

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño en
docentes. Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo,
2020**

**Tesis de Investigación para obtener el Grado de doctor en Gestión y
Ciencias de la Educación**

Autor

Bopp Vidal, Edinson

Asesora (ORCID: 0000-0001-9730-0568)

Alva Franco, Carol

Chimbote- Perú

2019

ÍNDICE

1. PALABRA CLAVE.....	iii
2. TÍTULO	iv
3. RESUMEN.....	v
4. ABSTRAC	vi
5. INTRODUCCIÓN	1
6. METODOLOGÍA	22
7. RESULTADOS.....	25
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	34
9. CONCLUSIONES.....	
10. RECOMENDACIONES.....	34
11. AGRADECIMIENTO	36
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
13. ANEXO Y APÉNDICE.....	40

PALABRA CLAVE

Tema	Gestión del conocimiento-estilos de vida- desempeño docente
Especialidad	Gestión Educativa

KEYWORD

Topic	Knowledge management-lifestyles- teaching performance
Specialty	Education Management

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación	Gestión de la Educación
Área	5. Ciencias Sociales
Sub área	5.9 Otras Ciencias Sociale
Disciplina	Ciencias Sociales, Interdisciplinaria

TÍTULO

Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente. Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

Knowledge management, lifestyle and teaching performance. Francisco de Zela-Trujillo Educational Institution, 2020

RESUMEN

La presente investigación tuvo por finalidad establecer relación entre gestión del conocimiento, estilos de vida saludable y desempeño del docente de la Institución Educativa Francisco de Zela ubicada en el departamento de Trujillo. Tuvo por tipo de investigación basada en el descriptivo correlacional con diseño no experimental transversal de corte correlacional. Trabajó con una población de y muestra de 26 docentes de la institución educativa mencionada; para lo cual utilizó como instrumento el cuestionario con alternativas de escala Likert cuyos resultados fueron procesados empleando la el paquete estadístico SPSS versión 22, las que mediante la estadística descriptiva e inferencial hizo posible llegar a la siguiente conclusión: Existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente al obtener un coeficiente de correlación de $r=0,394^*$ y con una significancia bilateral de $P=0,046 < 0,05$, existe correlación directa de $0,667^{**}$ con un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ entre los estilos de vida saludable con el desempeño docente y una correlación baja entre la gestión del conocimiento de $0,216$ pero no es significativa ($p=290 > 0,05$) con el estilo de vida saludable.

ABSTRAC

The purpose of this research was to establish a relationship between knowledge management, healthy lifestyles and the performance of the teacher of the Francisco de Zela Educational Institution located in the department of Trujillo. The type of research was based on the descriptive correlation with a non-experimental cross-sectional correlational design. He worked with a population of and a sample of 26 teachers from the mentioned educational institution; For which he used as an instrument the questionnaire with Likert scale alternatives whose results were processed using the statistical package SPSS version 22, which through descriptive and inferential statistics made it possible to reach the following conclusion: There is a direct relationship between knowledge management and teacher performance when obtaining a correlation coefficient of $r = 0.394 *$ and with a bilateral significance of $P = 0.046 < 0.05$, there is a direct correlation of $0.667 **$ with a significance level of $0.000 < 0.05$ between the styles healthy life with teaching performance and a low correlation between knowledge management of 0.216 but it is not significant ($p = 290 > 0.05$) with healthy lifestyle.

INTRODUCCIÓN

Entendiendo que la educación, en todos los países del mundo es el cimiento fundamental para el desarrollo y construcción de una vida en igualdad y justicia; por tanto, se requiere recursos humanos preparados para enfrentar estos desafíos. En tal sentido las formaciones del estudiante deben estar encaminados hacia el logro de las metas y la solución de los problemas a pesar que existen información reciente donde se percibe que los estudiantes con niveles más altos en ciencia y tecnología se encuentran en los países desarrollados y con niveles con deficiencias en estudiantes de países subdesarrollados; producto de la desconformidad en el desempeño docente, en la gestión del conocimiento y relacionada esto con los estilos de vida.

Motivado por el estudio e identificar la relación entre el desempeño docente, la gestión del conocimiento y los estilos de vida, se revisaron repositorios a nivel nacional, mundial y regional del cual sirvió de soporte del presente estudio, que a continuación damos a conocer.

Entre los hallazgos encontrados tenemos:

En la tesis doctoral elaborado por (Requena, 2017), que tuvo por propósito establecer relación entre la gestión del conocimiento y los estilos de vida con el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte. Trabajo con una población de 567 del cual selecciono 229 docentes como muestra tanto del nivel inicial, primaria y secundaria, optando por una investigación descriptiva correlacional a quienes se les administró como instrumento un cuestionario en todas sus variables. Cuyos resultados permitieron a la autora llegara a la siguiente conclusión:

Se encontró una relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente; con la que se percibe que un docente competente tendrá un desarrollo integral. Además, la gestión del talento humano identifica fortalezas y las ubica en lugares estratégicos donde pueda transferir conocimiento, de esta manera llegando a ser especialista en su trabajo y mentor de docentes nuevos; de esta manera necesitando ser remunerado y reconocido para lograr una cultura organizacional que

se diferencie de los demás. Además, los expertos expresan que los docentes desean cambios significativos en su institución en la mejora de sus competencias docentes a través de una praxis de un estilo de vida saludable con el fin de poder gestionar el conocimiento fundamentada en creencias (p. 312).

Revisando el repositorio de la Universidad César Vallejo se encontró la investigación de (Veliz, 2017), que tuvo por finalidad de establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en 114 trabajadores a quienes se les sometió a desarrollar un cuestionario tanto para la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal que labora en la secretaría del Presidente de Consejo de Ministros a partir de la investigación de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental-transversal. Los resultados al aplicar la técnica estadística de la Rho de Spearman de 0,836 el cual indica una relación positiva entre variables; de esta manera llegando a la siguiente conclusión:

Existe relación positiva alta entre la gestión del conocimiento con el desempeño laboral en trabajadores de la Secretaría del Consejo de Ministro. Asimismo, encontrando relación significativa entre gestión del conocimiento y las dimensiones flexibilidad y compromiso institucional (0,956), con la planificación y gestión un 0,693 la que indica una relación positiva y con la dimensión del liderazgo en un 0,713 (p. 113).

De igual manera, (Lavado, 2017), a partir de una investigación de tipo básica descriptiva con diseño no experimental transaccional correlacional y en una población de 291 profesores quienes conforman una RED 19 de Los Olivos a quienes se les administro como instrumento un cuestionario para recabar información, tuvo por propósito de establecer relación entre gestión del conocimiento y desempeño docente, del cual se encontró las siguientes conclusiones:

Se percibe que existe correlación significativa entre la gestión del conocimiento con el desempeño docente en la RED 19 de Los Olivos, al encontrar un coeficiente de correlación positiva alta de 0,856 y con una significancia bilateral menor a $p < 0,05$. Del mismo modo se relaciona con la enseñanza aprendizaje de los

estudiantes al encontrar un valor de 0,954, es decir una correlación positiva alta y con significancia menor a $p < 0,05$ (p.79).

Con lo referente a la gestión del conocimiento se encontró que el 39.8% de la RED 19 manifiestan tener una gestión del conocimiento malo, el 37.3% consideran bueno, 22.9% señalaron regular. Sobre el desempeño docente el 53.6% se ubican en proceso, el 30.1% en inicio y el 16.3% en excelente.

En la Universidad Autónoma de Madrid se encontró la tesis Doctoral de (Sans, 2017). Quién tuvo por objetivo de ver la convergencia del conocimiento con el empleo del sistema e learning mediante una investigación de tipo cuantitativo y diseño cuasi experimental asignadas de manera aleatorizada su población y de acuerdo a su temporalización es transversal y por su finalidad es aplicada, del que llegó a la siguiente conclusión:

No existe una organización con enfoque explícito de gestión del conocimiento que para implementación no puede ser ajeno a la infraestructura tecnológica, asegurando al acceso de la información. Además, indica un desarrollo que potenciaría la gestión del conocimiento es la taxonomía de una empresa relacionada a un trabajo con recursos utilizados en los procesos de aprendizaje. El buscar información usando la taxonomía de navegación horizontal se convertiría en complemento para incrementar la convergencia de los sistemas e-learning y la gestión del conocimiento.

También se encontró la pesquisa realizada por (Obispo, 2019), cuya finalidad fue establecer relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución San Pedro en Chorrillos, a partir de una investigación de tipo hipotético deductivo con diseño no experimental de nivel correlacional en una población de 67 docentes a quienes se les suministró un cuestionario para gestión del conocimiento y otro para desempeño del cual se concluye:

A partir del estadístico Rho de Spearman se obtiene una relación de manera directa y alta entre la gestión del conocimiento con el desempeño docente al obtener un valor de $Rho = 0,730$, de esta manera aceptándose la hipótesis de investigación

(p.79). Asimismo, se percibe que el 52.3% de los docentes expresan que la gestión del conocimiento es buena, el 36.9% regular y un 10.8% consideran mala en la variable gestión del conocimiento. Con respecto al desempeño docente el 58.5% presentan un nivel muy eficiente, el 33.8% eficiente y un 7.7% deficiente.

En Huacho, (Eyzaguirre, 2018), en la investigación desarrollada con el fin de establecer relación entre desempeño docente y estilos de vida a partir de una metodología de investigación cuantitativa de carácter correlacional cuya población estuvo conformada por 25 docentes de primaria de la Institución N°20318 a quienes se les aplicó un cuestionario para recabar información sobre las variables de estudio. Encontrando como resultados un Alfa de 0,05 y un valor de $P=0,000$ menor al estimado con la que se concluye que existe relación significativa entre el desempeño docente y sus estilos de vida (p. viii).

