

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACION Y HUMANIDADES**



**Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución**  
**Educativa N° 20799, Chancayllo – 2019**

Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con  
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

**Autor:**

Niño de Guzmán Mallma, Lidia

**Asesor:**

Vázquez Carrillo, Francisco

**CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2878-660**

**HUACHO – PERU**

**2023**

## **PALABRAS CLAVE**

<b>Tema</b>	Gestión del conocimiento; Desempeño docente
<b>Especialidad</b>	Educación

## **KEYWORDS**

<b>Theme</b>	knowledge management; Teaching performance
<b>specialty</b>	Education

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Línea de investigación	Preparación de docentes y desarrollo profesional
Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación General

**Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución  
Educativa N° 20799, Chancaylo – 2019**

**Knowledge management and teaching performance in Educational  
Institution No. 20799, Chancaylo - 2019**

## INDICE

PALABRAS CLAVE .....	i
TITULO .....	ii
INDICE.....	iii
RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	1
1.Antecedentes y fundamentación científica.....	1
2.Justificación de la investigación.....	13
3.Problema de investigación .....	14
4.Conceptuación y Operacionalización de Variables.....	15
5.Hipótesis.....	17
6.Objetivos .....	17
METODOLOGÍA .....	18
1 Tipo de investigación .....	18
2 Población y muestra .....	18
3 Tecnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
4 Procesamiento de Analisis de información .....	19
RESULTADOS .....	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	23
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	26
Conclusiones .....	26
Recomendaciones.....	27
AGRADECIMIENTO.....	28
ASA	
ANEXO 5 Bases de Datos.....	55



## RESUMEN

El propósito del actual estudio es establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la eficacia docente en las escuelas. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019, tipo aplicable, nivel de interpretación, diseño no experimental. Es la población representada por los docentes de la Escuela I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión. El método utilizado será un cuestionario, su instrumento será un cuestionario. En el procesamiento de la información se utilizará un análisis estadístico descriptivo del método de distribución de frecuencias. También se implementarán los criterios de estandarización de Shapiro-Wilk. Ro Spearman se utilizará para las estadísticas de prueba. Los resultados obtenidos muestran que el coeficiente Rho rho de Spearman = 0,458, mostrando una correlación positiva moderada con el nivel de significación  $p = 0,010$ , y concluyendo la existencia de una correlación significativa entre las variables gestión del conocimiento y desempeño docente.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to establish the relationship between knowledge management and teaching effectiveness in schools. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019, applicable type, level of interpretation, non-experimental design. It is the population represented by the teachers of the School I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión. The method used will be a questionnaire, its instrument will be a questionnaire. In the information processing, a descriptive statistical analysis of the frequency distribution method will be used. Shapiro-Wilk standardization criteria will also be implemented. Ro Spearman will be used for test statistics. The results obtained show that Spearman's Rho rho coefficient = 0.458, showing a moderate positive correlation with the level of significance  $p = 0.010$ , and concluding that there is a significant correlation between the variables knowledge management and learning effectiveness.

## INTRODUCCIÓN

### 1. Antecedentes y fundamentación científica

Oblitas (2019) La investigación ha determinado el vínculo relacionando el desempeño laboral con la gestión del conocimiento. Con un estudio no experimental, fundamental, de diseño remedial y de corte transversal, la población es 70 personas. Los maestros del plantel número 5 de Fe y Alegría utilizaron el método del cuestionario, a través del informe mediante dos herramientas, verificado por expertos con un alto grado de confianza. El primer cuestionario mide la gestión del conocimiento, consta de 27 preguntas de escala Likert y mide aspectos de la creación, transferencia e implementación del conocimiento. El segundo cuestionario se relacionó con el desempeño de los docentes con 28 preguntas utilizando la escala de Likert, midiendo los parámetros: preparar y enseñar a los estudiantes a aprender, participar en la gestión escolar se construyó para la comunidad, y un aporte para el personal. Estos resultados muestran un vínculo positivo y relevante ( $r = 0,625$  y  $p = 0,000$ ).

Sánchez. (2019) En su tesis doctoral logró el objetivo de definir la relación que ocurre con el desempeño docente y la gestión curricular en la Academia Militar. Francisco Bolognesi en Chorrillos. Peruano. Utilizo un enfoque de tipo aplicación cuantitativa con correlación descriptiva y diseño no experimental. La población es de 64 personas. Utilizando el cuestionario de escala de Likert. Como resultado se logró un resultado altamente óptimo para “manejo curricular” y “rendimiento docente”, dando un resultado para la correlación de Spearman ( $r = 0,729$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ).

Zegarra, (2019). En su investigación trató de determinar los vínculos entre la gestión curricular y la eficacia docente en las instituciones educativas de la red 21 UGEL 04 - Comas. Estoy utilizando la inferencia hipotética con un diseño de correlación descriptivo no empírico. Alrededor de 80 maestros modelo. Utilice el



cuestionario como una herramienta. Los resultados son consistentes con la correlación de Spearman. ( $r = 0.711$ ,  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ), exponiendo una relación moderadamente positiva, indicando como existe una relación significativa entre variables del caso. En igual forma, tiene una correlación moderada entre la variable gestión curricular en los parámetros: preparación docente y aprender, enseñar a aprender, participación en la gestión institucional y desarrollar la personalidad e identidad de los docentes. podría cambiar.

Malca, (2019). Durante sus estudios realizados para este trabajo de investigación de corte transversal no experimental realizado en Perú lo que pretende encontrar la relación entre eficacia y gestión de los docentes. Siendo un trabajo de tipo básico cuantitativo. Se trabajó con un total de 80 docentes utilizando el cuestionario como herramienta. Plantear que si existe una correlación tomando así (coeficiente de Spearman  $r = 0,678$ ) con un valor crítico inferior al 5% ( $p < 0,000$ ), muestra una correlación positiva el significado de estas variables.

