pues las sinergias producidas hacen que el total del conocimiento alcanzado sea mayor cuantitativa y cualitativamente que los conocimientos individuales sumados (Tarí y García, 2009).

Aplicar conocimiento. Se refiere al uso que se hace del conocimiento, es decir conectar el conocimiento con cada situación que se vive en la vida diaria. En este proceso se pueden

utilizar métodos, técnicas y todo aquello que pueda ser útil en la resolución de los problemas que se pueden presentar (Pedraja et al., 2009).

Creatividad en la organización. Está destinada a la creación o fortalecimiento de las redes que permitan el tránsito continuo de los conocimientos, de manera que se pueda enfrentar y resolver las dificultades que se puedan presentar en la organización y facilitar los intercambios que permitan la superación constante del patrimonio intangible de la organización (Pereira, 2011).

Innovación en la organización. Para Nonaka y Takeuchi, (1999) el cambio continuo en la empresa es vital y depende en buena parte del nuevo conocimiento que sea capaz de generar. Ciertamente, la mejora y desarrollo de la capacidad y voluntad de cambio va a demandar el incremento de la base de conocimientos de la empresa. Además, esos conocimientos necesarios pueden ser de diversos tipos. Por ejemplo, la empresa debe conocer en todo momento las necesidades del mercado, en tanto que cualquier innovación solamente tendrá éxito si se adecua a los requerimientos de los clientes.

Confianza en la organización. Esta es una variable implícita, que no se ve pero que es de un gran valor al interior de las organizaciones, razón por la cual, si acaso ellas saben construirlas, desarrollarlas y sostenerlas en todos los momentos, van a aumentar sus niveles de productividad, en tanto van a mejorar el clima institucional y fomentar la colaboración, (Pedraja et al., 2009)

Información Interna. Es para las empresas una herramienta indiscutible de gestión en tanto es la información gradual y seleccionada que permite a todos sus integrantes, poseer un adecuado conocimiento de cuantos temas les afecten personal y profesionalmente, (Zapata, 2005). La información y más precisamente, la comunicación interna implica destacar la importancia de escuchar comprender y comunicarse con el personal, la comunicación oral es y

será insustituible, pero también se debe contar con ágiles mecanismos de comunicación escrita o vía internet, (Pinillos, 1996).

Información Externa. Es la información que se comparte con clientes, intermediarios, proveedores, competencia, medios de comunicación y público en general la cual resulta vital para la organización, (Ongallo, 2007). Aunque los procesos de información externa queden vinculadas a departamentos tales como relaciones públicas y prensa, marketing, investigación de mercados, comunicación corporativa, etc. todos los miembros de la organización pueden realizar funciones de difusión de la propia imagen de la organización. Cuando aumenta el sentimiento de pertenencia, cuando las personas se sienten identificadas con la organización y mejoran las relaciones laborales, transmiten una imagen positiva hacia fuera.

Desempeño laboral

Urquijo y Bonilla (2008); afirman que el desempeño en un centro laboral está vinculado con el modo en que los trabajadores desarrollan sus actividades día a día en el cumplimiento de sus obligaciones que demanda su puesto laboral. Se debe tener presente que, en el desempeño de un puesto de trabajo, intervienen las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo; para Gómez et al (1999) “la cantidad de esfuerzo que se aplicará en una tarea determinada depende del trabajador” (p. 229), por lo que las organizaciones le ponen hoy mucha atención al denominado recurso humano.

A pesar de que el desempeño laboral es un tema de vital importancia para el éxito organizacional, los autores no terminan de ponerse de acuerdo respecto de su significado. Para Stoner (1994), “el desempeño laboral debe ser tomado como la manera en que los trabajadores de una institución cualquiera, van a realizar sus actividades laborales con el propósito de lograr las metas previamente establecidas”, (p. 510). A partir de esta definición es que se desprende que la eficacia en el trabajo, bajo las reglas impuestas por la organización, es la clave para entender el desempeño laboral de los colaboradores de una institución.

Por su parte otros autores incorporan la satisfacción en el trabajo como uno de los elementos centrales para un desempeño eficaz. A este respecto Chiavenato (2008) señala que habla de desempeño cuando los trabajadores son capaces de trabajar con eficacia al interior de su organización que lo va a llevar a obtener la satisfacción laboral necesaria para retroalimentar su eficacia laboral. Otro aspecto a considerar es la necesidad de fijar metas claras y no necesariamente sencillas de lograr, en tanto la demanda de un mayor esfuerzo puede hacer más satisfactorio el trabajo realizado.

En esta misma línea es que Bittel (2000), ha de considerar que el desempeño de los empleados se vincula directamente con las expectativas con las que ellos llegan al trabajo y que, consecuentemente, se ligan a sus niveles motivacionales y necesidades de realización personal. En consecuencia, se puede afirmar que el desempeño se encuentra relacionado con el conjunto de habilidades y competencias de las cuales se va, por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Esto implica que se debe procurar desarrollar, lo más ampliamente posible, las competencias del trabajador de manera que se incremente sustantivamente sus niveles de producción. Al respecto Benavides (2002), al definir el desempeño lo vincula con las competencias, bajo la consideración de que existe una relación directa entre las competencias y desempeño. Desde este punto de vista es que las competencias se pueden entender como todas las habilidades y capacidades que los trabajadores ponen en ejercicio en el desarrollo de su trabajo de manera que pueda cumplir eficiente las tareas que le son encomendadas, la misma que le debe generar altos niveles de satisfacción.

Desempeño docente:

Siguiendo las propuestas de los diferentes autores que se han expuesto líneas arriba, el desempeño docente está vinculado al trabajo que realiza este profesional al interior de las aulas de clase. Es decir, al manejo de los métodos pedagógicos, las relaciones profesor alumno, la planificación de la enseñanza, etc., destinadas a ofrecer un servicio de calidad y que responda a las expectativas de los usuarios. De acuerdo a Blázquez, (2007), se debe incluir también, la comunicación fluida y el manejo de adecuadas relaciones con los padres de familia y también, la atención a los distintos grupos de alumnos, sin importar su raza, religión o procedencia.

Es necesario que las instituciones se preocupen por el trabajo de sus docentes. Para ello deben asegurar tener las metas claras y que todos trabajen en función a ellas cumpliendo sus obligaciones con entusiasmo y eficacia. En este proceso se debe tener en cuenta el desarrollo de programas de capacitación que potencialice las competencias de los docentes y también un sistema de recompensas por los trabajos bien logrados. Se pretende que las instituciones logren tener un personal que responda a las necesidades y expectativas que demanda el mundo de hoy.

En este marco Bretel (2002) considera que:

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en este contexto, contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan, sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien, (p. 102).

En el mismo sentido Díaz-Barriga (2006), indica que el desempeño docente está referido al conjunto de actividades que debe realizar el docente en el aula de clase y en la cual debe poner de manifiesto sus habilidades y capacidades para desarrollar un trabajo de calidad.

Montenegro (2003), por su parte, considera que el desempeño del docente se puede vincular con el proceso mediante el cual el docente cumple sus funciones y en las que pone de manifiesto sus conocimientos y sus habilidades para poder lograr los aprendizajes de sus estudiantes:

Por ello es que el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar el accionar docente. Esta es la razón por la cual el proceso de evaluación debe ponerle atención a las funciones y características que definen el trabajo del docente. De ahí la importancia de definir las bases sobre las cuales se ha de realizar todo el proceso de evaluación, (p. 86).

Por su parte el Ministerio de Educación del Perú (2012) ha definido el desempeño docente como el conjunto de competencias que implican el uso de conocimientos, capacidades y actitudes requeridas para cumplir con las responsabilidades y actividades pedagógicas inherentes a la función docente. En esta definición destaca la importancia que le concede el Ministerio de Educación al término competencia a la cual se le debe entender como la capacidad para enfrentar y resolver algún problema que le permita alcanzar un objetivo. De esta manera se entiende que la competencia debe superar el marco del ejercicio de un saber y ampliarlo haciendo uso de su capacidad de análisis y de reflexión que le permita leer la realidad, así como también el tomar en consideración la propia capacidad con la que cuenta para enfrentarse a ella.

En esta definición queda claro que la importancia no está simplemente en los saberes de los docentes sino fundamentalmente en el uso que se haga de estos saberes. Bajo estas consideraciones es que las instituciones educativas tienen la obligación de replantear los criterios de formación que hoy se maneja hasta este momento y es que para determinar si un profesor es competente o no, se debe tener muy claro cuáles son las condiciones en las que el docente ejecuta su labor y como las ejecuta. No se trata como dice Segredo (2010), solo del cumplimiento formal de los objetivos de aprendizaje propuestos, sino de hacer bien su trabajo.

Evaluación del desempeño docente

La importancia que tiene el desarrollo de sistemas de evaluación del desempeño en las diferentes áreas laborales, está dada por la necesidad que se tiene de conocer de manera objetiva, los elementos que sirven de indicadores para determinar la calidad de la labor realizada por los trabajadores. Según Mondy y Noe (2005), la evaluación del desempeño está vinculada a un “sistema de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Los datos de esta evaluación son potencialmente valiosos para su uso en diversas áreas funcionales, como la planeación, los programas de compensación, desarrollo y evaluación del potencial”, (p. 9).

En esta línea de pensamiento la evaluación del desempeño docente tiene la mayor importancia en tanto se trata de un trabajo que se desarrolla con seres humanos, quienes en definitiva son el futuro de la nación, por lo que debe hacerse con los mayores niveles de calidad. Bajo esta premisa el trabajo docente es definitivo a la hora de determinar la calidad educativa. No es suficiente tener una infraestructura de primer nivel si acaso falla el trabajo docente. Valdés (2004) afirma al respecto; “podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación” (p.61).

En este contexto la evaluación del desempeño se convierte en una necesidad, no para despedir o culpar a los docentes, sino para que se tenga claro cuáles son las debilidades y fortalezas del trabajo docente y a partir de allí actuar para mejorar o reforzar la calidad del desempeño. Al respecto Rodríguez (1999), afirma que “La evaluación del desempeño docente... es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos”, (p.48).