En Guatemala se encontró el estudio realizado por (Cifuentes, 2016). A partir de la investigación de tipo descriptivo correlacional se comparó los resultados mediante la R de Person encontrando una relación significativa de 0,05 entre rendimiento académico y estilos de vida. Asimismo, encontrando un desempeño entre medio y alto y sus estilos de vida bastante satisfactorio (p.60).

Entre los aspectos considerados en la fundamentación científica del presente estudio tenemos dividida en tres: gestión del conocimiento, desempeño docente y estilos de vida.

La Gestión del conocimiento

El hombre, desde sus inicios a través de las diversas corrientes filosóficas ha querido encontrar la fuente del conocimiento comenzando desde la filosofía antigua hasta la contemporánea

Dentro de la Filosofía Antigua se incluyen los Presocráticos, considerados como los primeros filósofos de Occidente. Los filósofos del siglo V antes de Cristo: los Sofistas y Sócrates. Los dos grandes filósofos de esta etapa: Platón, discípulo de Sócrates, y Aristóteles, discípulo de Platón. Las Escuelas Filosóficas Helenísticas o pos aristotélicas: Cinismo, Epicureísmo, Estoicismo, Escepticismo y Neoplatonismo.

Sakaya (1992) discutía sobre las ventajas de la creación de organizaciones basadas en la gestión del conocimiento, estas empresas llegaron a ser competitivas.

Como señala (De Kereki, 2003), “la sociedad está emprendiendo una transformación fundamental desde la Era Industrial a la Era de la Información. El motor de la Era de la Información son el aprendizaje y los conocimientos”. Así sugieren reorientar la visión de la educación universitaria, rediseñar la educación de acuerdo a esta visión, redefinir los roles y responsabilidades de los agentes y del sistema educativo y reingenierizar los procesos organizativos.

Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento. Para hacer de la gestión un proceso estratégico en forma cíclica (Fortalvo, Quejada , & Puello , 2011) proponen:

- Identificar el conocimiento y formular una estrategia
- Generar o adquirir conocimientos e implantarlo en la empresa.

Desarrollar el conocimiento.

- Codificar o transformar el conocimiento
- Almacenar el conocimiento
- Distribuir o compartir el conocimiento
- Usar o aplicar el conocimiento
- Medir el conocimiento
- Promover la mejora continua
- Seguir y evaluar
- Reducir tiempos y costos

Entre los modelos de gestión del conocimiento, consideramos a lo propuesto por:

Modelo de gestión del conocimiento KPGM. (Tejedor & Aguirre, 1998) exponen los factores que condicionan la capacidad de aprendizaje de una organización, así como los resultados esperados. Una de las características esenciales del modelo es la interacción de todos sus elementos, que se presentan como un sistema complejo en el que las influencias se producen en todos los sentidos. La estructura organizativa, la cultura, el liderazgo, los mecanismos de aprendizaje, las actitudes de las personas, la capacidad de trabajo en equipo, etc., no son independientes, sino que se conectan entre ellos.

a) Factores que condicionan el aprendizaje

Dentro de los factores debemos destacar tres bloques importantes:

El desarrollo de la gestión del conocimiento dentro de una empresa requiere un compromiso firme y consciente de todo el personal, considerando que es un proceso que necesita ser gestionado porque comprometerá todos los recursos necesarios.

Las personas que están en una institución deben manifestar un comportamiento y niveles de aprendizaje determinados, es decir tienen que ser capaces de aprender y desear hacerlo; para ello, deben ser capaces de trabajar en equipo, mejorar sus comportamientos, actitudes, habilidades y herramientas. Estos comportamientos deben estar destinados para el logro de la misión, que se conseguirá en la medida en que la empresa promueva reuniones, programas de formación y creación de equipos multidisciplinarios.

También tiene que ver con la infraestructura.

Se considera la cultura organizacional, estilo de liderazgo, estructura, gestión de personas, comunicación, sistemas de información estrategias como elementos de la gestión que se deben tener en cuenta.

La responsabilidad personal sobre el futuro (pro actividad de las personas).

Tiene que ver con la creatividad de las personas y no reactividad, es necesario

que la organización implante estrategias para el desarrollo personal y aprendizaje continuo.

La habilidad de cuestionar los supuestos (modelos mentales).

Muchas veces nuestros propios modelos mentales tergiversan la realidad, por eso atacamos lo síntomas y no la enfermedad (teoría del uso). Tiene que ver también con nuestras costumbres, hábitos y percepciones que influyen en el resultado del trabajo de los individuos, una tarea es tratar de cambiar esos modelos mentales y acercarlos más a la teoría de la acción como parte de una cultura organizacional.

El modelo Andersen fue citado por (Ingeniería del Conocimiento, 2016), donde se menciona que el flujo de la transmisión de la información que tiene valor y que es catalogada como valiosa, desde los individuos a la organización y de retorno a los individuos, de modo que ellos puedan utilizarla para crear valor y generar beneficios a los clientes.

Su novedad radica en que, desde la perspectiva individual, existe una responsabilidad personal por compartir y hacer explícito el conocimiento para la organización y desde la perspectiva organizacional también implica una responsabilidad con la creación de la infraestructura de soporte para que la perspectiva individual sea efectiva, se desarrollen los procesos, la cultura, la tecnología y los sistemas que permitan capturar, analizar, sintetizar, aplicar, valorar y distribuir el conocimiento.

Modelo de Knowledge Management Assessment Tool KMAT. Modelo de evaluación y diagnóstico que tiene como base el Modelo de Administración del Conocimiento Organizacional desarrollado conjuntamente por Arthur Andersen y APQC. Propone que el liderazgo, cultura, tecnología y medición son facilitadores que favorecen el proceso de administrar el conocimiento organizacional (Cubillos & Herrera, 2013).

- a) Liderazgo. Refuerza sus competencias críticas a través del uso del conocimiento y estrategias que define la institución.

- b) Cultura. Tiene que ver con el comportamiento predispuesto al cambio y al nuevo conocimiento partiendo de estrategias y del enfoque organizacional definido por la institución.
- c) Tecnología. Este aspecto se considera para que la comunicación sea fácil y rápida.
- d) Medición. Mide cómo se distribuyen los recursos a través del capital intelectual, contribuye a potenciar esos recursos para el crecimiento de la institución.
- e) Procesos. Son los pasos para identificar, ayudar a capturar, adoptar y transferir el conocimiento para darle un valor agregado y mejorar los resultados.

Modelo de Gestión del Conocimiento Organizativo. Este modelo sugerido por Bueno, según (Ordóñez, 2005), habla del conocimiento individual y organizativo, lo cual traslada la discusión sobre Gestión del Conocimiento al plano del sistema organizativo y su gestión. En este sentido, hablar de organización implica referirse al sistema de relaciones y conexiones que permite que los individuos interactúen, y como parte de este proceso, se produzcan flujos de conocimiento en las direcciones de la propia interacción.

Es importante destacar que la gestión del conocimiento, vista desde esta óptica y con sentido de dirección, supone la definición de directrices, canales, procedimientos y recursos para crear condiciones óptimas para estimular, canalizar, catalizar y potenciar estos flujos de conocimiento.

Estilos de vida

En la década de los 70 y 80 se fue cambiando la forma de abordar la salud, viéndola como un proceso integrador y multidimensional que tiene que ver con componentes objetivos y subjetivos, con un estilo de vida.

La calidad de vida es la percepción del individuo de su situación en la vida, dentro del contexto cultural y de valores en que vive, y en su relación con sus objetivos, expectativas, valores e intereses (Soto & Failde , 2004).

Los Estilos de vida saludable son adecuados para los problemas grandes que actualmente se están generando en el campo de la salud (Serra & Aranceta, 2006).

(Máquez & Garetechea , 2009) sostienen que la inactividad física es uno de los problemas más relacionados con la salud, esta es causada por los avances tecnológicos y otros. Este tema ha generado gran demanda de información especializada. Debemos reconocer, además, los beneficios de tener una buena actividad física asociada a un estilo de vida saludable.

(Guerrero & León, 2010) mencionan en su tesis sobre estilo de vida que el concepto apareció por primera vez 1939 de manera formal, porque no era muy importante, ni significativo ya que las generaciones y sociedades era relativamente homogéneas, cita a Pierre Bourdeu, nos habla de los hábitos, entendiendo este como la forma de obrar, pensar y sentir, asociados a la posición, hacen que las personas de un entorno social homogéneos compartan estilos de vida parecidos, que se va construyendo a través de la familia, la sociedad y la religión. En cuanto a la religión, tenemos a Juan que menciona en el capítulo 10:10 de su libro: “Yo he venido para que tengan vida, y para que la tengan en abundancia.

En el estudio que desarrollaron en Colombia

(Díaz, López , & Varela , 2010) se muestra evidencia que hay relación entre el síndrome de Burnout y la docencia. Por ello, se debiera proporcionar al docente un clima organizacional agradable; para estas investigadoras, las actividades que realice el docente dentro de la institución no deberían de ser sobrecargadas, permitiendo al docente gozar de espacios familiares y sociales, además de ejercicios físicos.

(Montero, Asún, Estrada, & Romero, 2013) realizaron un programa de estiramiento sobre los niveles de ansiedad de los trabajadores para disminuir dolor corporal, ansiedad y agotamiento; y, así aumentar, la vitalidad, salud mental y flexibilidad. El trabajo logró demostrar que el estudio fue significativo y que los trabajadores necesitan realizar actividad física.