Chávez, y Henríquez, (2019). Definió el propósito de su trabajo de investigación referido a la productividad del docente y la gestión del conocimiento. Se utilizaron estudios de correlación descriptivos y se utilizó como herramienta un cuestionario en el que participaron un total de 260 docentes. Resultado ( $r = 0,984$ ) de alta correlación y positiva para ambas variables y como salida, se observa que las variables están directamente relacionadas

Obispo (2018) El autor identificó que el propósito del estudio es instaurar el vínculo que existe para el desempeño docente con respecto a la gestión del conocimiento. Este es un estudio no empírico del grado de correlación cruzada. Población 65 docentes. La investigación utiliza para recolección datos, el método como las encuestas y cuestionarios como herramientas. Los resultados obtuvieron un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.730, este es un coeficiente de correlación alto entre variables, se encuentra la existencia evidente de que la gestión del conocimiento está relacionada en gran medida al trabajo del maestro.

Paccha, (2018). El propósito del estudio fue establecer el vínculo entre la innovación educativa y la eficacia docente en escuelas secundarias de la región de

Chinchaipuccio. Peruano. El estudio tipo descriptivo correlacional siendo además no experimental incluyó a 38 docentes tanto de la población general como de la muestra. Utilizando valores de tau-b de Kendall de 0.717 y  $p=0.00$ , tanto positivos como altos, se encontró que existe un vínculo muy importante entre ambas variables.

Lavado, (2017) Esta investigación se realizó con el propósito general de establecer el vínculo que se presenta para la eficacia docente y la gestión del conocimiento. Siendo un estudio básico de nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo no experimental y correlación de diseño. Con 291 de población en docentes en la RED 19 de Los Olivos, tomándose una muestra de 166 docentes. La muestra se estratifica según la probabilidad. Utilice métodos de recopilación de datos, herramientas de encuestas y recopile información a través de dos cuestionarios probados. En los resultados encontramos que la gestión del conocimiento observada fue del 39,8% los que afirmaron que la gestión del conocimiento era mala y el 37,3% de los docentes afirmaron que existía una buena gestión del conocimiento. Asimismo, el 22,9% de los estudiantes considera rutinaria para dicha variable. Sin embargo, en cuanto al desempeño docente, se dice que el 53,6% de los docentes se encuentra en el nivel de proceso; 30,1% a nivel de entrada; y 16.3% es excelente. Teniendo un Rho Spearman ( $r = 0,856$ ), lo que muestra una correlación positiva alta. Además, el valor es  $p = 0,000 < 0.05$ , la conexión se determina, significativa al 95 %, suponiendo que existe un vínculo significativo para las variables de este estudio.

López, (2016). Lo definió como un vínculo objetivo para procesar la calidad de las actividades pedagógicas y su gestión. Su método de investigación es diseñar la intersección de correlación y no experimental. Estoy tomando una muestra de 31 profesores. Utilice el cuestionario como una herramienta. Logré el resultado de esa cantidad a 74.2%, de los cuales el encuestado encontró que la gestión pedagógica era promedio; En otro ámbito, el 80% de los encuestados dijeron que los resultados de la enseñanza eran promedio; Para la actitud, se encontró el Rho

Diveman es ( $r = 0.518$ ), esto indica que existe una conformidad positiva promedio entre las variables ( $p = 0.013 < 0.05$ ) debido al final obtenido existe una conclusión y la relación entre Ambas variables.

Tello (2018) realizó su investigación con propósito del estudio fue determinar en qué medida la gestión del conocimiento influye en las competencias profesionales en docentes del establecimientos formativas de las fuerzas armadas peruanas. Tesis de maestría en dirección y gestión social. Este es un estudio no experimental de correlación cruzada. La población es de 450 docentes, por lo que la muestra es de 207 docentes. El estudio utilizó cuestionarios como método de recopilación de datos y cuestionarios como herramienta. Los frutos del estudio exponen que se relacionan significativa y positivamente ambas variables de estudio.

Romero, (2018). Determino en su observación que el desempeño de los docentes tiene relación con la innovación pedagógica en el lugar de la investigación, encontrándose un nivel relacional, de diseño no experimental y transeccional. Teniendo una población de 177, la muestra de trabajo fue de 144 docentes. El instrumento utilizado es el cuestionario. Llego a la conclusión que existencia una relación significativa, directa y moderada entre las variables innovación y desempeño de los docentes.

Con respecto a la fundamentación científica podemos mencionar la primera dimensión que es la gestión del conocimiento y en ella desarrollar temas como la definición por diversos autores, sus dimensiones y su importancia.

Daft & Marcic, (2010) He alcanzado la conclusión de que la búsqueda del conocimiento es un proceso de gestión sistemática para poner a disposición y promueve una cultura de aprendizaje produciendo conocimientos (pág. 29).

Rodríguez, S. & otros (2010) señalan que la gestión del conocimiento son algo parecido a un grupo de estrategias, instrumentos y métodos los cuales ayudan al conocimiento que fuera creado, guardado, repartido con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional (pág.358).

Bateman & Snell (2009) determinaron que la gestión del conocimiento se presenta como un conjunto de prácticas que ayuden a superar intelectualmente a una organización utilizando al máximo la capacidad de los integrantes (pág. 9). La administración del conocimiento busca y encuentra además de organizar descubrimientos, novedades e intercambios para capitalizar los recursos de una organización.