Desde este punto de vista, la evaluación del desempeño docente, debe permitir la obtención de un conjunto de datos válidos y fiables, que debe tener como objetivo determinar el impacto que puede tener el trabajo docente en sus estudiantes, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo que produce entre los estudiantes; el quehacer profesional de los docentes, en cada una de las áreas que son de su competencia.

Sin duda que la evaluación del desempeño se ha convertido en una potente herramienta si acaso se aplica de una manera correcta pues a través de ella los directores pueden, no solo observar y medir el trabajo del docente, sino que también pueden orientar su desempeño hacia el logro de los objetivos que se ha trazado la institución educativa. Vista de esta manera, la evaluación del desempeño va a permitir mejorar el trabajo docente y de las propias instituciones educativas.

A este respecto Valdés (2004) afirma que la finalidad de la evaluación del desempeño docente, está orientada hacia la;

Determinación de las cualidades profesionales, mejoramiento de la calidad del desempeño docente, responsabilidad motivación y desarrollo profesional, control administrativo, desarrollo integral de los educandos. De un modo resumido, se considera entonces que son fines de la evaluación del desempeño docente, el mejoramiento del proceso de enseñanza - aprendizaje y de la gestión de la escuela, así como el desarrollo permanente de la profesión docente, (p. 98).

Dimensiones del Desempeño docente:

La evaluación del desempeño docente se ha convertido en una necesidad urgente, en tanto es necesario estimar la calidad de la acción formativa y de la propia práctica del profesorado. En este propósito en la presente investigación se utilizará el cuestionario elaborado por Bazo (2007) el mismo que está compuesto por las siguientes dimensiones:

Asistencia y Puntualidad. Este es un aspecto muy valorado por los estudiantes, en tanto está ligado a un conjunto de factores como el respeto, seguridad, responsabilidad, etc., de esta manera se puede precisar en términos sencillos que la asistencia y puntualidad es la suma de acciones para cumplir con las actividades académicas en un momento específico (tiempo). Sin embargo, para el docente la puntualidad no debe significar solo llegar a tiempo a clase, tiene que ir más allá de eso, en la medida de que es parte de sus deberes como docente el ser responsable de medir, cumplir y hacer cumplir lo programado en clase.

Promoción del Aprendizaje. Uno de los propósitos básicos del trabajo docente es formar en los estudiantes un conjunto de estrategias efectivas destinadas promover el aprendizaje. Esto supone que los profesores deben considerar en su actividad docente aspectos fundamentales en sus estudiantes como las ideas previas y un conjunto de capacidades como la atención, comprensión, aprendizaje en momentos específicos, también se debe considerar los estilos de aprendizajes, los motivos intrínsecos e extrínsecos que los anima o desalienta, los hábitos de trabajo, actitudes, valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema, contribuyendo así a la formación de las competencias específicas que deben desarrollar en la escuela.

Evaluación del Aprendizaje. La evaluación es un proceso integral que permite valorar los resultados obtenidos en términos de los objetivos propuestos, acorde con los recursos utilizados y las condiciones existentes. Esto implica la obtención de informaciones que permitan la elaboración de juicios “válidos” acerca del alcance de determinado objetivo, de la eficiencia de un método, etc.

Aprendizaje cooperativo. puede definirse como aquel “conjunto de estrategias sistematizadas que se basa en el trabajo en pequeños grupos, principalmente heterogéneos (nivel, habilidad, sexo...), en los que el alumnado trabaja junto para mejorar su propio aprendizaje y el del resto de compañeros y compañeras del grupo”, (Velázquez, 2015, p. 58).

Utilización de Materiales Educativos. son los elementos que emplean los docentes para facilitar y conducir el aprendizaje de los alumnos y están constituidos por todos los instrumentos de apoyo, herramientas y ayudas didácticas (guías, libros, materiales impresos y no impresos, esquemas, videos, diapositivas, imágenes, etc.) que construimos o seleccionamos con el fin de acercar a nuestros estudiantes al conocimiento y a la construcción de los conceptos para facilitar de esta manera el aprendizaje.

Relaciones Interpersonales. Es un aspecto fundamental en la vida de los seres humanos en tanto les permite vincularse con otros seres humanos, estableciendo relaciones de amistad, amor, o simplemente de afinidad e intereses comunes como el trabajo, los estudios o actividades laborales. Estas relaciones son imprescindibles en el desarrollo de las personas pues a través de ellas se pueden producir los intercambios formas de sentir, de pensar o de ver la vida de una manera determinada.

Metodología Docente. podemos entenderla como el conjunto de estrategias de trabajo utilizadas por el docente en su trabajo diario y que están destinadas a que los estudiantes puedan ver facilitados sus niveles de aprendizaje. En este proceso, el docente debe tener en cuenta las características del estudiante, sus particularidades, estilos de aprendizaje y, por cierto, las características de las áreas de conocimiento a ser enseñadas y aprendidas.

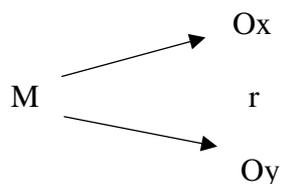
III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación:

Por las características que presenta este trabajo de tesis y siguiendo la perspectiva señalada por Zorrilla (2007), el tipo de investigación que la identifica es de nivel básica, en la medida de que su propósito no es resolver problemas sino generar conocimientos nuevos que permitan desarrollar y ampliar las teorías de orden social, económico y también educativo que se presentan al interior de nuestras sociedades.

El enfoque utilizado en la presente investigación es el cuantitativo en tanto su propósito es recoger y analizar datos cuantitativos sobre las variables en estudio a fin de probar las hipótesis planteadas (Hernández, et al, (2014). Por su parte Gómez (2006) señala que, bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir.

La presente investigación tiene un alcance correlacional transversal, de acuerdo a lo señalado por (Hernández et al, 2014) en la medida de que su pretensión está orientada a la determinación de la relación que puede existir entre las variables en estudio, sean estas causales o descriptivas. En este tipo de diseño lo que se pretende es evaluar la asociación existente entre variables en un momento determinado en el tiempo. Esta vinculación entre las variables se observa de acuerdo al siguiente esquema:



M = Se refiere a la muestra en estudio

Ox = Se refiere a los datos obtenidos sobre la gestión del conocimiento.

Oy = Se refiere a los datos obtenidos sobre el desempeño laboral.

r = Muestra el grado en que ambas variables se vinculan.

3.2. Población y muestra

Población:

La población estuvo constituida por el total de los profesores que componen la Red de Aprendizaje N° 01 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. La población total estuvo compuesta por 192 docentes.

Tabla 1

Distribución de la población

I.E.	Niveles	N° Docentes	Varones	Mujeres
1. IEI 032 NIÑO JESÚS DE ZARATE	Inicial	10	-	10
2. IEI N° 037 SANTA ROSA	Inicial	12	-	12
3. IE N° 0073 BENITO JUÁREZ	Prim.	10	6	4
	Sec.	7	4	3
4. IEI N° 083	Inicial	9	-	9
	Inicial	3	-	3
5. IE N° 0122 ANDRÉS AVELINO CÁCERES	Prim.	10	4	6
	Sec.	15	6	9
6. IE N° 1172 CIRO ALEGRÍA	Prim.	23	11	12
	Inicial	4	-	4
7. IE N° 1174 VIRGEN DEL CARMEN	Prim.	12	4	8
	Sec.	8	3	5
	Inicial	4	-	4
8. IE ANTENOR ORREGO ESPINOZA	Prim.	25	10	15
	Sec.	40	14	26
Total		192	62	130

La tabla 1 indica que el número total de docentes de la Red de Aprendizaje N° 01 de la UGEL 05, es de 192, de los cuales 62 son varones y 130 son mujeres.

Muestra

En el presente estudio se utilizó una muestra intencionada y por conveniencia, tal cual lo plantea (Hernández et al, 2014) Se decide por este tipo de muestra en la medida de que se pretendió trabajar con el total de la población pues se contaba con los recursos suficientes como para acometer esta tarea. Sin embargo y a pesar de los esfuerzos desplegados no se llegó a tomar al total puesto que algunos de ellos (10 profesores) no estuvieron presentes por razones

diversas en las instituciones educativas. Por esta razón es que la muestra total quedo conformada por 182 docentes.