El estilo de vida adventista ha sido continuamente legitimado por la evidencia científica, la observancia de los ocho remedios naturales (consumo de agua, sueño

apropiado, dieta vegetariana, actividad física, toma de sol moderada, aire puro, temperancia y desarrollo de una vida espiritual) incide de manera significativa en una mayor longevidad entre adventistas y la reducción de enfermedades crónicas (Pinzón, 2013). Se ha observado que las personas que no llevan un estilo de vida saludable tienen como consecuencias grandes problemas en la salud (Sierra, Roman, & Aranceta, 2014).

Importancia de los estilos de vida. Cuando el sujeto satisface adecuadamente las necesidades humanas, surge el síndrome del desarrollo que mejora la calidad de vida y desarrolla los valores superiores y espirituales. Este síndrome del desarrollo genera una personalidad saludable que manifiesta las siguientes características: amor por la vida, autenticidad, autoestima, autonomía integral, benevolencia, solidaridad, autorregulación, creatividad, predominio de la razón y la justicia, unidad y equidad consigo, con los otros y con la naturaleza (García, 2003).

La persona saludable asume una actitud y conducta abierta, comunicativa y afirmativa de amor hacia la realidad, está en un proceso continuo de aprendizaje mediante una interacción dialéctica con esta, aprendizaje que consiste en el cambio y transformación para el mejoramiento del mundo y de sí mismo (García O., 2007).

Para (Valiente & Garccía, 2010), el concepto de vivir bien está muy relacionado con el estilo de vida. Para este escritor, el concepto vivir bien abarca una salud tanto física, como emocional y espiritual. El vivir bien tiene muy poco que ver con las posesiones económicas que pueda tener una persona. Conlleva algo de aptitud física, relaciones emocionalmente sanas y comunicación con Dios.

Factores de los estilos de vida. Estilo de Vida Cristiano (2017) durante estos tiempos involucra desechar todo aquello que está impidiéndonos obedecer a Dios, debemos permanecer conectados con Dios, una vida separada de Dios muere, debemos resistir las falsas doctrinas, nuestras vidas transformadas nos obligan a compartir el impacto del evangelio por la eternidad.

Velásquez (2016) expresa que el estilo de vida saludable implica la adopción de una serie de conductas que influyen positivamente en la vida como ser: una

alimentación adecuada, prácticas de ejercicio físico y la calidad de vida, liberación de estrés, el gasto energético y el descanso, bienestar físico, psicológico y social.

La Universidad Autónoma de Baja California (2016) sostiene que es preocupante la mala calidad de los alimentos que se consumen en estos tiempos, que el tipo de alimentación debería ser más balanceado para gozar de una mejor salud. El hecho de seguir con las tendencias alimenticias actuales daría como resultado un elevado número de personas sedentarias, con sobrepeso y baja condición física.

La práctica de actividad física y de deporte forma parte de las conductas beneficiosas para la salud, esos son los resultados encontrados en el estudio realizado por

(Castillo, Balaguer, & García, 2007), indican que, por lo general, las personas quienes practican algún tipo de actividad física o deporte, además de obtener beneficios físicos y psicológicos, poseen conductas más saludables que las personas inactivas físicamente.

No se puede negar que una de las enfermedades que más muertes está ocasionando en el mundo actual es el cáncer. En el mundo entero el cáncer está cobrando miles de vidas, se considera la alimentación inadecuada como uno de los factores decisivos en la aparición de diversos cánceres y otras enfermedades (déficit de atención, Alzheimer y esclerosis múltiple, etc.). Los hallazgos científicos han demostrado que las bacterias que se encuentran en el intestino interactúan con el cerebro influyendo en su funcionamiento (Pelmuter, 2015).

La Organización Mundial de la Salud (2016) menciona que, en 1995, el comité de cancerólogos de la Unión Europea publicó el código europeo contra el cáncer, que en resumen dice de la siguiente manera:

No fume. Si es fumador, deje de fumar lo antes posible y no fume en presencia de otras personas.

Si bebe alcohol, ya sea cerveza, vino o licores, modere su consumo.

Aumente el consumo diario de verduras y frutas frescas. Coma a menudo cereales con un alto contenido de fibra.

Evite el exceso de peso, haga más ejercicio físico y limite el consumo de alimentos ricos en grasas.

Evite las exposiciones prolongadas al sol y las quemaduras por el sol.

Respete estrictamente las normas destinadas a evitar cualquier tipo de exposición a sustancias consideradas cancerígenas.

Consulte a su médico si nota algún bulto, una herida que no cicatriza, etc.

Consulte a su médico en caso de problemas persistentes, tales como tos, ronquera permanente, etc.

Desempeño docente

En la década del 70 se hablaba de “reentrenamiento” para mejorar el desempeño del docente; en la década de los 80, de un nuevo currículo y luego, en la década de los 90, proponen el programa de capacitación docente: PLANCAD que surge del diagnóstico (que no fue el mejor) realizado a la Educación Peruana en el año 1993 (Carrasco, 2002).

De esta manera surgió el interés por mejorar el desempeño docente. En este sentido, surgieron diversos estudios e investigaciones donde se enfoca al docente como un ente global, que debe cumplir roles y funciones y, para ello, debe ser capacitado mediante actividades de formación continua (Padilla, 2005).

Por lo tanto, el docente es el eje principal de la calidad educativa. El Ministerio de Educación propone la Carrera Pública Magisterial donde el docente es un facilitador del aprendizaje, que guía a sus estudiantes y padres de familia. El estado propone la nueva en el Perú para que el docente actúe como un profesional dentro del margen de pobreza y exclusión (Juárez, 2012).

En Ministerio de Educación (2014) se elabora el Marco del Buen desempeño docente para mejorar la práctica del maestro y guiar el aprendizaje de los estudiantes, surge para tener una idea más reflexiva sobre el quehacer educativo. Actualmente se han realizado algunas modificaciones con respecto a este documento, dentro de ella se percibe la docencia como un quehacer complejo, que requiere una acción reflexiva, autónoma y crítica, respecto al saber cómo actuar y decidir, porque el

docente se vuelve un agente de cambio, dentro de una dinámica relacional donde se incluye a estudiantes, padres de familia y la institución educativa.

Vemos, en la actualidad, que los docentes necesitan actualizar algunos conocimientos y la Institución Educativa debe apoyar en este aspecto. Vivimos en la era de las tecnologías digitales e internet, un contexto fundamentado en conexiones, de tal manera que “el cómo” se aprende ha cambiado y por ende la forma de enseñar. El docente debe ser competente al manejar esas habilidades para saber cómo ayudar a sus estudiantes a utilizar la tecnología y esta sea una ayuda en su proceso de aprendizaje, esta labor es fundamental hoy más que nunca, la información está expuesta y debemos retener lo bueno y desechar lo malo, gestionando el conocimiento de la mejor manera (Jose María Cela-Ranilla, Francesc Esteve Mon, & Mercè Gisbert-Cervera, 2017).

Indicadores de desempeño. Tradicionalmente, el desempeño se ha medido por medio del análisis del puesto de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones dentro del mismo (Berrocal, 2016). Debido a los cambios socioeconómicos que han generado mercados volubles y turbulentos (Chiavenato, 2009) se han empezado a considerar otros indicadores de desempeño que, aunque no se incluyen dentro de la descripción del puesto o rol descrito, son necesarios para una mejora de la efectividad organizacional (Bargas, Osés., Duarte, E., Landy, B., Alcocer, A., Esquivel., Briceño, E., Duarte, A y Esquivel, 2007). Para Calle & García (2005), también se puede medir de diferentes perspectivas el trabajo del docente.

Factores de calidad del desempeño docente. Según Ruíz (2016), la calidad del desempeño docente se mide por la calidad de la enseñanza, coincidiendo con Rodríguez (2013) y con Flores Castillo (2008), la actitud de compromiso del docente y del estudiante. A esto se suman los siguientes factores:

El Proyecto Educativo Institucional. Si un docente no conoce el Proyecto Educativo Institucional de la institución donde labora puede tener limitaciones en sus propósitos educativos. Conocer y participar en la elaboración del PEI le permite al docente sentirse corresponsable de los resultados.

Sistemas de capacitación para docentes. Las instituciones que invierten en la capacitación de sus docentes tienden a mostrar más calidad educativa, incluyendo la estabilidad laboral y cohesión, aunque para algunos no es tan importante, tiene mucho impacto en los avances educativos.

El currículo. Los docentes deben ceñirse al plan de estudios, sus clases no deben ser improvisadas.

Reuniones constantes de los docentes. Es necesario trabajar en equipo, para tomar acciones de ayuda, recuperación y refuerzo.

Competencias docentes. Según Ministerio de Educación (2014), según el marco del buen desempeño docente, existen nueve desempeños docentes:

1. Conoce y comprende las características de sus estudiantes a fin de promover capacidades de alto nivel.
2. Planifica la enseñanza logrando coherencia entre lo que quiere lograr de sus estudiantes y el proceso pedagógico.
3. Crea un clima de aprendizaje, convivencia democrática y respeta la diversidad.
4. Domina los contenidos, utiliza estrategias y recursos pertinentes para que sus estudiantes puedan aprender de manera reflexiva y crítica.
5. Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes para poder retroalimentar.
6. Participa activamente, es positivo, contribuye en la mejora continua del PEI y genera aprendizajes de calidad.
7. Establece buenas relaciones de afecto, colaboración con las familias, comunidad e instituciones educativas, aprovecha sus saberes y recursos y da cuenta de sus resultados.
8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de forma individual y colectiva.