Chiavenato (2009) lo define como la creación, identificación, integración, extracción, intercambio y uso del conocimiento dentro de una organización. PAG. 340

Lo importante de la gestión del conocimiento es destaca por diversos autores como los siguientes:

Chiavenato. (2019), Mencionó que el conocimiento es una combinación de experiencia acumulada, valores, información contextual y comprensión humana, y genera ámbito de evaluación al integrar estas experiencias, nueva experiencia e información. El conocimiento está en la mente de todos. Pág. 340

Convierten la información en conocimiento a través de la comparación. Analiza el impacto, encuentra conexiones y habla con otros del informe que recibes. En entidades, la saber reside en registros, procedimientos, la práctica y estándares. El conocer conlleva a actividades encaminadas a desarrollar nuevos productos o servicios, tomar buenas decisiones para los clientes, formular estrategias competitivas, aplicar la logística, etc. Cuando el conocimiento deja de crecer, se convierte en opiniones o, peor aún, en un dogma. Debido a lo importante que es, este es considerado hoy como un activo comercial y por ende las entidades sobresalientes reconocen que debe nutrirse y nutrirse con mucho ahínco e importancia a la extracción de valor de los activos tangibles. Mientras más dominan el conocimiento, tendrán mejor competitividad. ¿Por qué es importante el conocimiento? Porque todos los activos intangibles, aporta valor a la mayoría de productos y servicios están basados en conocimientos; Significado. Conocimiento técnico, diseño de producto, estrategia de marketing, conocimiento del cliente, creatividad e innovación de los empleados. En el centro de todo está

la mente humana. La interacción social comienza con el individuo y permite el intercambio y extensión de conocimientos dentro de la organización. Por otro lado, el conocimiento organizacional es mucho más dinámico que el conocimiento individual porque es impulsado por varias fuerzas. Red.

Conocimiento organizacional. Esto es esencial en una era de incertidumbre y cambio, donde las personas tienen que reeducarse constantemente, incluso olvidando lo que han aprendido, pero aun así poder continuar con su trabajo.

El conocimiento es un proceso de gestión que expresan muchos autores es el siguiente:

Rodríguez, & otros (2010), Enfatice en gestión del conocimiento incluye un conjunto de procedimientos los cuales ayudan a que cree valor en bien de la empresa. Es necesario mostrar que los 4 procedimientos no actúan por separado, sino más bien estos se relacionan y enlazan entre sí, por lo que no solo uno de los cuatro procesos debe lograr un desempeño excelente, sino que los cuatro deben considerarse completos. Página 358

Los procesos que se abordan en esta sección son fundamentales para una gestión eficaz del conocimiento en una organización, por lo que su gestión sistemática e integral será visiblemente en el resultado final, aportada a la organización.

a. Creación de conocimiento

El crear conocimiento se refiere al proceso mediante el cual se adquiere conocimientos nuevos, del conocimiento existente. El desarrollo de generación de conocimiento investiga el cómo crea y comparte conocimiento, asimismo a identificar la condición que sustentan la creación del conocimiento en empresas.

Construir la creación de un ambiente indicado a fin de crear el conocimiento, prestar atención primordial a la libertad de pensamiento, generando ideas nuevas, también ser lo más tolerante posible, identificar fallas promoviendo desarrollar los proyectos de manera individual.

El proceso de creación de conocimiento, no solamente son realizados en las altas gerencias, si más bien son procesos que ocurren a cada momento y sin importar la jerarquía interna de la empresa.

b. Almacenamiento del conocimiento

Archivar el conocimiento significa que está sistematizado y almacenado de varias maneras, documentos de prácticas sobresalientes las cuales muestran cómo realizan sus operaciones, registros escritos, instrucciones de procedimiento, informaciones estructuradas y estructurada como las programaciones. lenguaje informático o solamente extractos registrada del día a día en el registro de diligencias de la facultad.

Uno de los objetivos de la retención de conocimiento es desarrollar la memoria organizacional. relacionados con cómo los eventos y experiencias pasadas afectan las operaciones diarias de la organización; crear espacio, físico o virtual, para almacenar conocimiento.

c. Transferencia de conocimientos

El objetivo de transferir el conocimiento para hacer llegar el conocimiento adecuado a las personas adecuadas al instante adecuado. Para lograr la meta deben usar diversas aplicaciones tecnológicas, siendo las más relevantes el correo electrónico, las videoconferencias, los catálogos electrónicos, Intranets, que son usados por las organizaciones públicas para intercambiar información relacionada con la empresa.

d. Aplicación del conocimiento

Ya pasado el conocimiento y al acuerdo que se alcanzaron en asamblea, los mismos que se debe aplicar en la práctica, destinando recursos necesarios apoyando su aplicación, logrando el objetivo de bajar costos en bien de la entidad. A la hora de que se aplique el conocimiento anticipadamente creado, acopiado y traspasado, la entidad acumula y tiene resobados beneficios para mejorar su desempeño.

Cabe señalar que al usar la ciencia de aplicación del conocimiento tendrá un

efecto positivo facilitando la recopilación y disponibilidad del conocimiento por parte de una organización.

La ciencia podría aumentar la capacidad de memoria empresarial dispuesta, asimismo al aplicar el conocimiento en el tiempo y el ocio, y acelerar la adopción del conocimiento mediante la mecanización. Asimismo, la ciencia forma parte de los hábitos organizacionales. Al aplicar el conocimiento, asumiendo las mejores prácticas, en situaciones cotidianas, sería esencial que quienes integren la empresa sean perceptibles a las circunstancias particulares y del entorno que se aplican. Tener conocimiento no garantiza automáticamente la aplicación efectiva del conocimiento en el desarrollo de labores diarias empresariales, ya que muchos factores dificultan el uso efectivo del conocimiento en las actividades, objetivos y se debería tener precaución y dar garantía de un buen uso del conocimiento.

Por ejemplo, el conocimiento de las necesidades del cliente está respaldado por sistemas accesibles, interactivos, fáciles de usar y fácilmente disponibles, de modo que el conocimiento requerido pueda usarse, comunicarse de forma sencilla y con rapidez, disponible de la manera requerida. Así mismo crear un espacio laboral positivo, dicho ambiente debe fomentar el uso del conocimiento.