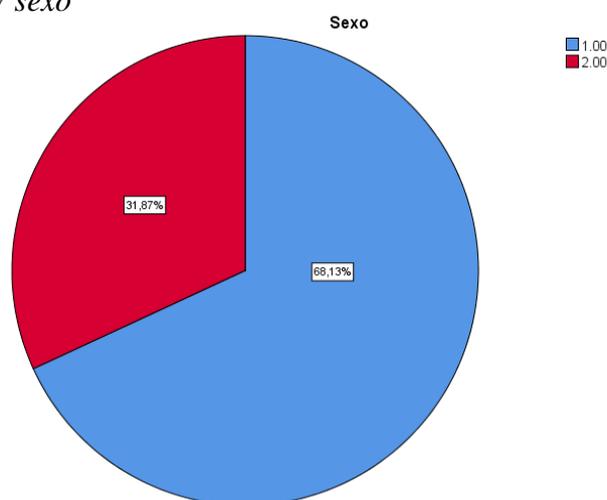
Tabla 2

Integrantes de la muestra por sexo

Sexo	F	%
Masculino	58	31,9
Femenino	124	68,1
Total	182	100,0

Figura 1

Distribución de la muestra por sexo

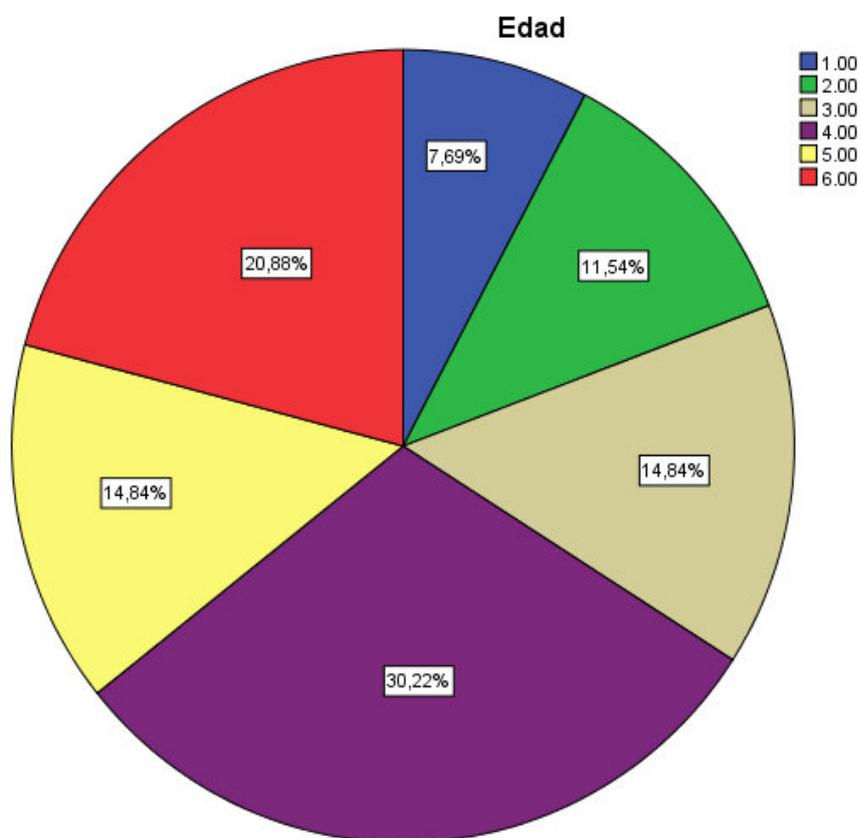


Los resultados apreciados en la Tabla 2 y la Figura 1, informa que del total de la muestra 31,9% corresponden a docentes varones y el restante 68,1% corresponden a docentes mujeres.

Tabla 3

Integrantes de la muestra de acuerdo al rango de edad

Edad	F	%
30 – 34	14	7,7
35 – 39	21	11,5
40 – 44	27	14,8
45 – 49	55	30,2
50 – 54	27	14,8
55 – +	38	20,9
Total	182	100,0

Figura 2*Distribución de la muestra por edad*

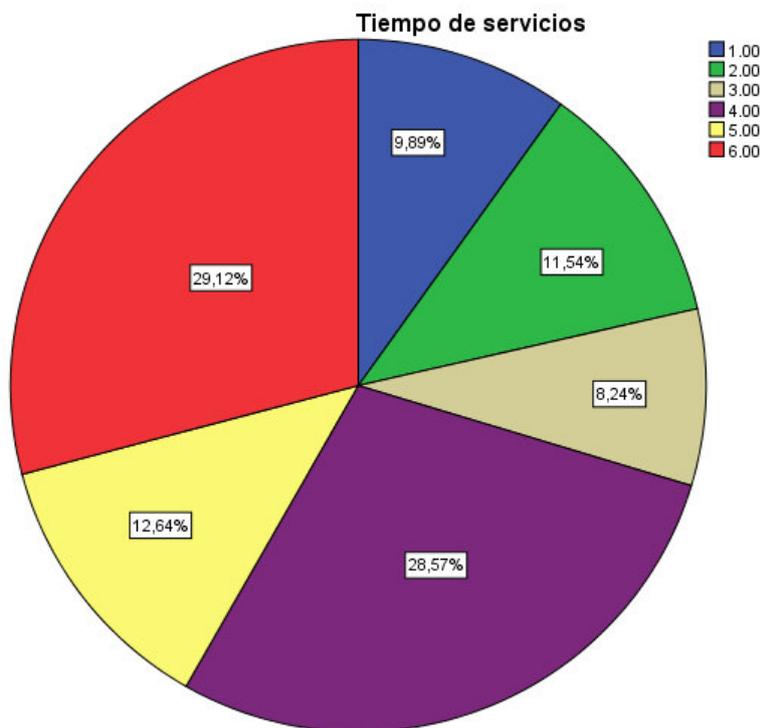
Los resultados apreciados en la Tabla 3 y Figura 2 dan cuenta de resultados que informan que, del total de la muestra, el 7,7% corresponden a los docentes cuyo rango de edad es de 30 – 34 años, el 11,5% al rango 35 – 39 años, el 14,8% al rango 40 – 44, el 30,2% al rango 45 – 49, el 14,8% al rango 50 - 54 y 20,9% al rango de 55 años a más.

Tabla 4*Integrantes de la muestra considerando su tiempo de servicios*

Años de servicio	F	%
1 – 5	18	9,9
6 – 10	21	11,5
11 – 15	15	8,2
16 – 20	52	28,6
21 – 25	23	12,6
26 – +	53	29,1
Total	182	100,0

Figura 3

Distribución de la muestra por tiempo de servicios

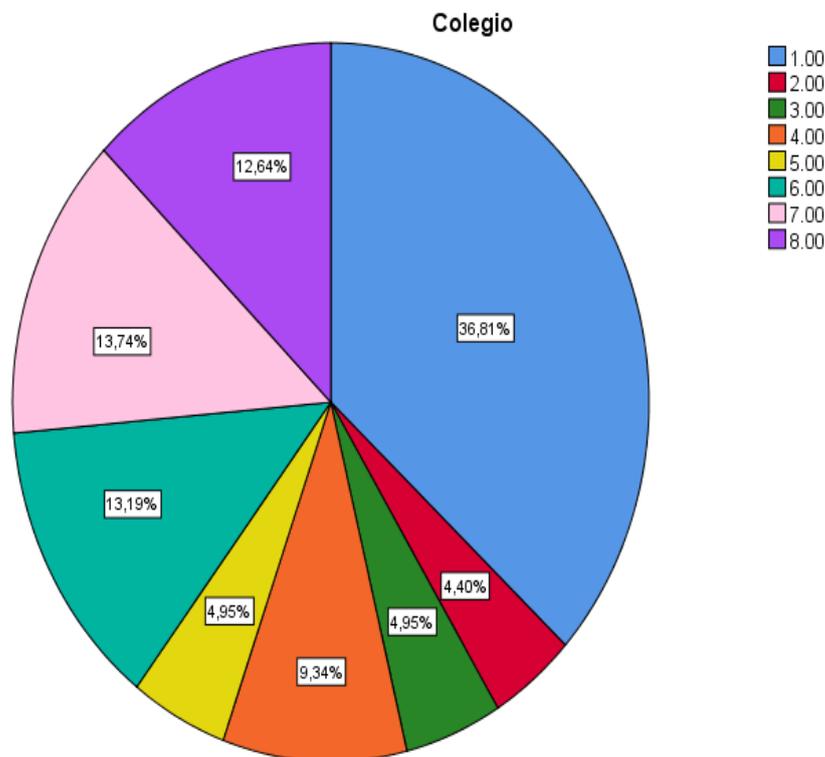


Los resultados apreciados en la Tabla 4 y Figura 3 muestran el tiempo de servicios que presentan los docentes ha sido distribuidos por rangos y cuyos resultados se muestran en la tabla 4, los mismos que indican que los docentes que se encuentran entre los 1 a 5 años representan, en términos porcentuales, el 9,9%, en tanto que los docentes que se encuentran entre los 6 a 10 años representan el 11,5%, los de 11 a 15 años el 8,2%, los de 16 a 20 años el 28,6%, los de 21 a 25 años el 12,6% y los de 26 a más años el 29,1%.

Tabla 5

Integrantes de la muestra por IE

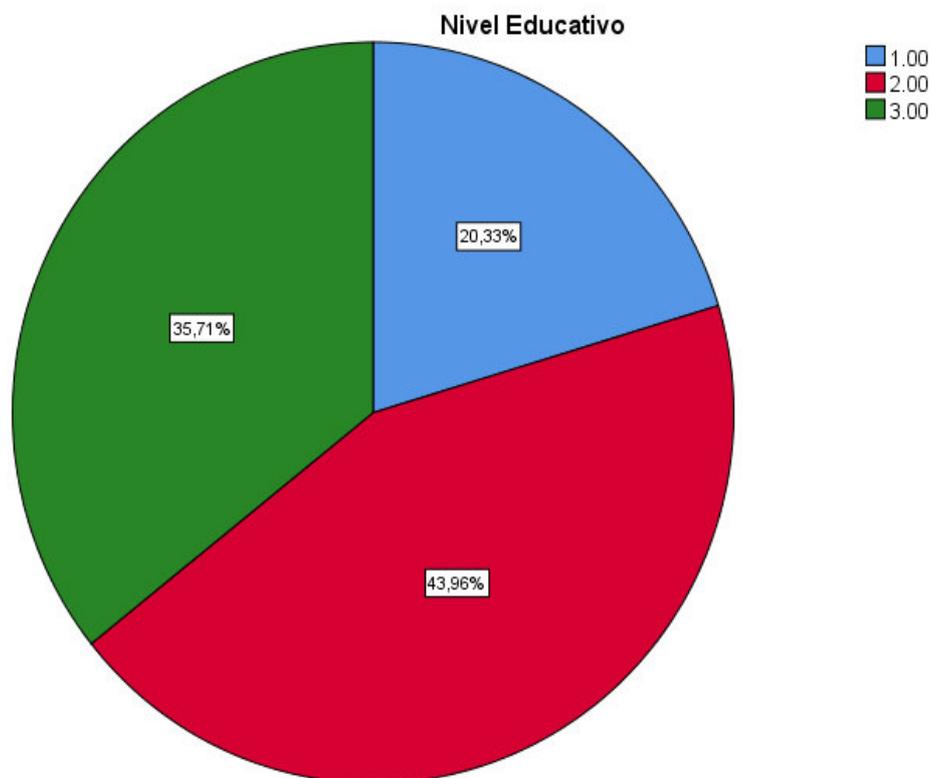
Colegio	F	%
Antenor Orrego	67	36,8
Niño Jesús de Zarate	8	4,4
Santa Rosa	9	4,9
Benito Juárez	17	9,3
083	9	4,9
Virgen del Carmen	24	13,2
Andrés Avelino Cáceres	25	13,7
Ciro Alegría	23	12,6
Total	182	100,0

Figura 4*Distribución de la muestra por colegio*

Los resultados apreciados en la Tabla 5 y Figura 4 muestran informa que los docentes que son parte integrante de este estudio se encuentran distribuidos en ocho colegios de la Red N° 1 UGEL 05, siendo los docentes del colegio Antenor Orrego los que tienen el mayor porcentaje, 36,8%, seguido por el colegio Andrés Avelino Cáceres con 13,7%, Virgen del Carmen con el 13,2%, luego viene el resto de colegios, pero que tienen un porcentaje menor.