9. Ejerce su profesión con ética y respetando los derechos de las personas, demostrando compromiso.

Entre las dimensiones del desempeño docente, consideramos los siguientes:

Dominio de su materia o especialidad. El docente para enseñar necesita más que saber transmitir conocimientos e informaciones, incluye capacidades, procedimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, cognitivas, psicomotrices, autonomía equilibrio, relación interpersonal e inserción social. El docente debe conocer y dominar su materia de modo que ese contenido tenga sentido para el estudiante y sea práctico (CONEAU, 2009). El docente debe contar con estrategias, debe crear ideas que transformen su espacio, debe dotar al estudiante de espacios favorables para su aprendizaje de tal modo que el padre se sienta feliz con su desempeño, también debe relacionarse con ellos a través de visitas en los hogares para conocer las particularidades de sus estudiantes, siendo siempre positivo, creativo y crítico (Díaz, 2005).

Actuación profesional. Las tareas que se les da a los estudiantes no deberían surgir del azar o del momento; por el contrario, deben ser planificadas considerando las características de sus estudiantes. Contrastadas las teorías, el docente debe ser investigador, en este sentido debe ser capaz de presentar ponencias enriquecedoras en diferentes contextos y producir materiales educativos innovadores. Debe evidenciar que es competente (Sobero, 2008).

Responsabilidad con sus funciones. Montenegro (2003) lo define como el cumplimiento de sus funciones, asociados a las condiciones propias del docente al estudiante. Un docente debe tener bien en claro sus funciones, para ello debe empaparse de lo que se requiera para ejercer bien su labor, pero también necesita que la institución donde se desempeñe le dé las herramientas necesarias para gestionar sus actividades. Debe cumplir con sus obligaciones, debe estar comprometido con las metas y objetivos institucionales, debe entregar sus documentos a tiempo, debe ser puntual y debe lograr que sus estudiantes aprendan utilizando diversas estrategias. Un docente cristiano tiene muy en claro cuál es función, tomará como fuente del conocimiento el currículo que considera la biblia, porque esto repercutirá en su

metodología de enseñanza y lo hace capaz de operar efectivamente. Las creencias filosóficas van de la mano con las prácticas educacionales (Knight, 2002).

Realización personal. Los docentes que decidieron ser docentes por vocación, sienten gozo al enseñar a sus estudiantes, se preparan para dar todo en las aulas, se empoderan para hacer de su labor una acción que trascienda porque siente que su labor es valiosa y lo disfrutan, sienten que al realizar su trabajo y sus estudiantes aprenden logra sus metas, pero también desea que sus estudiantes reconozcan sus actuaciones, también los padres de familia y sus administradores, demostrando siempre sus habilidades y talentos que Dios le ha dado (Ministerio de Educación de Colombia, 2011).

El presente estudio se justifica, porque tuvo como fin principal de entablar relación entre las variables gestión del conocimiento, estilos de vida saludable y el desempeño del docente, de esta manera incrementando estudios en el campo de gestión de conocimiento que en estos momentos son temas de actualidad en el campo administrativo que tantos problemas viene ocasionando dentro de una organización institucional. Otro de los aspectos son los estilos de vida que va relacionada al desempeño de todo personal en una organización.

Desde el punto de vista psicológico se percibe como la gestión del conocimiento ha ido evolucionando en el presente siglo obligando a que los estilos de vida de la persona modifiquen para de esta manera ayudar a adquirir condiciones necesarias para desenvolverse en sus actividades o desempeño profesional.

Desde el punto de vista científico, la presente investigación contribuirá a modificar la perspectiva de la gestión del conocimiento, donde cada líder educativo logre en su institución a mejorar el desempeño de sus trabajadores, el aprendizaje de sus alumnos y orientadas hacia una educación integral y de calidad.

El beneficio social a lograr es que docentes que forman parte de facilitadores de aprendizaje mediante su ejemplo y con una vida saludable muestren desempeños óptimos y los líderes educativos brindar las condiciones necesarias para lograr un trabajo de calidad.

Otra relevancia social, es que se brindará a los estudiantes dentro de un proceso integral e interdisciplinario un aprendizaje ideal, debido a que es necesario aprender mediante conocimientos, valores y actitudes centrados en la persona y en sus competencias. Porque el fin de la educación es formar la mente de los estudiantes con un pensamiento creativo y reflexivo.

Desde una perspectiva pedagógica, el compromiso será desarrollar capacidades en el docente mediante un trabajo en equipo, con valoración a los hombres, animales y el medio ambiente y bajo una orientación centrada en valores.

Uno de los problemas de interés del hombre actual es el desarrollo del conocimiento producto del avance científico y tecnológico a diferencia del hombre de ayer que se dedicaba en cómo desarrollar en las industrias, la construcción y la explotación del petróleo que difiere de percepción tanto en países desarrollados y sub desarrollados.

Las instituciones educativas no han quedado al margen del desarrollo del conocimiento y de toda la realidad naciente; perdiendo la esencia y la pasión hacia los logros que como función le corresponde a la escuela de formar entes reflexivos y creativos, quedando una gestión centrada en un liderazgo confundido que solo responde a exigencias y aspiraciones de los que más tienen.

Además, se observa que los servicios educativos vienen siendo relegados por el mismo sistema, notándose limitaciones en directores y docentes por asumir retos y compromiso en cambiar la educación. Producto de ello tenemos el bajo rendimiento de los estudiantes, desempeño deficiente de los docentes y todos los comprometidos con la escuela desmotivados y sin una visión orientada hacia el cambio de actitud para tomar decisiones en bien de las metas y objetivos propuestos.

Tomando la expresión de Tejedor y Aguirre (1998), para la toma de decisiones frente a la gestión de recursos, factores que condicionan el aprendizaje y sus resultados es necesario promover la gestión del conocimiento para mejorar procedimientos, resultados y procesos en el aprovechamiento de los recursos tanto humanos como materiales.

Una de las dificultades que se percibe en la Institución Educativa Francisco de Zela de Trujillo es de ser una institución que tenga por propósito encaminar a sus estudiantes hacia una formación integral sin descuidar la enseñanza de los valores éticos, cívicos, religiosos en base de una gestión centrada en el conocimiento logrando el estudiante desarrollar de manera equilibrada todas sus facultades.

El sistema educativo peruano en nuestra actualidad da ha conocer una gestión del conocimiento desde una perspectiva holística, considerando a la institución no como una máquina sino como organización viviente donde todos los entes educativos puedan compartir una visión y se muestren comprometidos e identificados a la problemática de la institución. Muchos de estos aspectos los trabajadores de la institución desconocen y cumplen sus funciones mecánicamente sin darle significancia, creatividad e imaginación a su trabajo.

A veces, por la premura del tiempo los gestores educativos descuidan a que su personal se sienta comprometidos con los objetivos y destinos institucionales y quedando sin explicar a los docentes sus funciones y el abanico de posibilidades que se cuenta dentro de la Institución educativa y de esta manera convirtiéndose en unte eficaz del conocimiento.

Otro de los aspectos dentro de la gestión del conocimiento que no se toma en cuenta en la Institución Educativa son las habilidades y capacidades de sus trabajadores; es decir que para un buen desempeño docente se tiene que aprovechar las condiciones físicas, mentales y espirituales que están ligadas a un estilo de vida; respondiendo a crear espacios innovadores y proactivos.

Los estilos de vida saludable de los trabajadores van a permitir a que se fortalezca la capacidad y condiciones favorables en el logro de competencias. Un trabajador sano, bien alimentado, con buenos hábitos y relaciones sociales harán que la institución y el mismo docente desarrolle de manera exitosa.

La Institución Educativa Francisco de Zela de Trujillo se encuentra inmerso dentro de esta problemática; por lo que se planteó el siguiente enunciado:

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño en docentes de la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020?

Con respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables:

La gestión de conocimiento es un conjunto acciones aplicado en las empresas, que pretende transferir el conocimiento y experiencia existentes en los empleados de modo que pueda ser utilizado como un recurso disponible para otras organizaciones. El proceso requiere técnicas para capturar, organizar y almacenar el conocimiento de los trabajadores y transformarlo en un activo intelectual que preste beneficios y se pueda compartir. Es el conjunto de procesos que permite utilizar al conocimiento como factor clave para añadir y generar valor (Bueno, 1999).

El estilo de vida, es definido como el conjunto de hábitos y conductas que modulan las actividades cotidianas del ser humano; rigen la forma de afrontar los requerimientos, exigencias y retos que se presentan en las diferentes etapas de la vida (Rodés, Pique & Trilla, 2007). La socialización del estilo de vida puede ser considerada como un proceso por el cual las personas adquieren los patrones de conductas y de hábitos que constituyen su estilo de vida, así como las actitudes, los valores y las normas relacionadas con el mismo.

Marchesi (2007) afirma que la profesión del docente es un arte, las actividades que los docentes realizan exige “conocer”, también necesita entender el contexto en el que vive y aprender del mismo, porque somos parte de un país multicultural, sus técnicas de enseñanza deben estar de acuerdo a las necesidades de cada realidad. Es un compromiso personal para contribuir activamente al desarrollo personal, intelectual, social y afectivo, añadiendo valores y prácticas de vida.

El desempeño docente, es el nivel de calidad con el que los empleados desempeñan sus funciones en sus Instituciones Educativas, sirviendo con amor a sus estudiantes, así contribuyen a alcanzar los objetivos propuestos por la institución (Chiavenato, 2009).