La proximidad del conocimiento requerido se puede lograr creando áreas laborales las cuales faciliten comunicarse e intercambiar conocimientos efectivos entre trabajadores de diferentes áreas. Para la segunda variable, que es la eficacia docente, desarrollamos temas como definiciones de muchos autores, aspectos, criterios de evaluación, evaluación de la eficacia, elementos de la eficacia docente, etc. del aprendizaje, así como la especificidad de los objetivos del sistema de logro y las cuatro áreas del sistema.

Ruiz, & Guzmán (2017) lo definen como el cumplimiento con sus actividades como promotor, coordinar, maestro, indagador y intermediario de la formación educativa.

Ministerio de Educación (2014), señala que lo principal es reflexionar donde la vocación profesional y servicio social, con imparcialidad y la cultura. Establece decisión en cuanto a cualidades de doctrina direccionada al alumno. pag.7

Ministerio de Educación (2012), establece que las actividades humanas observables pueden ser descritas, evaluadas y demostradas por sus capacidades. Pág. 24. Se relaciona al rendimiento académico esperado y el desempeño de labores consignadas. Se piensa en la manera que estas son ejecutadas estas tareas evidencian las habilidades del individuo.

Mutis (2003), especifica que es un proceso que busca brindar evaluaciones válidas del desempeño de su responsabilidad para la educación, formación y desenvolvimiento del alumno, supervisión inicial constante de Permite tener información fidedigna, precisa y fidedigna para decidir el progreso con respecto a los logros previstos en el alumnado y desenvolvimiento en su campo laboral. Pág.19.

Además, presentamos ciertos criterios para evaluar el desempeño docente sustentado por diversos autores:

Mutis (2003) Mencionan que los criterios que elijan para evaluar su desempeño tendrán algún efecto en lo que hacen, por lo que se puede tomar en cuenta. página 15

a. Los resultados de las tareas:

Si el objetivo es importante, no los medios, entonces se debe evaluar la misión del trabajador.

b. Comportamiento:

En gran parte de casos, no es fácil distinguir diagnósticos específicos que puedan atribuirse a los empleados: pero el comportamiento se mide por el desempeño, incluidos, entre otros, la velocidad, los estilos de liderazgo y los comportamientos relacionados con el trabajo.

c. Característica:

Sin embargo, el conjunto de criterios más débil que todavía utilizan ampliamente las organizaciones son las características individuales. Algunas personas dicen que son más débiles como resultado de una tarea o comportamiento porque incluso



están excluidas de hacer el trabajo. Rasgos como experiencias buenas pueden o no estar fuertemente correlacionados en los frutos de éxito laboral; sin embargo, las empresas emplean estas cualidades como perspectivas al evaluar el desempeño.

### **Nos referimos a los temas como los docentes y la evaluación de desempeño**

Mutis (2003) considera que la evaluación es dificultosa del aspecto pedagógico en la pedagogía. Esto puede deberse a que la actividad demanda el dominar un grupo relativamente complejo de habilidades técnicas que exigen un aprendizaje constante. Pág. 11. La evaluación, en cambio, lleva tiempo y tiene un aspecto regular que requiere esfuerzos especiales. Muchos profesores dicen que tienen menos tiempo para exámenes, libros de trabajo, etc. Sin embargo, cuando tienen más tiempo disponible, muy pocas personas lo usan para evaluar. Finalmente, no debemos ignorar que la evaluación, en su naturaleza (de estructura arbitraria) y funcional (reconocimiento, reparto de premio y castigo, clasificaciones y valoraciones, etc.) produce resultados contradictorios tanto para los alumnos como para sus familias.

Se puede formular métodos alternativos entre igualitarismo formal y burocrático, donde sugiere corregir la desigualdad a través de la negación burocrática y perpetuar la desigualdad a través del servicio al cliente, visualizarla y formalizarla (estableciendo una jerarquía de calificación, tipo de institución, etc.). Implica la implementación de mecanismos que aprendan tanto las desigualdades como la lógica de su ocurrencia, no en el establecimiento de calificaciones o el reconocimiento de jerarquías, sino en el uso de este conocimiento para combatir los factores que crean y multiplican la desigualdad, especialmente en las lecciones. Desde este punto de vista, las evaluaciones son poco sociales porque son solo de naturaleza técnica y pedagógica.

En vista de esto, es una herramienta informativa para educadores, estudiantes y sus familias. La estrategia apunta a identificar la desigualdad, pero no a formalizar e institucionalizar, sino a combatir. Si la prueba sirve

principalmente como instrumento pedagógico, entonces el profesor se convierte en usuario predilecto.

Por ende, deberían convertirse en actores clave tanto en su desarrollo como en su activación. Esto no siempre ha sido así dado el proceso de reforma educativa que han tenido lugar durante las últimas dos décadas. Se espera que, de ahora en adelante, la política de evaluar la calidad de la educación (determinar qué se mide, cómo y cómo beneficia a la educación) no sea prerrogativa exclusiva de expertos y funcionarios de varios ministerios de educación.

### ***Elementos del desempeño docente***

Ministerio de Educación (2014) mencionó que, a la hora de determinar la eficacia de la formación, distinguimos tres condiciones: la eficacia observable de acuerdo con la responsabilidad y el logro de resultados específicos. página 9

**Actuación.** Observación del conocimiento, el cual puede ser descrito y medido.

**Responsabilidad.** Se refiere a la función general profesional.

**Resultados.** Respecta al logro general y específico comprometido a la actuación.

### ***Reflexionando sobre el marco del buen desempeño docente***

Ministerio de Educación (2014) Mencionó que el Marco de Buenos Resultados de Aprendizaje, ahora el Marco, detecta área, competencias y resultado que caracteriza la buena instrucción siendo requeridos a todo maestro de educación primaria de la nación. Es un contrato técnico y social entre estado, docentes y ciudadanía sobre materias que deben poseer los profesores de una nación en la siguiente etapa de sus carreras y asegurar que aprendan todos, tanto de alumnos. página 29. Es un instrumento estratégico para la política de desarrollo docente inclusivo.