Tabla 6*Integrantes de la muestra por nivel*

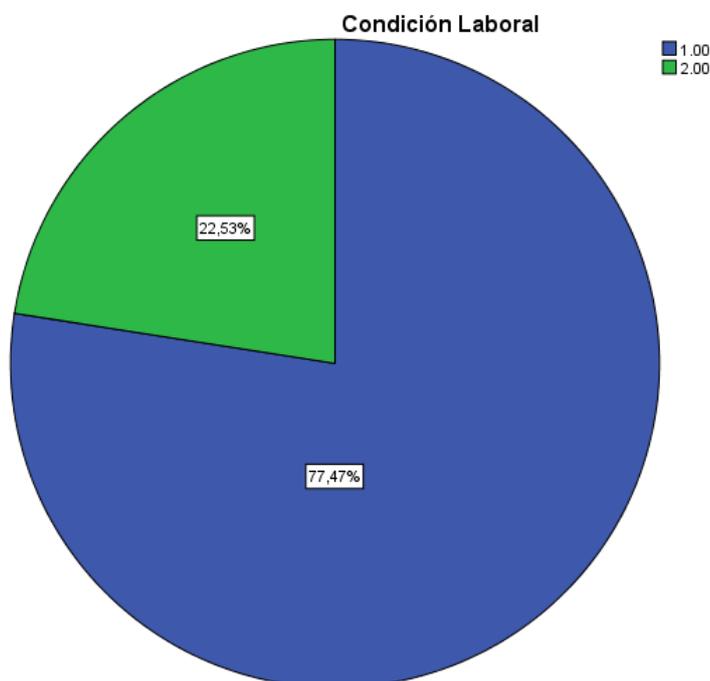
Nivel	F	%
Inicial	37	20,3
Primaria	80	44,0
Secundaria	65	35,7
Total	182	100,0

Figura 5*Distribución de la muestra por nivel educativo*

Los resultados apreciados en la Tabla 6 y Figura 5 dan cuenta de la distribución considerando los diversos niveles educativos. Así tenemos que los docentes que se encuentran en el nivel inicial suman 37 miembros (20,3%), mientras que los del nivel primario son 80 miembros (44%) y finalmente los del nivel secundaria que son 65 docentes (35,7%).

Tabla 7*Integrantes de la muestra por condición laboral*

Condición	F	%
Nombrado	141	77,5
Contratado	41	22,5
Total	182	100,0

Figura 6*Distribución de la muestra por condición laboral*

Los resultados apreciados en la Tabla 7 y Figura 6, informan que del total de la muestra 77,5% corresponden a los docentes que son nombrados y el restante 22,5% corresponden a docentes contratados.

3.3. Operacionalización de variables

Variable Independiente. Gestión del Conocimiento. Se refiere a todos los procesos que de manera ordenada siguen las organizaciones para capturar y procesar los conocimientos de manera que se pueda facilitar el desarrollo de las instituciones y de los propios trabajadores orientándolos al establecimiento de ventajas competitivas tanto para la organización como para los propios trabajadores, (Rodríguez, 2006)

Variable Dependiente. Desempeño laboral docente. Es el conjunto de acciones de orden pedagógico desarrolladas por un docente con el propósito de provocar efectos educativos sustantivos entre los estudiantes. En este proceso es que debe hacer ejercicio de sus habilidades profesionales, así como de sus competencias emocionales de manera que pueda

interrelacionarse debidamente con los demás miembros de la comunidad educativa, (Valdez, 2000).

Figura 7

Cuadro de operalización de variable

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Conocimiento	Se refiere a todos los procesos que de manera ordenada siguen las organizaciones para capturar y procesar los conocimientos de manera que se pueda facilitar el desarrollo de las instituciones y de los propios trabajadores	Creación de conocimiento	Generación, capacitación y optimización del conocimiento,
		Compartir conocimiento	Intercambio, transferencia de información y experiencias positivas
		Aplicar conocimiento	Manejo del conocimiento en situaciones prácticas, tecnología
		Creatividad Organizacional	Desarrollo de ideas creativas, independencia laboral, manejo de problemas
		Innovación	Búsqueda y adecuación al cambio, ideas nuevas, actitudes proactivas
		Confianza	Ambiente positivo, intercambio de ayudas, equidad y justicia
		Información Interna	Sistema de información, toma de decisiones, puntos de vista
		Información Externa	Información exterior, nuevas políticas, encuestas
Desempeño Docente	Es el conjunto de acciones de orden pedagógico desarrolladas por un docente con el propósito de provocar efectos educativos sustantivos entre los estudiantes. En este proceso es que debe hacer ejercicio	Asistencia y Puntualidad	Cumplimiento con los horarios en las clases, exámenes y entrega de notas
		Promoción del Aprendizaje	Asimilación y expresión del aprendizaje, reconocimiento de los conocimientos antecedentes
		Evaluación del Aprendizaje	Evaluación personal, integral y permanente
		Aprendizaje cooperativo	Trabajos en grupo, organización interna, participación del alumno
		Utilización de Materiales Educativos	Uso de los materiales por parte de los estudiantes, aplicación en el aula
		Relaciones Interpersonales	Interacción social, asertividad, apreciación del esfuerzo

	de sus habilidades profesionales, así como de sus competencias emocionales	Metodología Docente	Capacidad para transmitir las ideas, manejo de recursos didácticos
--	--	---------------------	--

3.4. Instrumentos

Para la recogida de datos fue necesario la aplicación, mediante la técnica de la encuesta, de dos instrumentos, siendo el Cuestionario de gestión del conocimiento el primero en ser aplicado. El segundo fue el Cuestionario de desempeño docente.

Cuestionario de Gestión del Conocimiento:

El instrumento utilizado fue elaborado por Pedraja et al. (2009), en la Universidad de Antioquia que consta de 40 ítems, distribuidos en ocho dimensiones: creación de conocimiento, compartir conocimiento, aplicar conocimiento, creatividad organizacional, innovación, confianza, información Interna, información externa. Este instrumento ha pasado en su país de origen, por los respectivos análisis para que cumplan con las garantías técnicas de validez y confiabilidad, necesarias para ser utilizadas en un estudio como el presente. En el ánimo de que dichas garantías se cumplan, también, en nuestro caso, es que se procedió a realizar los análisis respectivos que dieron como resultado lo siguiente:

Tabla 8

Cuestionario de Gestión del Conocimiento: confiabilidad

Dimensiones	M	S	rite
Creación de conocimiento	17,97	3,53	0,88
Compartir conocimiento	18,00	3,58	0,85
Aplicar conocimiento	18,31	3,40	0,84
Creatividad en la organización	18,57	3,34	0,86
Innovación en la organización	18,31	3,53	0,89
Confianza en la organización	18,38	3,75	0,89
Información Interna	18,43	3,45	0,83

Información Externa	18,18	3,36	0,86
Alfa de Cronbach = 0,97*			

* $p < .05$

N = 182

Los resultados de los análisis efectuados para determinar la confiabilidad del instrumento, nos informan que el coeficiente alfa de Cronbach alcanza valores los suficientemente altos, 0,97, como para garantizar la confiabilidad de la prueba de gestión del conocimiento. Por otra parte, en el análisis específico de los ítems efectuados, a partir de la utilización de la correlación ítem test corregidas, nos informan que todos estos ítems alcanzan valores que son superiores a 0,80, razón por la cual se estima que todos son consistentes entre sí, lo que implica que son parte del instrumento.

Tabla 9

Cuestionario de Gestión del Conocimiento: validez

Dimensiones	M	S	F
Creación C	17,97	3,53	0,83
Compartir C	18,00	3,58	0,79
Aplicar C	18,31	3,40	0,77
Creatividad O	18,57	3,34	0,81
Innovación O	18,31	3,53	0,85
Confianza O	18,38	3,75	0,85
Información I	18,43	3,45	0,77
Información E	18,18	3,36	0,81
Varianza Explicada		81,02%	

Kaiser Meyer-Olkin (KMO) = 0,94

Test de Esfericidad de Bartlett = 1674,455 ***

*** $p < .001$

N = 182

Los análisis de validez de constructo que fueron efectuados al inventario de gestión del conocimiento, nos informan que alcanzan un valor en el Kaiser-Meyer-Olkin que llega al 0,94, lo que implica un valor considerado como muy alto. En lo que se refiere a los resultados obtenidos del test de esfericidad de Bartlett, se informa que el análisis factorial es aplicable a

esta variable por lo que se puede continuar con el análisis factorial. Los resultados muestran, también, la existencia de un solo factor que tiene una capacidad explicativa del 81,02% del total de la varianza. De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede afirmar que el Inventario de Gestión del Conocimiento presenta validez de constructo.

Cuestionario de Desempeño Laboral docente:

Instrumento que fue elaborado por Bazo (2007), de procedencia de la Universidad Federico Villarreal, se trata de un instrumento que consta de siete escalas independientes: Asistencia y Puntualidad, Promoción del Aprendizaje, Evaluación del Aprendizaje, Aprendizaje cooperativo, utilización de Materiales Educativos, Relaciones Interpersonales y Metodología Docente, que evalúan el desempeño laboral que presentan los docentes de las diferentes instituciones educativas en sus aulas de clase.