Operacionalmente, definimos

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión del	Factores condicionantes	Toma de decisiones	1
		Cuestionar lo que es falso	2

conocimiento	del aprendizaje	Comprende y analiza problemas personales, familiares e institucionales	3	
		Interacciones del trabajo en equipo	4, 5 y 6	
		Visión compartida	7	
		Aprender de experiencias	8	
		Relaciones creativas	9	
		Captación de conocimientos	10	
		Gestionar aprendizajes a partir de errores	11	
	Gestión del conocimiento sobre resultados	Gestión sobre posibilidad y cambio	12	
		Gestión en base a calidad de resultados	13	
		Gestión del compromiso con su entorno	14	
		Gestión sobre potenciar la participación en el trabajo	15	
	Estilos de vida saludable	Relaciones interpersonales	Problemas y preocupaciones	1
			Elogios	2 y 3
Mantiene relaciones significativas			4, 5, 6 y 7	
Apoyo			8	
Ponerse de acuerdo			9	
Nutrición		Dieta y límite de azúcares	10 y 11	
		Consumo de pan, frutas y lácteos	12, 13, 14 y 15	
		Identifica grasas y sodio	16	
Actividad física		Programa de ejercicios	17, 18, 19 y 20	
		Actividades físicas	21 y 22	
		Examina su pulso	23 y 24	
Control de estrés		Duerme suficiente	25 y 26	
		Concentración en pensamientos agradables	27 y 28	
		Emplea métodos específicos		
		Utiliza el tiempo	29 y 30	
Desempeño docente		Dominio de materia	Dominio de contenidos, teorías y conocimientos hacia una evaluación diferenciada	1 y 2
	Capacitaciones y dominio en TICs		3 y 4	
	Actuación pedagógica	Distinción y méritos	5	
		Resuelve problemas	6	
		Ambiente favorable	7	
		Satisfacción a padres y visita a estudiantes	8, 9 y 10	
		Tutoría	11	
		Relaciones interpersonales	12	
		Sentido crítico y creativo	13	
	Producción profesional	Ponencias, trabajos y material educativo	14 y 15	
		Asesoría y plan de clases	16 y 17	
	Responsabilidad en sus funciones	Compromisos y obligaciones	18 y 19	
		Entrega de documentos, asistencia puntual y cumplimiento con el currículo	20, 21 y 22	
	Realización personal	Reflexión sobre su labor y trabajo	23, 24	
		Reconocimiento por su trabajo	25	
		Trabajo adecuado	26	

Hipótesis

Existe relación directa y significativa entre la gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño en docentes de la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020. **Objetivos**

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño en docentes de la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020.

Objetivo específico

Analizar las percepciones de los docentes acerca de la gestión del conocimiento en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020.

Analizar las percepciones de los docentes acerca del estilo de vida en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020.

Analizar las percepciones de los docentes acerca del desempeño en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020.

Determinar la relación entre gestión del conocimiento y estilos de vida desde la percepción del docente de la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020.

Determinar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño desde la percepción del docente de la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020.

En qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en el dominio de la materia de los docentes en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la actuación profesional de los docentes en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la producción profesional de los docentes en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la responsabilidad en sus funciones de los docentes la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la realización personal de los docentes en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

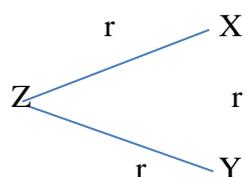
Tipo de investigación

Corresponde al tipo descriptivo y correlacional, descriptivo porque describe las variables y correlacional para demostrar que hay una relación de predicción entre las variables.

Diseño de investigación

El diseño que más se adecua a la presente investigación es el no experimental, transversal de corte correlacional, el cual tiene por propósito establecer la relación entre las variables gestión del conocimiento, estilos de vida saludable y desempeño docente.

Cuyo esquema es:



Donde:

X= Gestión del conocimiento

Y= Estilos de Vida saludable

Z= Desempeño docente.

Población y muestra

En este caso, la población está compuesta por personal docentes y jerárquico, de ambos sexos de la Institución Educativa “Francisco de Zela”, que en total suman 26 docentes. Distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de la población docente, directivo, administrativo y servicio de la Institución Educativa “Francisco de Zela”-Trujillo

Personal	Cantidad	Porcentaje
Docentes de Inicial	03	10.3%
Docentes de Primaria	13	44.9%
Docentes de Secundaria	9	31.0%
Directivos	1	6.9%
Total	26	100%

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

La técnica a utilizar es la encuesta tanto para la gestión del conocimiento, estilos de vida saludable y desempeño docente.

Instrumento

El instrumento seleccionado fue el cuestionario sobre gestión del conocimiento cuyos ítems se encuentran organizados en dos dimensiones; 11 ítems para la dimensión factores condicionantes del aprendizaje y 4 ítems para resultados del aprendizaje tomando en cuenta el sustento teórico del modelo KPGM (Tejedor & Aguirre, 1998).

El instrumento sobre Estilos de Vida Saludable fue tomado y modificado del estudio realizado por (Castellano, 2011), cuyo instrumento se divide en 4 dimensiones: 9 ítems para relaciones interpersonales, 7 para la dimensión nutrición, 8 para la dimensión actividad física y 6 ítems para el control de estrés haciendo un total de 30 ítems.

El cuestionario sobre desempeño docente se basó teniendo en cuenta la investigación desarrollada por (Altez, 2009), del cual se realizó algunas modificaciones por el cual se sometió a la fiabilidad mediante la técnica Alfa de Crombach. El instrumento se encuentra organizada en 5 dimensiones con 26 ítems. Para el dominio de la materia y

especialidad corresponde 4 ítems, para la dimensión actuación pedagógica 9 ítems, para producción profesional 4 ítems, para responsabilidad en sus funciones 5 ítems y para realización personal 4 ítems.

Procesamiento y análisis de información

Los datos obtenidos de los cuestionarios serán procesados con el SPSS para realizar el análisis de la normalidad de los resultados, análisis exploratorio sobre las características de la muestra y pruebas de correlación, regresión lineal, Anova de los 2 modelos y prueba de hipótesis, concerniente a la parte cuantitativa; en lo que respecta a la parte cualitativa, se transcribirán los datos obtenidos mediante la grabación de la entrevista a los docentes expertos siguiendo la guía de la sesión de entrevista semiestructurada, se procederá a categorizar las frases, aplicar claves a las categorías y finalmente, claves que nos ayudarán a identificar la frecuencia de las respuestas, lo que nos permitirá definir las frecuencias más altas en porcentajes y transcribir los resultados.

RESULTADOS

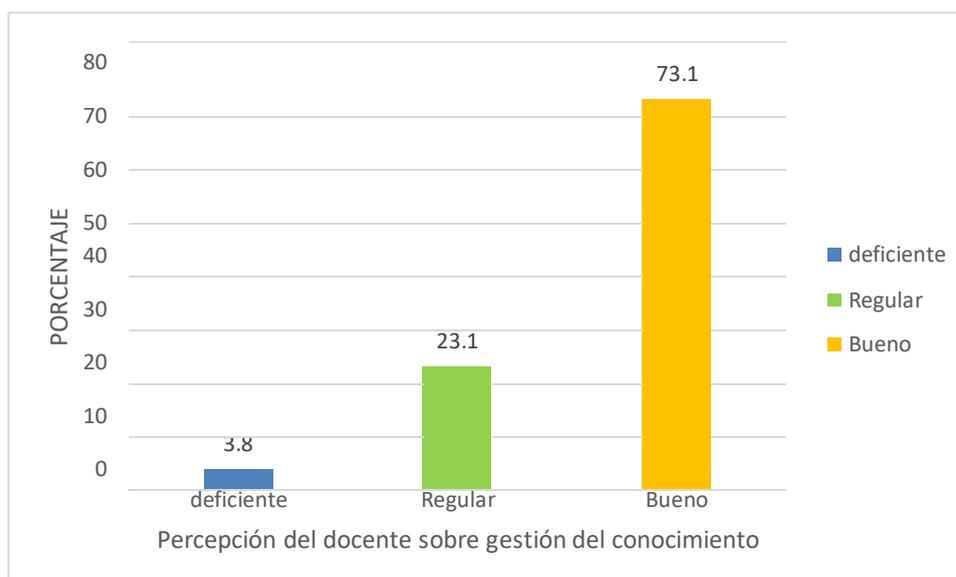
Presentación de resultados

Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1

Percepción de docentes acerca de la gestión del conocimiento en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

Percepción de docentes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
deficiente	1	3,8	3,8	3,8
Regular	6	23,1	23,1	26,9
Bueno	19	73,1	73,1	100,0
Total	26	100,0	100,0	

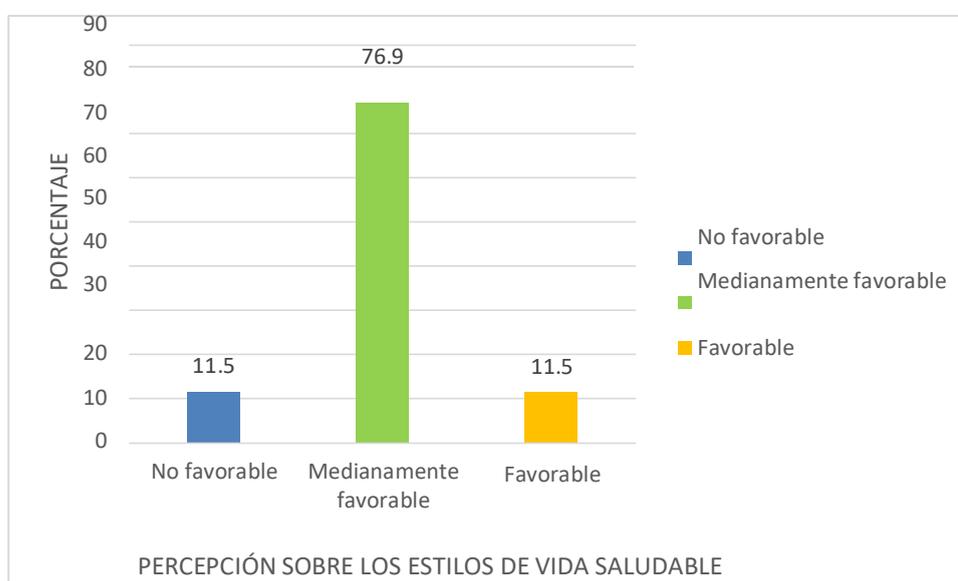


En la tabla y figura 1 se percibe los resultados obtenidos sobre la percepción del docente con respecto a la gestión del conocimiento en la Institución Educativa Francisco de Zela de Trujillo; donde el 3,8% expresan que la Gestión del Conocimiento es deficiente, el 23.1% es regular y un 73,1% es buena; del cual se concluye que el 96.2% consideran entre buena y regular.