### ***Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente***

Ministerio de Educación (2014) Enuncie los objetivos específicos del trabajo de un buen maestro como:

- fijar una comunicación igualitaria entre participantes maestros y ciudadanía para relacionarse con diferentes procedimientos de aprendizaje.

- incentivar a los educadores que reflexión con respecto a la práctica, a asumir la responsabilidad de los discursos específicos de la profesión y a desarrollar una visión de enseñanza compartida dentro de la comunidad de práctica.

- Promover la evaluación altamente apreciada y profesional de los maestros para fortalecer sus imágenes a medida que los expertos competentes aprenden, desarrollan y mejoran la práctica docente.

- Mantenga y agregue la coherencia con el diseño e implementación de la capacitación, la evaluación, las políticas de reconocimiento profesional y la mejora. artículo 24

### ***Los cuatro dominios del marco***

Ministerio de Educación (2014) se refiere a que se conoce como materia un área o ámbito de la práctica docente la cual reúne logros profesionales que propician el aprendizaje de alumnos. En ámbitos, la ética de la educación se basa en prestar servicios públicos y que se desarrollen íntegramente los alumnos. En el entorno, se lograron identificar cuatro (4) dominios o dominios paralelos: primero es sobre la preparación para el aprendizaje, segundo sobre el desarrollo del aprendizaje en un salón y colegio, y tercero sobre cómo la administración escolar interactúa con la familia y ciudadanía, y cuarto se trata de establecer su identidad pedagógica y desarrollar su profesionalismo.

#### **a. Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

Se trata de planificar la actividad pedagógica mediante el desarrollo de un currículo, bloques didácticos y sesiones de formación enfocado intercultural e inclusivo. Esto incluye el conocimiento de las características básicas social, cultural -físicas e intangibles- y intelectual del alumno, dominar el contenido pedagógico y disciplinarios, así mismo la elección de recursos, herramientas educativas, métodos de aprendizaje y el evaluar los resultados del aprendizaje

b. Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Se trata de conducir el proceso de aprendizaje enfocado al valor de la inclusión y la diversidad de las manifestaciones. Trata del mediador docente en la creación del entorno de aprendizaje propicio, la gestión del argumento, motivación constante de los alumnos, la implementación de diferentes sistemas y métodos de evaluar, y la aplicación de métodos de enseñanza apropiados y apropiados. Recursos. Utiliza diversos criterios y instrumentos que ayudan a detectar el logro y problemas académicos, así mismo la apariencia del aprendizaje que necesitarían mejoramiento.

c. Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Esto incluye participar en una gobernanza democrática de una escuela o red escolar para formar una comunidad de estudio. Esto se aplica a comunicarse de manera eficaz con diferentes actores del entorno educativo, participar en el desarrollo, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, del mismo modo contribuir a la creación del entorno institucional favorable. Esto abarca reconocer y respetar a la sociedad y su peculiaridad, compartir la responsabilidad de la familia por el resultado del aprendizaje.

d. Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Incluye los procesos y práctica de carácter en formaciones y desarrollar una comunidad profesional del profesorado. Aborda la meditación minuciosa referente a la práctica docente, la práctica entre pares, el laborar en equipo, la colaborar con colegas y la participar en actividades para desarrollarse profesionalmente. Incide en la responsabilidad de procesos de aprendizaje y los logros. página 24

## **2. Justificación de la investigación**

El objetivo de este estudio es obtener resultados para mejorar la gestión del conocimiento en las instituciones educativas, se espera utilizar el conocimiento de los docentes, crear espacios para generar ideas, aumentar la capacidad de

competitividad de los estudiantes y aumentar los resultados pedagógicos. Este estudio es importante porque tiene como objetivo comprender cómo evolucionó la gestión del conocimiento en I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, y para determinar cómo se relaciona esto con la efectividad instruccional como un tema importante para la misma institución educativa, se está aplicando la gestión del conocimiento como una herramienta valiosa para obtener una mayor ventaja competitiva en la educación y además convertirse en una parte cada vez más integral. funcionan en toda organización, teniendo así un tremendo impacto en la formación académica, la indagación, el desarrollo de la ciencia y el innovar, donde se aplican métodos de generación, transferencia y enseñanza del conocimiento, así como cursos que apoyan la creatividad y la innovación, mejorando significativamente el trabajo de los docentes.

Como un *aporte social* porque la investigación se trata esencialmente de contribuir al mejoramiento de la educación nacional, mediante eficaz del conocimiento y la participación de todos los educandos al realizar sus propósitos y metas educativas, en base al logro de una educación con calidad en la institución educativa número 1. I E. 20799, Los docentes deben ser capacitados en nuevos enfoques de aprendizaje y desarrollo profesional a través de las actividades de aprendizaje que realizan a diario. Como insumo científico, dado que este estudio contendrá información sobre el impacto que existe entre las dos variables estudiadas, la información se verá reflejada en los resultados, conclusiones y recomendaciones; será de gran ayuda para futuras investigaciones.

### 3. **Problema**

¿Cuáles es relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019?

#### 4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Presentamos las dimensiones expuestas en este trabajo de investigación como son los siguientes:

Ríos (2017) citando a Minakata (2011), se identifica tres aspectos de la gestión del conocimiento: la gestión curricular, la gestión pedagógica y la gestión de la innovación.