Tabla 10

Confiabilidad: Cuestionario de Desempeño Laboral docente

Ítems	M	S	ritc
Asistencia y puntualidad	22,18	2,16	0,72
Promoción aprendizaje	21,62	2,21	0,80
Evaluación aprendizaje	21,79	2,28	0,79
Aprendizaje grupal	22,04	2,20	0,83
Utilización de materiales	22,18	2,19	0,87
Relaciones inter	22,53	2,16	0,86
Metodología docente	22,14	2,23	0,83

Alfa de Cronbach = 0,95*

* $p < .05$

N = 182

Considerando los resultados estadísticos logrados, se puede observar que el coeficiente alfa de Cronbach alcanza valores lo suficientemente altos, 0,95, como para garantizar la confiabilidad de la prueba de desempeño docente. Por otra parte, en el análisis específico de los ítems efectuados, a partir de la utilización de la correlación ítem test corregidas, nos informan que todos estos ítems alcanzan valores que están por encima de 0,70, lo que quiere

decir que todos estos ítems presentan una consistencia interna lo suficientemente sólida como para ser consideradas como parte integrante del presente instrumento de evaluación.

Tabla 11

Cuestionario de Desempeño Laboral docente: Validez

Ítems	M	S	F
Asistencia y P	22,18	2,16	0,63
Promoción A	21,62	2,21	0,74
Evaluación A	21,79	2,28	0,72
Aprendizaje G	22,04	2,20	0,78
Utilización M	22,18	2,19	0,83
Relaciones I	22,53	2,16	0,81
Metodología D	22,14	2,23	0,78
Varianza Explicada			81,02%

Medida de Adecuación del Muestreo de Kaiser Meyer-Olkin = 0,92

Test de Esfericidad de Bartlett = 1135,149 ***

*** $p < .001$

N = 182

Los análisis de validez de constructo que fueron efectuados al cuestionario de desempeño docente, nos informan que alcanzan un valor en el Kaiser-Meyer-Olkin que llega al 0,92, lo que implica un valor considerado como muy alto. En lo que se refiere a los resultados obtenidos del test de esfericidad de Bartlett, se informa que el análisis factorial es aplicable a esta variable por lo que se puede continuar con el análisis factorial. Los resultados muestran, también, la existencia de un solo factor que tiene una capacidad explicativa del 81,02% del total de la varianza. De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede afirmar que el cuestionario de desempeño docente presenta validez de constructo.

3.5. Procedimientos

La prueba de hipótesis en una investigación cuantitativa sigue un conjunto de procedimientos previamente establecidos de manera que sea viable probarlas. Para ello se requiere, en principio, contar con una muestra definida de acuerdo a los estándares

establecidos, lo cual en efecto ocurrió, y a la que se le administró los dos instrumentos de evaluación con la finalidad de obtener los datos requeridos. El procesamiento de los datos se realizó con el apoyo del paquete SPSS v 25, el mismo que permitió realizar los análisis de normalidad respectivos y a partir de allí se determinó el tipo de estadísticos que debía usarse para la probanza de hipótesis. En este estudio se utilizó medidas no paramétricas, como la rho de Spearman, pues son las que se ajustaban a los requerimientos del mismo. Obtenidos los resultados de la investigación, estos fueron analizados y comparados a partir del marco teórico y las teorías que lo fundamentaron y también a partir de las investigaciones previas realizadas sobre el tema que se ha desarrollado.

3.6. Análisis de datos

El desarrollo de la tecnología ha permitido el surgimiento de nuevas formas de procesar los datos de manera estadística. Un claro ejemplo de ello es el programa SPSS que permite asumir y resolver el procesamiento de grandes cantidades de datos muy rápidamente pues están diseñados para hacerlo de esa manera. Para el caso de la educación, este programa es una herramienta valiosa pues permite resolver la diversidad de hipótesis que se puedan formular, en tanto contiene una gran variedad de estadísticos específicos, desde el punto de vista descriptivo, como inferencial. De manera específica y para los fines del presente trabajo de tesis, se ha hecho uso de los siguientes estadísticos: la media aritmética, la desviación estándar, el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Consideraciones éticas

Como debe ocurrir siempre que se realizan investigaciones, en el presente estudio se tuvo mucho cuidado en cumplir todas las normas éticas que se demanda en salvaguarda de la privacidad de los participantes. A todos los docentes, objeto de estudio, se les informo detalladamente la finalidad del trabajo, así mismo se les puso en conocimiento sobre el uso que

se iba a hacer de los datos, la confidencialidad de los mismos y finalmente se les informo que al término de este trabajo, se eliminarían todos los cuestionarios trabajados.

IV. RESULTADOS

Esta sección tiene como objetivo exponer y describir los datos obtenidos en el trabajo de campo; en primera instancia presenta el análisis a través de tablas estadísticas, figuras y su análisis e interpretación: el tema central es de Normalidad; Normalidad de los datos: gestión del conocimiento y Normalidad de los datos: desempeño docente. También, presenta los resultados correlacionales; Relación de las variables Gestión del conocimiento y desempeño docente, Relación entre creación del conocimiento y desempeño docente, Relación entre compartir conocimiento y desempeño docente, Relación entre aplicar conocimiento y desempeño docente; Relación entre creatividad en la organización y desempeño docente, Relación entre innovación en la organización y desempeño docente, Relación entre confianza en la organización y desempeño docente, Relación entre información interna y desempeño docente, Relación entre información externa y desempeño docente, Relación de las dimensiones de la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño docente.

Tabla 12

Normalidad de los datos: gestión del conocimiento

Dimensiones	M	S	K-SZ	Sig.
Creación C	17,97	3,53	,102	,000
Compartir C	18,00	3,58	,093	,001
Aplicar C	18,31	3,40	,090	,000
Creatividad O	18,57	3,34	,099	,000
Innovación O	18,31	3,53	,080	,000
Confianza O	18,38	3,75	,104	,000
Información I	18,43	3,45	,104	,000
Información E	18,18	3,36	,102	,000

N = 182

Efectuados los análisis de normalidad que sirvieron para determinar los estadísticos a utilizar, paramétricos o no paramétricos, los resultados muestran que la distribución de los datos obtenidos con las pruebas utilizadas, alcanzan coeficientes K-S Z que presentan significatividad estadística, por lo que se entiende que los datos están fuera de la curva normal. Esto impone la utilización de estadísticos no paramétricos para el análisis de los datos, de acuerdo a lo señalado por Siegel y Castellan (1995).

Tabla 13*Normalidad de los datos: desempeño docente*

Ítems	M	D.E.	K-SZ	Sig.
Asistencia y P	22,18	2,16	,125	,000
Promoción A	21,62	2,21	,123	,000
Evaluación A	21,79	2,28	,130	,000
Aprendizaje G	22,04	2,20	,119	,000
Utilización M	22,18	2,19	,121	,000
Relaciones I	22,53	2,16	,207	,000
Metodología D	22,14	2,23	,175	,000

N = 182

Efectuados los análisis de normalidad que sirvieron para determinar los estadísticos a utilizar, paramétricos o no paramétricos, los resultados muestran que la distribución de los datos obtenidos con las pruebas utilizadas, alcanzan coeficientes K-S Z que presentan significatividad estadística, por lo que se entiende que los datos están fuera de la curva normal. Esto impone la utilización de estadísticos no paramétricos para el análisis de los datos, de acuerdo a lo señalado por Siegel y Castellan (1995).

4.2. Resultados correlacionales

Tabla 14*Relación de las variables Gestión del conocimiento y desempeño docente*

Variables	Desempeño docente
Gestión del conocimiento	0,79***

* $p < ,05$ **N = 182**

Sometida a prueba la hipótesis general de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre las variables gestión del conocimiento y desempeño docente ($r = 0,79$).

Tabla 15*Relación entre creación del conocimiento y desempeño docente*

Variables	Desempeño docente
Creación de conocimiento	0,69***

* $p < ,05$

N = 182

Sometida a prueba la primera hipótesis específica de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre la dimensión creación del conocimiento y el desempeño docente ($r = 0,69$).

Tabla 16*Relación entre compartir conocimiento y desempeño docente*

Variables	Desempeño docente
Compartir conocimiento	0,68***

* $p < ,05$

N = 182

Sometida a prueba la segunda hipótesis específica de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre la dimensión compartir conocimiento y el desempeño docente ($r = 0,68$).

Tabla 17*Relación entre aplicar conocimiento y desempeño docente*

Variables	Desempeño docente
Aplicar conocimiento	0,68***

* $p < ,05$

N = 182

Sometida a prueba la tercera hipótesis específica de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre la dimensión aplicar conocimiento y el desempeño docente ($r = 0,68$).

Tabla 18*Relación entre creatividad en la organización y desempeño docente*

Variables	Desempeño docente
Creatividad en la organización	0,72***

* $p < ,05$

N = 182

Sometida a prueba la cuarta hipótesis específica de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre la dimensión creatividad en la organización y el desempeño docente ($r = 0,72$).

Tabla 19*Relación entre innovación en la organización y desempeño docente*

Variables	Desempeño docente
Innovación en la organización	0,72***

* $p < ,05$

N = 182

Sometida a prueba la quinta hipótesis específica de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre la dimensión innovación en la organización y el desempeño docente ($r = 0,72$).

Tabla 20*Relación entre confianza en la organización y desempeño docente*

Variables	Desempeño docente
Confianza en la organización	0,71***

* $p < ,05$

N = 182

Sometida a prueba la sexta hipótesis específica de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre la dimensión confianza en la organización y el desempeño docente ($r = 0,71$).

Tabla 21*Relación entre información interna y desempeño docente*

Variab les	Desempeño docente
Información Interna	0,67***

* $p < ,05$

N = 182

Sometida a prueba la séptima hipótesis específica de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre la dimensión información Interna y el desempeño docente ($r = 0,67$).