Tabla2

Percepción de docentes acerca del estilo de vida en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No favorable	3	11,5	11,5	11,5
Medianamente favorable	20	76,9	76,9	88,5
Favorable	3	11,5	11,5	100,0
Total	26	100,0	100,0	

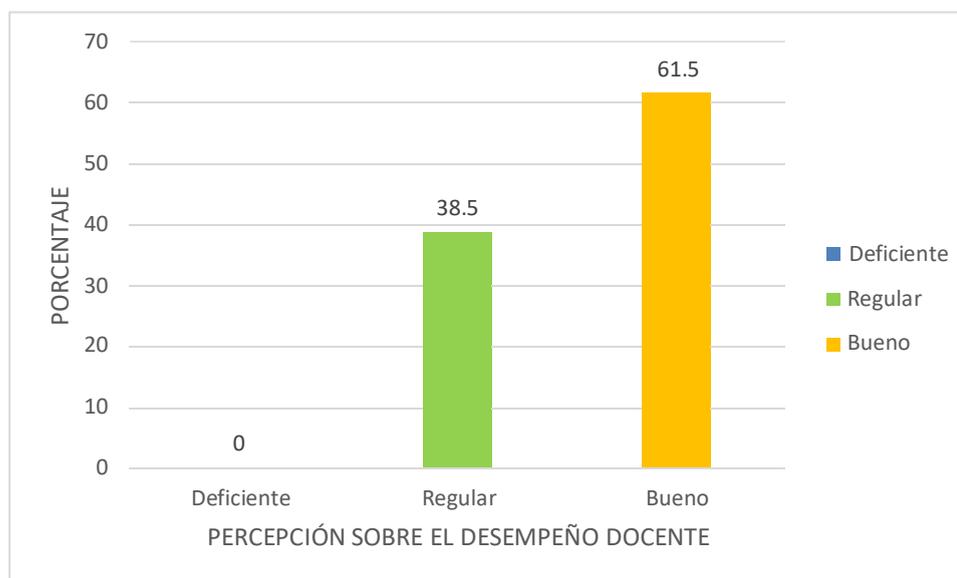


En la tabla y figura 2 se observa la percepción con respecto al estilo de vida de los docentes; donde el 11,5% consideran que no es favorable, el 76,9% medianamente favorable y 11,5% favorable. Concluyéndose que la mayor parte consideran que los estilos de vida son medianamente favorables en los docentes de la Institución Educativa Francisco de Zela de Trujillo.

Tabla3

Percepción de docentes acerca del desempeño en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

Percepción de docentes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0	0	0
Regular	10	38,5	38,5	38,5
Bueno	16	61,5	61,5	100,0
Total	26	100,0	100,0	



En la tabla y figura 3 se observa la percepción con respecto al desempeño de los docentes de la Institución Educativa Francisco Zela de la ciudad de Trujillo, donde el 38,5% consideran un regular desempeño y el 61,5% manifiestan que su desempeño es bueno y sin contar con ningún docente que expresen que su desempeño sea malo o deficiente. Se concluye que más del cincuenta por ciento consideran un buen desempeño.

Prueba de hipótesis

Tabla 4

Relación entre gestión del conocimiento y estilos de vida desde la percepción del docente de la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

		Gestión del conocimiento		Estilos de vida saludable	
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,216	,216
		Sig. (bilateral)	.	.	,290
		N	26	26	26
	Estilos de vida saludable	Coefficiente de correlación	,216	1,000	
		Sig. (bilateral)	,290	.	.
		N	26	26	26

En la tabla 4 se muestran los resultados de la relación entre gestión del conocimiento y los estilos de vida saludable; que mediante el coeficiente de correlación de la Rho Spearman se obtiene una relación positiva baja pero no significativa porque obtiene un nivel de significancia bilateral de $p=0,290$ mayor a $0,05$; con el que no se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 5

Relación entre gestión del conocimiento y el desempeño desde la percepción del docente de la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020.

		Gestión del conocimiento		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,394*	,394*
		Sig. (bilateral)	.	.	,046
		N	26	26	26
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,394*	1,000	
		Sig. (bilateral)	,046	.	.
		N	26	26	26

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

En la tabla 5 se muestran el resultado de coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,394 indicando que existe relación directa entre las variables; además, siendo significativa al 0,05 al obtener un $p=0,046 < 0,05$; de esta manera aceptándose la hipótesis de investigación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente desde su propia percepción.

Tabla 6

Gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en el dominio de la materia de los docentes en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

			Gestión del conocimiento	Estilos de vida saludable	Dominio de la materia
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,216	,384
		Sig. (bilateral)	.	,290	,053
		N	26	26	26
	Estilos de vida saludable	Coeficiente de correlación	,216	1,000	,438*
		Sig. (bilateral)	,290	.	,025
		N	26	26	26
	Dominio de la materia	Coeficiente de correlación	,384	,438*	1,000
		Sig. (bilateral)	,053	,025	.
		N	26	26	26

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

Según los resultados obtenidos en la tabla 6 se percibe que al establecer la comparación la relación entre la Gestión del conocimiento con los estilos de vida saludable y el desempeño docente se observa que los estilos de vida no son predictores para un buen desempeño en su dimensión dominio de materia al obtener una relación baja de $r=0,216$ y no significativa ($p=0,290 > 0,05$). Asimismo, la gestión del conocimiento no es predictora para el dominio de la materia al obtener una $r=0,384$ y con una significancia de $p=0,53 > 0,05$.

Tabla 7

Gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la actuación profesional de los docentes en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

			Gestión del	Estilos de	Actuación
			conocimiento	vida	Pedagógica
Rho de	Gestión del	Coeficiente de	1,000	,216	,280
Spearman	conocimiento	correlación			
		Sig. (bilateral)	.	,290	,167
		N	26	26	26
	Estilos de vida	Coeficiente de	,216	1,000	,685**
	saludable	correlación			
		Sig. (bilateral)	,290	.	,000
		N	26	26	26
	Actuación	Coeficiente de	,280	,685**	1,000
	Pedagógica	correlación			
		Sig. (bilateral)	,167	,000	.
		N	26	26	26

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

Según los resultados obtenidos en la tabla 7; al establecer la comparación la relación entre la Gestión del conocimiento y los estilos de vida saludable con el desempeño docente en su dimensión actuación pedagógica se observa que la gestión del conocimiento son predictores de manera baja para una buena actuación pedagógica al obtener una relación baja de $r=0,280$ y Asimismo, los estilos de vida saludable son predictores para la actuación profesional al obtener una correlación de $r=0,685^{**}$ y un nivel de significancia de $p=0,000<0,05$.

Tabla 8

Gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la producción profesional de los docentes en la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

		Gestión del conocimiento	Estilos de vida saludable	Producción profesional	
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,216	,330
		Sig. (bilateral)	.	,290	,100
		N	26	26	26
	Estilos de vida saludable	Coeficiente de correlación	,216	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	,290	.	,005
		N	26	26	26
	Producción profesional	Coeficiente de correlación	,330	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,100	,005	.
		N	26	26	26

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

Según los resultados obtenidos en la tabla 8; al establecer la comparación la relación entre la Gestión del conocimiento y los estilos de vida saludable con el desempeño docente en su dimensión producción profesional se observa que la gestión del conocimiento son predictores de manera baja para una buena producción profesional al obtener una relación baja de $r=0,330$ y Asimismo, los estilos de vida saludable son predictores para la producción profesional al obtener una correlación de $r=0,531^{**}$ y un nivel de significancia de $p=0,005<0,05$.

Tabla 9

Gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la responsabilidad en sus funciones de los docentes la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

		Gestión del conocimiento	Estilos de vida saludable	Responsabilidad en sus funciones	
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,216	,188
		Sig. (bilateral)	.	,290	,357
		N	26	26	26
	Estilos de vida saludable	Coeficiente de correlación	,216	1,000	-,034
		Sig. (bilateral)	,290	.	,871
		N	26	26	26
	Responsabilidad en sus funciones	Coeficiente de correlación	,188	-,034	1,000
		Sig. (bilateral)	,357	,871	.
		N	26	26	26

Según los resultados obtenidos en la tabla 9; al establecer la comparación la relación entre la Gestión del conocimiento y los estilos de vida saludable con el desempeño docente en su dimensión responsabilidad de funciones se observa que la gestión del conocimiento son predictores de manera baja para la responsabilidad en sus funciones al obtener una relación baja de $r=0,188$ y los estilos de vida saludable no son predictores para la responsabilidad en sus funciones al obtener una correlación negativa de $r=-0,34$ y un nivel de significancia de $p=0,871 > 0,05$.