**La Gestión curricular;** Es esencia las capacidades y destrezas que demuestran la manera en la cual el director asevera la formación efectiva en aula, tomando en cuenta la costumbre y el plan formativo del lugar. Se manifestó en su capacidad de comenzar el diseño, instalación, proyección y medición del proceso institucional indicados a la ejecución curricular de aula, el aseguramiento y controlar la calidad de los métodos de instrucción, monitoreo y evaluación de la ejecución del currículum.

En esa dirección, de contenidos de competencias en esta área dando parte de la forma que la autoridad debe garantizar el aprendizaje efectiva en aulas de la institución que dirige, teniendo en cuenta la cultura de su proyección educativa.

**Gestión pedagógica;** Es un grupo de actividades escolares en las que el docente implementa el proceso de enseñanza, como un plan de estudios hipotético y lo traduce en un plan didáctico, cómo se evalúa, también, de forma análoga, trabajar con estudiantes y progenitores y asegurar el aprendizaje. es enseñado. En este sentido, siendo un sistema de superación autonoma, por lo que el grado de preparación lo transforma en un proceso innovador de muchas oportunidades para el desarrollo de actividades, metas y objetivos pedagógicos efectivos.

**Gestión de innovación;** El crear y administrar los bienes de una institución (económicos, personas, materiales) con el fin que sobresalga su capacidad para crear nuevos conocimientos, generar ideas para el desarrollo de procesos y productos, como nuevos servicios o mejoras a los servicios existentes., y trasladar este conocimiento a todas las áreas de actuación de la institución. Es la provisión del recurso para la innovación junto con las diferentes etapas y

labores que los constituyen, y las relaciones entre ellos. Este modelo se puede presentar como un organigrama y debe adaptarse a cada organización, teniendo en cuenta las características de esa organización y la presencia de procesos previos hasta su finalización. Comenzar a implementar el sistema de gestión.

En el Desempeño del Docente: Vilca (2015) señaló en su investigación que las dimensiones para evaluar el desempeño del docente son la identidad académica, eficiencia académica y planificación académica.

**Identidad académica,** Se espera que un buen maestro busque constantemente las mejores formas de desarrollarse profesional y personalmente. Al mismo tiempo, identificar que la identidad se logra mediante el entendimiento y al poner en práctica la visión, misión e ideologías que caracterizan a la comunidad educativa.

**Eficiencia académica,** La educación eficaz es el proceso de asegurar la más plena acomodación de la formación profesional de acuerdo a la necesidad de la su comunidad de un momento dado, a través de la gestión con el fin de lograr la mayor distribución de los recursos disponibles de la institución educativa.

**Planificación académica,** La planificación del aprendizaje es un proceso que permite a las organizaciones como las instituciones educativas predecir de antemano qué quieren lograr, cómo hacerlo, cuándo, con quién y con qué. Las respuestas a estas preguntas incluyen al tomar decisiones para el logro de metas institucionales planificados, la elección y priorización de alternativas de decisión, todo ello desde un punto de vista democrático y potencialmente viable participación asegurando reduplicarse el alineamiento de todos los que la conforman la sociedad de enseñanza con la propuesta planificada. El proceso educativo, por su naturaleza y cambios cualitativos, no debe estar librado a medidas de corto alcance, a situaciones inesperadas y sin otro fin que el de “salir del problema del momento”.

## **5. Hipótesis**

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019.

## **6. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo 2019.

### **Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la gestión curricular y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo 2019.

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión Chancayllo, 2019.

Determinar la relación entre la gestión de innovación y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019.



## METODOLOGÍA

### 1. Tipo y diseño de investigación

#### Se aplicó el tipo de investigación

Cabe resaltar que esta actual investigación es de tipo básica – correlacional porque busca relacionar las variables en función de determinadas dimensiones.

#### Se aplicó el diseño de investigación

Como se menciona en esta investigación es de diseño no experimental. Las indagaciones de diseño no experimental, correlacional de corte transversal, definida como investigación siendo efectuadas sin manipular variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### 2. Población y Muestra

Se representó con una población de 31 docentes de la institución educativa 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo.

Niveles	Sexo		TOTAL
	H	M	
Inicial	--	06	06
Primaria	03	12	15
Secundaria	05	05	10
TOTAL	08	23	31

### 3. Técnicas e Instrumentos de Investigación

La técnica a utilizada es la encuesta, del mismo modo utilizare como instrumento el cuestionario. El cual se medirá las variables de estudio, las cuales son “Gestión del conocimiento” y “Desempeño del docente”. El instrumento será respondido por los docentes en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, asimismo el cuestionario contará con las preguntas necesarias para evaluar cada dimensión por medio de sus indicadores.

## **Validación del cuestionario**

Hace referencia al nivel que un instrumento de medición establece las variables de medición. La autenticidad de los instrumentos está establecida por el juicio de expertos y se confirma al validar los instrumentos (cuestionarios) siendo los mismos propicios en el juicio de expertos. Se emplearán los siguientes aspectos de validación:

### ***Confiabilidad***

De acuerdo al criterio general, George y Mallery (2003, p. 231), aconseja algunas sugerencias para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable

Por lo tanto, nuestro resultado obtenido es de 0.875 estando en el rango de Bueno, por lo que se acepta la fiabilidad del instrumento.

## **4. Procesamiento y análisis de la información**

Al procesar el informe se utilizará el análisis estadístico descriptivo de la distribución de frecuencias.

Se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. El Rho de Spearman se utilizará para las estadísticas de prueba.