Tabla 22*Relación entre información externa y desempeño docente*

Variab les	Desempeño docente
Información Interna	0,70***

* $p < ,05$

N = 182

Sometida a prueba la octava hipótesis específica de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre la dimensión información externa y el desempeño docente ($r = 0,70$).

Tabla 23*Relación de las dimensiones de la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño docente*

Variab les	Asis	Prom	Evalú	AprG	UUMM	RRII	Méto
Creación C	0,60**	0,61**	0,60**	0,61**	0,61**	0,58**	0,59**
Compartir C	0,58**	0,56**	0,60**	0,60**	0,59**	0,59**	0,60**
Aplicar C	0,56**	0,60**	0,59**	0,60**	0,60**	0,57**	0,57**
Creatividad O	0,62**	0,64**	0,63**	0,61**	0,61**	0,62**	0,63**
Innovación O	0,60**	0,63**	0,61**	0,62**	0,64**	0,62**	0,62**
Confianza O	0,60**	0,61**	0,60**	0,64**	0,63**	0,64**	0,61**
Información I	0,49**	0,60**	0,61**	0,62**	0,60**	0,58**	0,57**
Información E	0,57**	0,64**	0,60**	0,63**	0,62**	0,59**	0,59**

* $p < ,05$

N = 182

Asis = Asistencia y puntualidad, Prom = Promoción aprendizaje, Evalú = Evaluación aprendizaje, AprG = Aprendizaje grupal, UUMM = Utilización de materiales, RRII = Relaciones interpersonales, Méto = Metodología docente.

Sometida a prueba la novena hipótesis específica de investigación, los resultados obtenidos, utilizando la rho de Spearman, informan de la existencia de relaciones significativas entre todas las dimensiones de la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño docente.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El desarrollo de investigaciones cuyo propósito este enfocado hacia la prueba de hipótesis, como ocurre con el presente trabajo de tesis, deben observar el cumplimiento de ciertos requerimientos técnicos que garanticen la validez interna del proceso investigador. Bajo estas consideraciones se ha de garantizar la utilización correcta de los estadísticos, pero también de los instrumentos de recolección de datos los mismos que deben contar con los criterios de validez y confiabilidad respectiva de manera que se pueda asegurar que los datos obtenidos provengan de fuentes confiables. Por estas razones es que se realizaron las respectivas pruebas piloto que dieron como resultado que ambas pruebas presentan adecuados niveles de validez y confiabilidad. Para el caso específico de la prueba de gestión del conocimiento, la confiabilidad fue determinada a partir de la utilización del coeficiente alfa de cronbach la misma que le da un valor de 0,97 que definitivamente es muy significativo. La validez del instrumento fue calculada a partir de la utilización del análisis factorial exploratorio, en particular el KMO, el mismo que da un valor de 0,94 que se tipifica como alto. Esto permite concluir que el instrumento tiene validez de constructo.

En la misma línea se desarrolla el análisis de la prueba de desempeño docente, determinada, también, a partir de la utilización del coeficiente alfa de cronbach la misma que le da un valor de 0,95 que definitivamente es muy significativo. La validez del instrumento fue calculada a partir de la utilización del análisis factorial exploratorio, en particular el KMO, el mismo que da un valor de 0,92 que se tipifica como alto. Esto permite concluir que el instrumento tiene validez de constructo.

La hipótesis general planteada “La gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05 – 2019”, fue sometida a prueba, dando como resultado que en efecto, las variables sometidas a verificación se encuentran vinculadas de manera

significativa, hecho que permite afirmar que las variables gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes por lo que se confirma la hipótesis propuesta.

Por otro lado, los resultados del trabajo de tesis se encuentran ligados a los trabajos reportados por Fernández y Batista (2016) “Estrategia de comunicación interna para la gestión del conocimiento sobre desarrollo sostenible en la zona de defensa de la Sierrita, municipio Cumanayagua”, en la que se muestra que la estrategia de comunicación presentada, es necesaria para elevar los conocimientos sobre desarrollo sostenible en la Zona de Defensa Sierrita, Rojas y Vera (2016), “Cultura organizacional en la gestión del conocimiento”, quienes hallaron varios conceptos y variables, entre ellos comunicación, capital intelectual, liderazgo...etc. que influyen directamente en un proceso de gestión del conocimiento, Huamán (2014) con su trabajo que asocia la gestión del conocimiento y la práctica profesional docente informa de la existencia de consistentes relaciones entre ambas variables, Huailani (2014) “Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud”, que concluye que la cultura organizacional es una fuente imprescindible en la generación de conocimiento, y que el diseño de una plataforma de gestión del conocimiento fomenta los flujos de creación, colaboración y transferencia de conocimiento en la institución, Talledo-Jiménez (2013) que con su propuesta de un modelo de gestión del conocimiento, concluye que este modelo diseñado y aplicado para optimizar la gestión del conocimiento es de la mayor importancia en el proceso de planificación estratégica en los ministerios y los gobiernos regionales nuestra nación. Pedraglio (2013) analiza la gestión del conocimiento en una empresa dedicada a la construcción y como esta gestión puede mejorar los niveles de ingresos para la institución si es orientada debidamente al desarrollo de su personal. Estos resultados no hacen sino ratificar que en los tiempos actuales la gestión del conocimiento adquiere un papel determinante en los sistemas sociales y culturales de todas las naciones. Los sistemas educativos que, a partir del siglo pasado, se convierten en

una de las piezas angulares del desarrollo económico y social de los estados nacionales, hoy se encuentran inmersos en las transformaciones de la sociedad del conocimiento.

Las instituciones educativas, tienen que ponerse a tono con los tiempos y adecuarse a los cambios constantes que se producen en el mundo de manera que su desarrollo estén vinculadas a las capacidades de generar, intercambiar y utilizar los conocimientos ligadas a sus capacidades para aprender de manera amplia pero de manera continua y en colaboración entre los diferentes actores del proceso educativo; en las que el proceso de aprendizaje se ubique en el centro del proceso y en el punto de apoyo sobre los que se debe producir el desarrollo de las organizaciones de las personas y las instituciones.

En los nuevos tiempos se demanda a las instituciones educativas, la formación de estudiantes en y para la vida; que les permita a estas nuevas generaciones, adaptarse rápidamente a las transformaciones tecnológicas y económicas a lo largo de las diferentes etapas de su vida. Las instituciones educativas se ven obligadas, por tanto, a formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia. En este contexto la gestión del conocimiento y el aprendizaje para la vida se han convertido en dos elementos clave que todas las instituciones educativas deben cumplir para satisfacer las demandas de los nuevos tiempos.

Desde este punto de vista la gestión del conocimiento se debe entender como la estructuración y manejo de los activos tangibles e intangibles; en palabras de Saavedra, Verdugo y Lacruz citados por Louffat (2005) como “el esfuerzo de una organización para capturar, organizar, distribuir y compartir los conocimientos entre todos los empleados” (p. 30). Como se puede observar la gestión del conocimiento está fuertemente ligada a los procesos administrativos y al desarrollo institucional.

VI. CONCLUSIONES

- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente ($r = 0,79$), en la muestra de investigación, razón por lo que se respalda la hipótesis general.
- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre la creación de conocimiento y el desempeño docente, ($r = 0,69$), en la muestra de investigación, razón por lo que se respalda la primera hipótesis específica.
- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre el compartir conocimiento y el desempeño docente, ($r = 0,68$), en la muestra de investigación, razón por lo que se respalda la segunda hipótesis específica.
- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre el aplicar conocimiento y el desempeño docente ($r = 0,68$), en la muestra de investigación, razón por lo que se respalda la tercera hipótesis específica.
- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre la creatividad en la organización y el desempeño docente ($r = 0,72$), en la muestra de investigación, razón por lo que se respalda la cuarta hipótesis específica.
- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre la innovación en la organización y el desempeño docente ($r = 0,72$), en la muestra de investigación, razón por lo que se respalda la quinta hipótesis específica.

- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre la confianza en la organización y el desempeño docente ($r = 0,71$), en la muestra de investigación, razón por lo que se respalda la sexta hipótesis específica.
- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre la información interna y el desempeño docente ($r = 0,67$), en la muestra de investigación, razón por lo que se respalda la séptima hipótesis específica.
- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre la información externa y el desempeño docente ($r = 0,70$), en la muestra de investigación, razón por lo que se respalda la octava hipótesis específica.
- Los resultados del análisis efectuado con el apoyo del paquete estadístico SPSS v 25, dan cuenta de la existencia de vinculaciones significativas entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño docente, razón por lo que se respalda la novena hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere que se utilice los resultados del presente estudio como referencia para implementar programas de desarrollo de la gestión del conocimiento, que motive a los docentes a realizar procesos de reflexión sobre su trabajo diario en el aula, en la organización, el desarrollo y aplicación de los proyectos educativos, con la participación activa y comprometida de los integrantes de las instituciones escolares.
- En una sociedad del conocimiento como la actual, es necesario implementar una serie de programas tendientes a facilitar la formación permanente del personal docente, para que se mantenga actualizado, no solo en la parte didáctica y profesional, sino también en lo referente a la parte del crecimiento personal y humanístico, que sirvan para modelar valores y principios en sus estudiantes.
- Desarrollar actividades que permitan a los docentes transferir sus conocimientos y lo compartan con sus colegas, en la medida de que el conocimiento solo puede evolucionar cuando es compartido y permite, además, solucionar una serie de problemas que se pueden presentar dentro de la institución educativa.
- La unidad, que debe conformarse entre tan importantes variables debe ser prioridad total en las diversas instituciones educativas en tanto les va a permitir desarrollar nuevos modelos de organización y de formación pedagógica que las enrumbe hacia el mejoramiento de los métodos pedagógicos, pero también y fundamentalmente, a la optimización de los procesos de gestión y administración de las instituciones educativas.
- Se sugiere diseñar e implementar una cultura de aprendizaje y trabajo en equipo. Para ello es necesario crear grupos de aprendizaje y compartir conocimientos, de manera que se puedan cohesionar los mismos, sin perder de vista el fomento de la competitividad y producción de conocimientos. La unión de los miembros de un equipo, facilitarán

ambientes que promuevan la capacidad de saber enfrentar los retos y cambios que se presenten.