Tabla 10

Gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la responsabilidad en sus funciones de los docentes la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

		Gestión del conocimiento	Estilos de vida saludable	Realización personal	
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,216	,458*

	Sig. (bilateral)	.	,290	,019
	N	26	26	26
Estilos de vida saludable	Coeficiente de correlación	,216	1,000	,467*
	Sig. (bilateral)	,290	.	,016
	N	26	26	26
Realización personal	Coeficiente de correlación	,458*	,467*	1,000
	Sig. (bilateral)	,019	,016	.
	N	26	26	26

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

Los resultados obtenidos en la tabla 10; al establecer la comparación la relación entre la Gestión del conocimiento y los estilos de vida saludable con el desempeño docente en su dimensión realización personal se observa que la gestión del conocimiento son predictores para la realización personal al obtener una relación de $r=0,458^*$ y los estilos de vida saludable también son predictores para la realización personal al obtener una correlación de $r=-0,467^*$ y un nivel de significancia de $p=0,016<0,05$.

Tabla 11

Relación entre la gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño en docentes de la Institución Educativas Francisco de Zela-Trujillo, 2020

			Gestión del conocimiento	Estilos de vida saludable	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,216	,394*
		Sig. (bilateral)	.	,290	,046
		N	26	26	26
Estilos de vida saludable		Coeficiente de correlación	,216	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	,290	.	,000
		N	26	26	26
Desempeño docente		Coeficiente de correlación	,394*	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	,000	.
		N	26	26	26

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

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

En la tabla 11 se muestra la relación de la Gestión del conocimiento con los estilos de vida saludable y el desempeño docente. Encontrando que existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente al obtener un coeficiente de correlación de $r=0,394^*$ y con una significancia bilateral de $P=0,046 < 0,05$. Existe correlación directa de $0,667^{**}$ con un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ entre los estilos de vida saludable con el desempeño docente. Se percibe, además, una correlación baja entre la gestión del conocimiento de $0,216$ pero no es significativa ($p= 0,290 > 0,05$) con el estilo de vida saludable.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En la presente investigación se observa que existe relación entre la Gestión de conocimiento y el desempeño docente ($r=0,394^{**}$ con significancia bilateral de $p=0,046<0,05$), además se relaciona en forma directa entre los estilos de vida saludable con el desempeño docente ($r=0,667^{**}$ y $p=0,000<0,05$) y una relación baja pero no significativa entre la gestión del conocimiento y los estilos de vida saludable ($r=0,216$ y una significancia bilateral de $p=0,290>0,05$).

Estos resultados se relacionan con los estudios efectuados por (Requena, 2017), que tuvo por propósito establecer relación entre la gestión del conocimiento y los estilos de vida con el desempeño docente en Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte; cuyos resultados permitieron a la autora llegar a la siguiente conclusión: encontró relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente. Además, los expertos expresan que los docentes desean cambios significativos en su institución en la mejora de sus competencias docentes a través de una praxis de un estilo de vida saludable con el fin de poder gestionar el conocimiento fundamentada en creencias. De igual manera (Veliz, 2017), encontró una relación positiva al aplicar la técnica estadística de la Rho de Spearman de 0,836.

CONCLUSIONES

La percepción del docente con respecto a la gestión del conocimiento en la Institución Educativa Francisco de Zela de Trujillo: el 3,8% consideran deficiente, el 23.1% regular y un 73,1% buena; del cual se concluye que el 96.2% consideran entre buena y regular.

La percepción del docente con respecto al estilo de vida saludable el 11,5% consideran que no es favorable, el 76,9% medianamente favorable y 11.5% favorable. Concluyéndose que la mayor parte consideran que los estilos de vida son medianamente favorables.

La percepción con respecto al desempeño de los docentes de la Institución Educativa Francisco Zela de la ciudad de Trujillo, el 38,5% consideran un regular desempeño y el 61,5% manifiestan que su desempeño es bueno y sin contar con ningún docente que expresen que su desempeño sea malo o deficiente.

Existe relación positiva baja pero no significativa entre la Gestión del conocimiento y los estilos de vida saludable; porque obtiene un nivel de significancia bilateral de $p=0,290 > 0,05$.

Existe relación directa de 0,394 entre las variables gestión del conocimiento y desempeño docente y significativa al obtener un $p=0,046 < 0,05$.

Los estilos de vida saludable no son predictores para un buen desempeño en su dimensión dominio de materia al obtener una relación baja de $r=0,216$ y no significativa ($p=0,290 > 0,05$). Asimismo, la gestión del conocimiento no es predictora para el dominio de la materia al obtener una $r=0,384$ y con una significancia de $p=0,53 > 0,05$.

La gestión del conocimiento es predictor de manera baja para una buena actuación pedagógica al obtener una relación baja de $r=0,280$ y los estilos de vida saludable son predictores para la actuación profesional al obtener una correlación de $r=0,685^*$ y un nivel de significancia de $p=0,000 < 0,05$.

La gestión del conocimiento es predictora de manera baja para una buena producción profesional al obtener una relación baja de $r=0,330$ y los estilos de vida saludable son predictores para la producción profesional al obtener una correlación de $r=0,531^{**}$ y un nivel de significancia de $p=0,005<0,05$.

La gestión del conocimiento es predictora de manera baja para la responsabilidad en sus funciones al obtener una relación baja de $r=0,188$ y los estilos de vida saludable no son predictores para la responsabilidad en sus funciones al obtener una correlación negativa de $r= -0,34$ y un nivel de significancia de $p=0,871>0,05$.

La gestión del conocimiento es predictora para la realización personal al obtener una relación de $r=0,458^*$ y los estilos de vida saludable también son predictores para la realización personal al obtener una correlación de $r=-0,467^*$ y un nivel de significancia de $p=0,016<0,05$.

Existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente al obtener un coeficiente de correlación de $r=0,394^*$ y con una significancia bilateral de $P=0,046< 0,05$, existe correlación directa de $0,667^{**}$ con un nivel de significancia de $0,000<0,05$ entre los estilos de vida saludable con el desempeño docente y una correlación baja entre la gestión del conocimiento de $0,216$ pero no es significativa ($p=290>0,05$) con el estilo de vida saludable.

RECOMENDACIONES

A los directivos de la Institución Educativa implementar con estrategias para dar lineamientos y fomentar una cultura organizacional entre el personal docente, jerárquico y administrativo orientada hacia una misma misión y visión.

Promover talleres de sensibilización para todo el personal que labora en la Institución Educativa sobre estilos de vida saludable

Promover políticas y programas orientadas a mejorar una práctica de estilos de vida saludable evitando estresar al personal que labora en la Institución Educativa.

Implementar programas de incentivos y reconocimiento para todo el personal que trabaja en la Institución Educativa Francisco de Zela considerando la gestión del talento humano.

AGRADECIMIENTO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altez, E. (2009). *Clima escolar y desempeño Laboral según la percepción de los docentes de cuatro colegios de la Asociación Educativa Adventista Centrla Norte, 2009.* . Universidad Peruana Unión., Lima-Perú.
- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA.* Tesis de Maestría. Obtenido de Retrieved
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1589/1/Carrasco_ds.pdf
- Castellano, L. (2011). *Grado de calidad de la práctica religiosa y calidad del estilo de vida de los jóvenes de la zona sur de la Misión Sur Oriental de Honduras.* . Universidad de Montemorelos., Honduras. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/>
- Castillo, I., Balaguer, I., & García, M. (2007). *Revista de Psicología del Deporte. Revista de Psicología Del Deporte.* Obtenido de <http://www.rpd-online.com/article/view/13>
- Cubillos, A., & Herrera , C. (2013). *Modelo de Gestión del Conocimiento apoyado en transferencia de tecnología en las empresas piscícolas “Agroindustrial y Comercial 3c Ltda” Y “Piscicola Nueva York S.A.” en el Departamento del Huila, Periodo 2006-2010.* Obtenido de [http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8802/1/CB-494487-Tesis de grado Caracteristicas del modelo de gesti3n del conocimiento.pdf](http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8802/1/CB-494487-Tesis%20de%20grado%20Caracteristicas%20del%20modelo%20de%20gesti3n%20del%20conocimiento.pdf)
- De Kereki, I. (2003). *Modelo para la Creaci3n de Entornos de Aprendizaje basados en t3cnicas de gesti3n del Conocimiento - PDF.* . Uruguay: Universidad de la Rep3blica. Obtenido de <http://docplayer.es/576757-Tesis-doctoral-modelo-para-la-creacion-de-entor>

- Díaz, F., López , A., & Varela , T. (2010). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia* . Colombia.
- Estilo de Vida Cristiano. (2017). *Estilo de Vida Cristiano* . . Obtenido de <https://www.allaboutgod.com/spanish/estilo-de-vida-cristiano.htm>
- Fortalvo, T., Quejada , R., & Puello , J. (2011). *Gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento*. (Vol. 9.). Dimens. .
- García, M. (2003). *Gestión educativa*.
- García, O. (2007). *Estilo de vida saludable* . . Honduras.
- Guerrero, L. R., & León, A. 2010 . Educere la revista Venezolana de Educación. . *Educere* , 14. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/356/35616720002/>
- Ingeniería del Conocimiento. (2016). *Modelo Arthur Andersen – Ingeniería del Conocimiento* . . Obtenido de <https://ingenieriadelconocimiento20161blog.wordpress.com/2016/02/01/modelo-arthur-andersen/>
- Máquez, R., & Garetechea , N. (2009). *Acitividad física y salud* . . España.: Funiber.
- Montero, J., Asún, S., Estrada, M., & Romero, A. (2013). *Effectiveness of a stretching program on anxiety levels of workers in a logistic platform: a randomized controlled study*.
- Ordóñez, P. (2005). *Aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento: un análisis dinámico del conocimiento de la empresa*.
- Pelmuter, D. (2015). *Alimenta tu cerebro*. Grijalbo.
- Pinzón, D. (2013). *Estiloo de vida saludable*.