### **Prueba de normalidad**

Primeramente se debe realizar la prueba de hipótesis es necesario delimitar el tipo de instrumento a utilizar para el contraste, utilizaremos la prueba normal de Shapiro-Wilk y a partir de ahí determinar si los instrumentos cumplen con la estadística paramétrica o no paramétrica. Donde obtenemos un p-valor de 0.000 indicando que utilizaremos pruebas no paramétricas en este caso la correlación de Spearman

## RESULTADOS

Tabla 1

*Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente*

			Gestión del Conocimiento	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	0,458**
		Sig. (bilateral)	.	0,010
	N		31	31
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,010	.
	N		31	31

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 1, se observa que existe una relación lineal positiva moderada y muy significativa ( $r = 0,458$ ,  $p = 0,010$ ) en la variable gestión del conocimiento y la variable desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019

Tabla 2

*Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión gestión curricular y el desempeño docente*

			Gestión Curricular	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Curricular	Coeficiente de correlación	1,000	0,503**
		Sig. (bilateral)	.	0,004
	N		31	31
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	0,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,004	.
	N		31	31

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 2, se observa que existe una relación lineal positiva moderada y muy significativa ( $r = 0,503$ ,  $p = 0,004$ ) en la dimensión gestión curricular y la variable desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019

Tabla 3

*Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión gestión pedagógica y el desempeño docente*

		Gestión Pedagógica	Desempeño del Docente
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,442*
		N	.
	Desempeño del Docente	Coeficiente de correlación	0,013
		Sig. (bilateral)	0,442*
		N	31

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 3, se observa que existe una relación lineal positiva moderada y significativa ( $r = 0,442$ ,  $p = 0,013 < 0,05$ ) en la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019

Tabla 4

*Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión gestión de innovación y el desempeño docente*

		Gestión de Innovación	Desempeño del Docente
Rho de Spearman	Gestión de Innovación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,417*
		N	.
	Desempeño del Docente	Coeficiente de correlación	0,019
		Sig. (bilateral)	0,417*
		N	31

---

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 4, se observa que existe una relación lineal positiva moderada y significativa ( $r = 0,417$ ,  $p = 0,019$ ) en la dimensión gestión de innovación y la variable desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019

## ANÁLISIS Y DISCUSIONES

De acuerdo con el objetivo común, determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la eficacia docente en la IE. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo 2019 Los resultados obtenidos en la Tabla 1 mostraron un nivel moderado de correlación ( $r = 0.458$ ), entre la gestión del conocimiento y el desempeño educativo, que refleja que los procedimientos se han implementado en la gestión del conocimiento, tienen una relación directa con la educación educativa Educación de desempeño y datos en comparación con lo que Oblitas (2019) en su investigación, donde tiene un objetivo común, para determinar la relación entre la gestión del conocimiento y las presentaciones educativas en la instalación docente Fe Algeria n ° 5, San Juan de Luriganco, como un Resultado de una relación muy positiva y muy importante entre la física del conocimiento administrativo y la eficiencia educativa ( $p = 0.625$  y  $p = 0,000$ ), también obispos (2018) en su investigación en general, y determinando la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño educativo en San Pedro de. Chorrillos educa el acuerdo INSTI para el área de Chorrillos, que tiene el resultado del Laboratorio de Correlación 0.730, donde demuestra una alta relación entre las variables, donde la conclusión G tiene evidencia para confirmar que la gestión del conocimiento está muy relacionada con el rendimiento educativo. Por otro lado, Ríos (2017) es en su investigación un objetivo común, determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño educativo en Los Olivos 19, con el valor del coeficiente de correlación ( $P = 0.856$ ), lo que indica un alto - Relacionado positivo. Además, valor  $P = 0,000$  etlt; 0.05, por lo cual se encontró que la relación fue significativa con estos resultados, se encontró que la gestión del conocimiento contribuye significativamente al desempeño docente.

Dependiendo del objetivo específico, determinar la relación entre la gestión de programas y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo 2019. Los resultados obtenidos en la Tabla 2 muestran un grado moderado de correlación positiva ( $r$ ).=0.503), entre la gestión de programas y

efectividad docente, reflejando que los procedimientos implementados en la gestión de programas tienen una relación directa con el desempeño instruccional, se comparan los datos con lo encontrado por Sánchez, (2019). En su investigación doctoral, en la que tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión curricular y el desempeño docente en la Escuela Militar Francisco Bolognesi de Chorrillos. Perú y como resultado existe una relación altamente positiva entre las variables de gestión del programa y el desempeño docente, dando el coeficiente de correlación de Spearman ( $r = 0,729$ , valor  $p = 0,000$ ), así como Zegarra, (2019). En su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión curricular y el desempeño pedagógico en las instituciones educativas de la Red 21 UGEL 04 - Comas, obtenidos como resultados según la correlación de Spearman. ( $r = 0,711$ ,  $p$ -valor =  $0,000$  y  $< 0,05$ ), lo que indica que existe una relación moderadamente positiva, concluyendo que la gestión del programa se relaciona significativamente con el desempeño docente

De acuerdo con el objetivo específico de determinar la relación entre determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión Chancayllo, 2019, los resultados obtenidos en la Tabla 3 demuestran en qué medida existe una correlación positiva moderada ( $r = 0,2$ ), donde la gestión pedagógica y la eficacia docente, reflejando que los procedimientos realizados en la gestión pedagógica tienen una relación directa. con desempeño docente, datos, comparados con los encontrados por Malca, (2019). En su investigación la realizó en la I.E. Nuestra Señora de Guadalupe de la ciudad de Guadalupe. Perú Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, concluyendo que, si bien existe un grado moderado de correlación entre la gestión pedagógica y la eficacia docente, (coeficiente de Spearman es  $r = 0.678$ ), con un valor crítico menor a 5 % ( $p < 0.000$ ), refleja una correlación significativa entre estas variables. de igual forma López, (2016). En su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión pedagógica y la calidad de las actividades pedagógicas de la I.E. que existe una correlación positiva media entre las variables, El ( $p$ -valor =  $0,013$ ), concluyendo así que existe una relación entre las dos variables,

lo que lleva a concluir que la gestión docente se relaciona significativamente con el desempeño en Educación