VIII. REFERENCIAS

- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ayala, M. (2017). *Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5185/Ayala_QMT.pdf?sequence=1
- Banco Mundial. (2003). *Construir sociedad del conocimiento: nuevos desafíos para la educación terciaria*. Banco Mundial. https://www.ses.unam.mx/docencia/2007II/Lecturas/Mod2_BancoMundial.pdf
- Bazo, J. (2007). *Capacidades de interacción social y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito del Rímac - UGEL N° 02*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad; Diseño para organizaciones latinoamericanas*. McGraw – Hill. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/17580/resena3.pdf;jsessionid=319DAD583090BEB1A6ED56383608E8E5?sequence=1>
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Continental.

- Bretel, L. (2002). *Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial*. MINEDU.
- Bueno, E. (2000). *Gestión del Conocimiento, aprendizaje y capital intelectual*. Instituto Universitario Euroforum Escorial.
- Castañeda, D. y Fernández, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Revist de la Univ. Psychol. Bogotá*, 6(2), 245-254.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Castellanos, N. (2015). Gestión del conocimiento, una reflexión. *Revista Vinculando*.
<https://vinculando.org/wp-content/uploads/kalins-pdf/singles/gestion-del-conocimiento.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. McGraw – Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los recursos humanos*. McGraw – Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Corso, M., Giacobbe, A., Martini, A. y Pellegrini, L. (2007). Herramientas y habilidades para la mejora continua. *Revista internacional de tecnologías*, 348-365.
<http://dx.doi.org/10.1504/IJTM.2007.012268>
- Davenport, T. y Prusak, L. (2001). *Conocimiento en acción*. Pearson Education.
https://www.academia.edu/28026604/Interpretaci%C3%B3n_de_la_noci%C3%B3n_de_Conocimiento_en_Acci%C3%B3n_de_Davenport_y_Prusak_desde_la_Teor%C3%ADa_del_Sistema_General_de_J_L_Le_Moigne

- Díaz, Á. (2006). El enfoque de competencias en educación. Una alternativa o disfraz de cambio. *Revista Perfiles Educativos del Instituto de Investigaciones sobre la educación*, XXVIII (111), 7-36. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13211102.pdf>
- Díaz, F. y Blázquez, (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Editorial Wolters Kluwer Educación.
- Drucker, F. (2002). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Grupo Editorial Norma S.A. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc29/art19.pdf>
- Drucker, F. (2002). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Grupo Editorial Norma S.A.
- Fernández, T. y Batista, L. (2016). Estrategia de comunicación interna para la gestión del conocimiento sobre desarrollo sostenible en la zona de defensa de la Sierrita, municipio Cumanayagua. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202016000400003&script=sci_arttext&tlng=pt
- Flores, M. (2017). *La gestión del conocimiento educativo en una organización que aprende*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico de la Universidad César Vallejo. file:///C:/Users/User/Downloads/Flores_QMA.pdf
- Fuentes, E. (2005). La educación emocional en la educación infantil. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 19(3), 1-19. http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3617/1064_TFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, M. (2015). *Burnout y comportamiento organizacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar de Guatemala]. Repositorio Académico de la Universidad de Rafael Landívar de Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Fuentes-Maria.pdf>

- García, M. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista proyecciones*. 2(9), 17-25. <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n9/exaula/mgarcia.html>
- Gómez, L. Balkin, D. y Cardy, R. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall. <http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Edit. Brujas.
- Grant, M. (1996). Prosperar en entornos dinámicamente competitivos: Capacidad Organizacional como Integración del Conocimiento,. *Ciencia de la Organización*, 375-387.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Huailani, S.; Oré, E. y Rengifo, G. (2014). Gestión del conocimiento tácito en el instituto nacional de salud. *Revista de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática UNMSM*, 1-11. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/32759/1/Gestion-del-conocimiento-INS-PERU.pdf>
- Huamán, O. (2014). *Gestión del conocimiento y práctica profesional docente de la red de aprendizaje N° 1 Comas*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Louffat, E. (2005). Convergencia de los modelos de conocimiento y de competencias como soporte para la moderna administración de empresas. *Revista Escuela de Administración de negocios*, (53), 24-35. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20605303.pdf>
- Minakata, A. (2009). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela: Notas para un campo en construcción*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Obtenido de redalyc.org/pdf/998/99812141008.pdf

- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. MINEDU.
- Ministro de Educación. (2016). *Reporte técnico de la evaluación censal de estudiantes*. MINEDU. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/03/Reporte-Tecnico-ECE-2016.pdf>
- Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos (9ª ed.)*. Pearson Educación. https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_Wayne_Mondy_Robert_Noel
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa editorial del Magisterio.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación; Trad. Martín Hernández Kocka*. Oxford University Press. <https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/la-organizacic3b3n-creadora-del-conocimiento-pdf.pdf>
- Ongallo, C. (2007). *Manual de comunicación*. Editorial Dykinson S.L. <https://www.comunicacioninterna.pe/pdf/pdf5.pdf>
- Ortiz, A. (2013). *Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje*. Universidad del Magdalena. <https://tallerdelaspalabrasblog.files.wordpress.com/2017/10/ortiz-ocac3b1a-modelos-pedagc3b3gicos-y-teorc3adas-del-aprendizaje.pdf>
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pedraglio, D. y Soto, D. (2013). *Gestión del conocimiento en el sector construcción*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/315131/soto_vd-pub-tesis.pdf?seq

- Pedraja, L., Rodríguez, E. y Rodríguez, J. . (2009). Gestión del conocimiento, eficacia organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia* 14(48), 495-506. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-
- Pereira, H. (2011). Implementación de la gestión del conocimiento en la empresa. *CEGESTI, Éxito Empresarial*, 135. http://Www.Cegesti.Org/Exitoempresarial/Publicaciones/Publicacion_135_310111_Es.Pdf
- Perez-Soltero, A.; Leal, V.; Barceló, M. y León, J. (2013). Un diagnóstico de la gestión del conocimiento en las pymes del sector restauranero para identificar áreas de mejora en sus procesos productivos. *Revista Intangible Capital*, 9(1), 153-183. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54926344008.pdf>
- Pinillos, A. (1996). *Comunicación interna, un paseo por el tiempo*. http://www.albertoandreu.com/wpcontent/uploads/2006/07/HDBR_ANDREU_ComInternernaUnPaseo.pdf
- Rodríguez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: Una aproximación teórica. *Educación*, 37, 25-39. <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn37/0211819Xn37p25.pdf>
- Rodríguez, I. (1999). *El desempeño de los docentes de las escuelas básicas del distrito escolar N° 4 del estado Aragua*. Universidad de Carabobo.
- Rojas, E., y Vera, A. (2016). *Cultura organizacional en la gestión del conocimiento*. Universidad Francisco Paula Santander (UFPS). <https://1library.co/document/yr2x5vjz-cultura-organizacional-en-la-gestion-del-conocimiento.html>

- Santana, M.; Cabello, J.; Cubas, R. y Medina, V. (2011). *Redes sociales como soporte a la gestión del conocimiento*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio Académico de la Universidad ESAN. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/89/Gerencia_global_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Segredo, A. (2010). *Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la misión médica cubana. República Bolivariana de Venezuela, 2009*. Escuela Nacional de Salud Pública. Obtenido de <https://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/05/30-tesis-alina-segredo.pdf>
- Siegel, S. y Castellan, N. (1995). *Estadística no paramétrica, aplicada a las ciencias de la conducta*. Editorial Trillas. https://pauyecologia.files.wordpress.com/2016/11/estadisticas_no_parametricas-siegel5b15d-1.pdf
- Stewart, T. (1998). *La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual*. Granica.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. Prentice – Hall, Hispanoamericana S.A.
- Sveiby, K. (2000). *La nueva riqueza de las empresas: como medir y gestionar los activos intangibles para crear valor*. Gestión.
- Talledo, M. (2013). *Modelo de gestión del conocimiento para la planificación estratégica en los ministerios y gobiernos regionales en el Perú*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Académico de la Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1846/MAS_DET_016.pdf?sequence=1
- Tarí, J y García, M. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y la gestión de la calidad. *Revista Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 15(3), 135-148. [http://dx.doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)60105-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60105-1)

- Toffler, A. (1994). *La creación de la nueva civilización*. Plaza y Janés Editores, S. A.
http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/La_creac.pdf
- Torres, K. y Lamenta, P. (2015). Gestión del conocimiento y los sistemas de información en las organizaciones. *Revista Gestión del conocimiento y sistemas de gestión del conocimiento*. 11(32), 3-20. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78246590001.pdf>
- UNESCO. (2017). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2017/8*. UNESCO.
https://coleccion.siaeducacion.org/sites/default/files/files/informe_de_seguimiento_de_la_educacion_en_el_mundo-2017-8-261016s.pdf
- Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo: manual para la gestión de sueldos y salarios*. Editorial Texto.
- Valdés, V. (2000). *La evaluación del desempeño del docente*. Ministerio de educación. MED.
<https://es.scribd.com/doc/260549939/Encuentro-Iberoamericano-Sobre-Evaluacion-Del-Desempeno-Docente>
- Valdés, V. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Pueblo y educación.
- Velázquez, C. (2015). Aprendizaje cooperativo en educación física, fundamentos y aplicaciones prácticas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, Retos*, 28, 234-239.
<https://www.redalyc.org/pdf/3457/345741428042.pdf>
- Zapata, L. (2005). La comunicación interna en la sociedad del conocimiento: gestión clave en las estrategias empresariales e instituciones españolas. *Revista documentación de las ciencias de la información* 2004, 27, 269-275.
<https://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/view/DCIN0404110269A/19305>
- Zorrilla, S. (2007). *Introducción a la metodología de la investigación*. Océano.