- Requena, G. (2017). *Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Unión, Lima-Perú.
- Serra, R., & Aranceta, J. (2006). *Actividad física y salud*. . España.: Masson.
- Sierra, L., Roman, B., & Aranceta , J. (2014). *Actividad Física y Salud*. . Revista Internacional Universitaria.
- Soto, M., & Failde , I. (2004). *La calidad de vida relacionada con la salud*.
- Tejedor, & Aguirre. (1998). *Modelo de gestión del conocimiento KPGM*.
- Tejedor, & Aguirre. (1998). *Modelo de gestión del conocimiento KPGM*.
- Universidad Autónoma de Baja california. (2016). *Nutrición - Tendencias Alimenticias de los Estudiantes de "Ciencias de la Salud", UABC*. .
- Valiente, C., & Garccía, , E. (2010). *Religiosity as a health and welfare state promotor for a multidisciplinary model of geriatric attention*. . Viguera Editores SL PSICOGERIATRÍA, 2(3), 153–165. . Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs>
- Velásquez, S. (2016). *Hábitos y estilos de vida saludable. México*. . Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT103.pdf
- Veliz, A. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.

ANEXO

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS INSTITUCIÓN EDUCATIVA “FRANCISCO DE ZELA”

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada con la gestión del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación. Esta información será utilizada solo para fines académicos y en completa privacidad.

I. DATOS DESCRIPTIVOS:

Género: () Varón () Mujer

Edad: _____

Señale el mayor nivel de estudios que usted ha llegado a completar:

Bachiller () Licenciado () Maestría () Doctor ()

Nivel en el que labora: Inicial () Primaria () Secundaria ()

Tiempo de servicios en años:.....

Estado civil: Soltero () Casado () Otro (especificar): _____

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca (1) Pocas veces (2) Regularmente (3) Bastante veces (4) Siempre (5)

Nº	ÍTEMS					
	Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje					
1	Gestión del conocimiento para la toma de acciones de responsabilidad personal sobre el futuro					
2	Gestión del conocimiento para cuestionar lo que es falso.					
3	Gestión del conocimiento para comprender, analizar y resolver problemas personales, familiares y laborales.					
4	Gestión del conocimiento para conocer las interacciones humanas del trabajo en equipo.					
5	Gestión del conocimiento sobre los procesos de elaboración de visión es compartidas. (misión. visión),					
6	Gestión del conocimiento sobre la capacidad de aprender de las experiencias.					
7	Gestión del conocimiento para encontrar nuevas relaciones creativas.					
8	Gestión del conocimiento para almacenar, recodar y generar nuevas ideas en la mejora de su Institución Educativa.					
9	Gestión del conocimiento para el aprender de los errores.					
10	Gestión del conocimiento sobre mecanismos de captación de conocimiento exterior. (capacitaciones, especializaciones)					
11	Gestión del conocimiento sobre mecanismos de transmisión y difusión del conocimiento adquirido (réplica)					

	Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje					
12	Gestión del conocimiento sobre la posibilidad del cambio y mejora permanentemente.					
13	Gestión del conocimiento sobre la calidad de sus resultados.					
14	Gestión del conocimiento sobre compromiso con su entorno y desarrollo.					
15	Gestión del conocimiento sobre potenciar a las personas que participan en su trabajo.					

INSTRUMENTO SOBRE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

CUESTIONARIO: ESTILO DE VIDA DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIÓN DUCATIVA “FRANCISCO DE ZELA”-TRUJILLO

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada con el estilo de vida de los docentes de las Institución Educativa “Francisco de Zela”. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación. Esta información será utilizada solo para fines académicos y en completa privacidad.

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca (1) Pocas veces (2) Regularmente (3) Bastante veces (4) Siempre (5)

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales						
1	Discuto mis problemas y preocupaciones con personas allegadas.					
2	Elogio fácilmente a otras personas por sus éxitos					
3	Mantengo relaciones significativas y enriquecedoras					
4	Paso tiempo con amigos íntimos.					
5	Se me hace fácil demostrar preocupación, amor y cariño a otros.					
6	Toco y soy tocado(a) por las personas que me importan.					
7	Busco maneras de llenar mis necesidades de intimidad.					
8	Busco apoyo de un grupo de personas que se preocupan por mí.					
9	Me pongo de acuerdo con otros por medio del diálogo y compromiso.					
Nutrición						
10	Escojo una dieta baja en grasas, grasas saturadas, y en colesterol.					
11	Limito el uso de azúcares y alimentos que contienen azúcar (dulces).					
12	Como de 6-11 porciones de pan, cereales, arroz, o pasta (fideos) todos los días.					
13	Como de 2 a 4 porciones de frutas todos los días 1 8 5 8 22 Como de 3 a 5 porciones de vegetales todos los días.					
14	Como de 2 a 3 porciones de leche, yogurt, o queso cada día.					
15	Como solamente de 2 a 3 porciones de carne, aves, pescado, frijoles, huevos, y nueces todos los días					
16	Leo las etiquetas nutritivas para identificar el contenido					

	de grasas y sodio en los alimentos empacados					
	Actividad Física					
17	Sigo un programa de ejercicios planificados					
18	Hago ejercicios vigorosos por 20 o más minutos, por lo menos tres veces a la semana (Tales y como caminar rápidamente, andar en bicicleta, baile aeróbico, usar la maquina escaladora).					
19	Tomo parte en actividades físicas livianas a moderadas (tales como caminar continuamente de 30 a 40 minutos, 5 o más veces a la semana).					
20	Tomo parte en actividades físicas de recreación (tales como nadar, bailar, andar en bicicleta).					
21	Hago ejercicios para estirar los músculos por lo menos 3 veces por semana.					
22	Hago ejercicios durante actividades físicas usuales diariamente (tales como caminar a la hora del almuerzo, utilizar escaleras en vez de elevadores, estacionar el carro lejos del lugar de destino y, caminar).					
23	Examino mi pulso cuando estoy haciendo ejercicios.					
24	Alcanzo mi pulso cardíaco objetivo cuando hago ejercicios.					
	Control de estrés					
25	Duermo lo suficiente.					
26	Tomo algún tiempo para relajarme todos los días.					
27	Acepto aquellas cosas en mi vida que yo no puedo cambiar.					
28	Me concentro en pensamientos agradables a la hora de acostarme.					
29	Uso métodos específicos para controlar mi tensión.					
30	Mantengo un balance del tiempo entre el trabajo y pasatiempos					

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIÓN EDUCATIVA “FRANCISCO DE ZELA”-TRUJILLO

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada con desempeño docente en las Institución Educativa “Francisco de Zela”-Trujillo. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación. Esta información será utilizada solo para fines académicos y en completa privacidad.

I. DATOS DESCRIPTIVOS:

f Género: () Varón () Mujer Edad: _____

Señale el mayor nivel de estudios que usted ha llegado a completar:

Bachiller () Licenciado () Maestría () Doctor ()

Nivel en el que labora: Inicial () Primaria () Secundaria ()

Tiempo de servicios en años:.....

Estado civil: Soltero () Casado () Otro (especificar): _____

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca (1) Pocas veces (2) Regularmente (3) Bastante veces (4) Siempre (5)

Nº	ÍTEMS					
	Dominio de la materia o especialidad					
1	Domina contenidos, teorías actuales, comprensibles y relevantes.					
2	Cuenta con un nivel de conocimiento y evaluación diferenciada					
3	Participa de capacitaciones académicas permanentes					
4	Tiene dominio de conocimientos de tics aplicadas a su área o especialidad.					
	Actuación pedagógica					
5	Cuenta con distinciones de méritos o reconocimientos oficiales					
6	Realiza resoluciones de problemas frente a situaciones adversas.					
7	Desarrolla un ambiente favorable para el aprendizaje					
8	Cuenta con la satisfacción de los padres de familia con respecto a su desempeño					
9	Visita a los hogares de sus estudiantes.					
10	Respeto la singularidad de sus estudiantes					
11	Realiza Tutoría académica y vocacional.					
12	Sus relaciones interpersonales son positivas.					
13	Evidencia sentido crítico y creativo					

	Producción profesional					
14	Ha presentado ponencias y trabajos en eventos pedagógicos científicos					
15	Ha producido materiales educativos, (libros, módulos, separatas etc.)					
16	Realiza una asesoría de calidad para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.					
17	Elabora un plan de clases fundamentado en principios bíblicos y científicos, integrando fe y enseñanza.					
	Responsabilidad en su función					
18	Cumplo con mis obligaciones según el código de ética					
19	Estoy comprometido con las metas y objetivos institucionales.					
20	Entrego puntualmente los documentos académicos y otros documentos requeridos por la institución.					
21	Asisto puntualmente a la institución y a mis clases.					
22	Cumplo con el currículo planificado y trato de lograr que mis estudiantes lo aprendan.					
	Realización personal					
23	Siento que mi labor como docente es valiosa y lo disfruto.					
24	Siento que mi trabajo me ayuda a lograr mis metas.					
25	Siento reconocimiento por la calidad de mis actuaciones por parte de mis estudiantes, padres de familia y administradores.					
26	Siento que mi trabajo es adecuado para mis habilidades y talentos.					