IX. ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del Conocimiento y su relación con el Desempeño laboral de los docentes de las instituciones

Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño	Población	Instrumentos	Estadísticas
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05 – 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión creación de conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión compartir conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión aplicar conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión creatividad en la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Precisar el nivel de vinculación que se presenta entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05 – 2019</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión creación de conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Determinar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión compartir conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Establecer el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión aplicar conocimiento de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Precisar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión creatividad en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Identificar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión innovación en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05 – 2019</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La dimensión creación de conocimiento de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>La dimensión compartir conocimiento de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>La dimensión aplicar conocimiento de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>La dimensión creatividad en la organización de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>La dimensión innovación en la</p>	<p>Variables de estudio</p> <p>- Gestión del Conocimiento</p> <p>- Desempeño laboral docente</p>	<p>Se trata de una investigación de diseño no experimental de nivel correlacional</p>	<p>Todos los docentes de las Instituciones Educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra es no probabilística y por conveniencia</p>	<p>Cuestionario de Gestión del conocimiento de Liliana Pedraja - 2009</p> <p>Inventario de Desempeño laboral docente de Jenny Bazo Valladares - 2007</p>	<p>-Media Aritmética</p> <p>-Desviación Estándar</p> <p>-El Coeficiente Alfa de Cronbach</p> <p>Rho de Spearman</p>

<p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión innovación en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión confianza en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión información Interna de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión información externa de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de vinculación que se presenta entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes?</p>	<p>Determinar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión confianza en la organización de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Establecer el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión información Interna de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Identificar el nivel de vinculación que se presenta entre la dimensión información externa de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Determinar el nivel de vinculación que se presenta entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes.</p>	<p>organización de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>La dimensión confianza en la organización de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>La dimensión información interna de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>La dimensión información externa de la gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes.</p> <p>Las dimensiones de la gestión del conocimiento se encuentran vinculadas de manera significativa con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes.</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

ANEXO B

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios..... Nivel:
Inicial Primaria Secundaria Colegio.....

Condición laboral: Nombrado Contratado Estado Civil.....

Las afirmaciones que siguen son características de una gestiona su conocimiento. Sea tan amable de indicar en qué grado se dan en su Colegio. Por favor, marque la respuesta que elija, utilizando la escala que sigue para responder a cada afirmación.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

-
1. En el colegio utilizamos mucho tiempo para desarrollar nuestros propios conocimientos y habilidades docentes 1 2 3 4 5
 2. Los directivos del colegio intercambian conocimientos entre sí 1 2 3 4 5
 3. Los directivos del colegio aplican los conocimientos generados y compartidos 1 2 3 4 5
 4. En el colegio se valora y se fomenta la aportación de nuevas ideas en el trabajo 1 2 3 4 5
 5. En el colegio existe un compromiso con la innovación 1 2 3 4 5
 6. En el colegio se promueve un clima de apertura en el que los docentes pueden expresar sus sentimientos y problemas 1 2 3 4 5
 7. El colegio tiene canales de comunicación con los docentes y estudiantes para conocer sus necesidades y expectativas 1 2 3 4 5
 8. La información es considerada como un recurso valioso para el colegio 1 2 3 4 5
 9. Los directivos de la institución interactúan entre sí favoreciendo la creación de conocimiento 1 2 3 4 5
 10. Los directivos del colegio transfieren sus conocimientos a los profesores 1 2 3 4 5
 11. Este colegio incorpora nuevos conocimientos a su actividad diaria 1 2 3 4 5
 12. Los docentes disfrutan de autonomía para realizar su trabajo 1 2 3 4 5
 13. En el colegio se percibe una actitud positiva hacia las innovaciones 1 2 3 4 5
 14. El estilo de dirección utilizado en el colegio promueve conductas activas de ayuda y de colaboración entre los docentes 1 2 3 4 5
 15. El colegio provee canales de comunicación que permitan al estudiante expresar su

opinión sobre la calidad de los servicios que se le ofrecen	1	2	3	4	5
16. Los canales para dar a conocer la información son adecuados	1	2	3	4	5
17. En esta organización siempre se optimiza el conocimiento de las persona	1	2	3	4	5
18. El colegio siempre se esfuerza porque aprendamos unos de otros	1	2	3	4	5
19. En este colegio se optimiza el uso de las nuevas tecnologías de la información para ser cada vez mejores docentes y mejor organización	1	2	3	4	5
20. Los docentes saben que pueden intentar resolver problemas cotidianos por caminos diferentes	1	2	3	4	5
21. Existen recompensas y/o premios para las nuevas ideas e innovaciones	1	2	3	4	5
22. La integridad, la equidad y el sentido de la justicia son valores perceptibles en las resoluciones que se adoptan en el colegio	1	2	3	4	5
23. Se mantiene informados a los estudiantes acerca de las actividades que ofrece el colegio	1	2	3	4	5
24. Los principios fundamentales del colegio son del conocimiento de todos	1	2	3	4	5
25. En la organización todos nos actualizamos de forma permanente	1	2	3	4	5
26. En el colegio se comparte la información que obtienen los profesores	1	2	3	4	5
27. El colegio cuenta con mecanismos de captura, almacenamiento y transmisión del conocimiento	1	2	3	4	5
28. Los docentes disponen de los medios y recursos suficientes para la realización de su trabajo	1	2	3	4	5
29. A los profesores que arriesgan y fracasan se les anima para que lo intenten de nuevo	1	2	3	4	5
30. En el colegio se procura transmitir a los docentes que se desea favorecer su desarrollo y su bienestar profesional y humano	1	2	3	4	5
31. La opinión de los estudiantes es considerada en la toma de decisiones del colegio	1	2	3	4	5
32. Se informa a la comunidad educativa de los resultados de las encuestas de opinión vertidas en torno a la calidad de los servicios	1	2	3	4	5
33. En esta organización siempre se da prioridad a la capacitación del personal	1	2	3	4	5
34. Cuando en un área se obtienen buenos resultados, su experiencia se comparte con las otras aéreas	1	2	3	4	5
35. El colegio motiva a sus profesores a utilizar las aplicaciones informáticas para obtener un trabajo más eficaz	1	2	3	4	5
36. En el colegio se promueve creación de equipos de trabajo pluralmente constituidos	1	2	3	4	5
37. En el colegio existe apertura hacia el cambio y se responde activamente a él	1	2	3	4	5
38. La dirección confía en el buen hacer de sus docente	1	2	3	4	5
39. El colegio busca nuevas soluciones que atiendan a las necesidades de los docentes y estudiantes	1	2	3	4	5
40. El personal es informado de manera oportuna y adecuada cuando surgen cambios en las políticas del colegio	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Edad.....Sexo.....Colegio.....

Estado Civil: Soltero Casado Conviviente

Condición laboral: Nombrado Contratado

Nivel: Inicial Primaria Secundaria Tiempo de servicios.....

A continuación se presenta un conjunto una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibe el trabajo docente que realiza. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Responde a todas las pregunta y recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas.

- | | |
|--|-----------|
| 1. Asisto normalmente a clases. | 1 2 3 4 5 |
| 2. Tomo como punto de partida los conocimientos previos de los alumnos. | 1 2 3 4 5 |
| 3. Evalúo permanentemente el aprendizaje de los alumnos. | 1 2 3 4 5 |
| 4. Programo trabajos en grupo. | 1 2 3 4 5 |
| 5. He previsto los materiales necesarios para el desarrollo del curso. | 1 2 3 4 5 |
| 6. Motivo y despierto interés en los asistentes a clase. | 1 2 3 4 5 |
| 7. Trato de ser ameno en sus intervenciones. | 1 2 3 4 5 |
| 8. Soy puntual en la asistencia a clase. | 1 2 3 4 5 |
| 9. Permito la práctica y el ejercicio de nuevos aprendizajes | 1 2 3 4 5 |
| 10. Propicio la auto evaluación de los alumnos. | 1 2 3 4 5 |
| 11. Fomento la organización al interior de cada grupo. | 1 2 3 4 5 |
| 12. Refuerzo los nuevos aprendizajes. | 1 2 3 4 5 |
| 13. Procuro ser eficiente académicamente y me preocupo por los alumnos. | 1 2 3 4 5 |
| 14. La metodología que utilizo permite la participación activa de los estudiantes. | 1 2 3 4 5 |
| 15. Comunico oportunamente la fecha de los exámenes. | 1 2 3 4 5 |
| 16. Desarrollo contenidos conceptuales. | 1 2 3 4 5 |

17. Registro los avances que logramos en el curso.	1	2	3	4	5
18. Establezco acuerdos y criterios que permiten el trabajo en grupo	1	2	3	4	5
19. Motivo el interés de los alumnos por los nuevos aprendizajes.	1	2	3	4	5
20. Siempre estoy dispuesto a atender a los alumnos.	1	2	3	4	5
21. La metodología que utilizo se adecua a los objetivos y contenidos de los cursos.	1	2	3	4	5
22. Cumpló con los horarios de clase.	1	2	3	4	5
23. Desarrollo proyectos de investigación en clase.	1	2	3	4	5
24. Evaluó en forma integral, teoría y práctica.	1	2	3	4	5
25. Realizo motivación inicial y permanente.	1	2	3	4	5
26. Busco consolidar los nuevos aprendizajes.	1	2	3	4	5
27. Tengo la mejor disposición para atender consultas sobre los trabajos.	1	2	3	4	5
28. Tengo capacidad para transmitir con claridad mis ideas.	1	2	3	4	5
29. Entrego las notas de los exámenes oportunamente.	1	2	3	4	5
30. Felicito a los alumnos cuando realizan un buen trabajo.	1	2	3	4	5
31. Mantengo actualizado mis registros.	1	2	3	4	5
32. Propicio la participación activa de mis alumnos.	1	2	3	4	5
33. Los alumnos pueden utilizar los materiales educativos.	1	2	3	4	5
34. Valoro el esfuerzo que hacen los alumnos en sus estudios.	1	2	3	4	5
35. Les doy a los alumnos el tiempo suficiente para cumplir adecuada y oportunamente con las tareas que les asigno.	1	2	3	4	5