Según el objetivo específico determinar la relación entre la gestión de la innovación educativa y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión Chancayllo, 2019, el resultado obtenidos en la tabla 4 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada ( $r = 0,417$ ), entre la gestión de la innovación educativa y el desempeño docente, reflejando que los procedimientos que se realiza en la gestión de la innovación educativa tienen una relación directa con el desempeño docente, datos que, al ser comparados con lo encontrado por Paccha, (2018). En su investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la innovación educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Chinchaypujio. Perú se obtuvo como resultados aplicando la Tau-b de Kendall de 0,717 y p-valor de 0,000 la cual la relación es positiva y alta, finalmente se llegó a la conclusión que existe una relación muy significativa entre la innovación educativa y el desempeño docente. así mismo Romero, (2018). En su investigación innovación pedagógica y el desempeño docente, nivel primario, institución educativa Mariano Melgar, Llego a la conclusión que existencia una relación significativa, directa y moderada entre las variables gestión de la innovación y desempeño de los docentes, Llegándose a la conclusión que la gestión de la innovación educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.



## CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo común, determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la eficacia docente en la IE. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo 2019 concluyó con los resultados obtenidos, que la variable gestión del conocimiento se integra positiva y significativo con la variable logro educativo.

De acuerdo con el objetivo común, determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la eficacia docente en la IE. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo 2019 concluyó con los resultados obtenidos, que la variable gestión del conocimiento se asocia positiva y significativo con la variable logro educativo.

En función de objetivos específicos, determinar la relación entre la gestión educativa y la eficacia docente en la I.E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo 2019 concluyó con los resultados obtenidos, que el aspecto de la gestión educativa se relaciona positiva y significativo con la transformación del logro educativo.

De acuerdo a objetivos específicos, determinar la relación entre la gestión de la innovación educativa y los resultados del desempeño educativo en inteligencia artificial. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo 2019 Con los resultados obtenidos se concluyó que el aspecto gerencial de la innovación educativa se relaciona positiva y significativo con la transformación del logro educativo.

## **RECOMENDACIONES**

Establecer acciones de mejoramiento en referencia al adecuado manejo del currículo para que sea ejecutado de acuerdo a las programaciones establecidas para lograr un buen aprendizaje en el alumno

Promover en los docentes la motivación para generar nuevos conocimientos y sean autónomo con el fin de mejorar el desarrollo de las estrategias pedagógicas

Realizar capacitaciones permanentes en torno en que se puede aprovechar y manejar apropiadamente la tecnología de información y comunicación con el objetivo de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

Capacitar de manera presencial y virtual en el reforzamiento de las competencias asociadas a la gestión del conocimiento con el objetivo de optimizar y enriquecer los procesos de administración, gestión y análisis de información.

## **AGREDECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios por mis padres, mi esposo y mis hijos, quienes me han apoyado, entendido, tienen una tolerancia y paciencia ilimitadas y me han brindado su tiempo. De esta forma, la realización de la tesis ha pasado de ser un objetivo personal a ser una meta familiar más.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chávez, M y Henriquez, E. (2019) *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador*. (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio:  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Daft, R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la Administración* (6 ed.). México: Cengage Learning.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Lavado, R. (2017). *Gestión pedagógica y desempeño docente, en la RED-19 Los Olivos- 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14512/Lavado\\_ARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14512/Lavado_ARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, J. (2016). *Gestión pedagógica y calidad de desempeño docente de la I.E. "Conchucos"* (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio:  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12185/Tesis\\_62275.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12185/Tesis_62275.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Malca, A. (2019). *Gestión pedagógica y desempeño docente, en los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Guadalupe*. (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44792/Malca\\_HA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44792/Malca_HA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Minakata, A. (2011). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción*. México. Sinéctica, revista electrónica de educación. <http://www.oei.es/mx43.htm>.
- Ministerio de Educación (2012), *Marco de buen desempeño docente*. Perú: Navarrete.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Perú: Navarrete
- Mutis, L. (2003), *El desempeño docente*. Colombia: D102.
- Obispo, M. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017*. Universidad César Vallejo. Perú. Tesis de maestría  
Recuperado el 03 de julio del 2019 de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16059/Obispo\\_MM\\_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16059/Obispo_MM_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Oblitas, L. (2019). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°5, San Juan de Lurigancho, 2020* (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50999/Oblitas\\_SLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50999/Oblitas_SLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ordoñez, J. (2018). *Gestión del Conocimiento y la Gestión Pedagógica en el aula de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” del distrito de Ascensión, Huancavelica 2018*. Universidad César Vallejo.

Perú. Tesis de maestría. Recuperado el 10 de julio del 2019 de [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32999/ordonez\\_aj.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32999/ordonez_aj.pdf?sequence=1)

Paccha, R. (2018). *Innovación Educativa y Desempeño Docente, en las Instituciones Educativas Nivel Secundaria del Distrito Chinchaypujio Anta.* (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33597/paccha\\_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33597/paccha_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ríos, R. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.* Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 20 de junio de 2019, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8295>

Rodas, G. (2019) *Habilidades gerenciales y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 Madre Teresa De Calcuta, Chonta – 2016.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tesis de maestría. Recuperado el 10 de julio del 2019 de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2583/RODAS%20ESPINAL%20GILMER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, M. (2019) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tesis de maestría. Recuperado el 10 de julio del 2019 de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2902/Milagros%20Consuelo%20Rodr%C3%ADGUEZ%20D%C3%ADAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, S. & otros (2010). *Administración del conocimiento.* México D.F.: Grupo Editorial Patria.

Romero, C. (2018) Innovación pedagógica y su relación con el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel primario de mariano melgar, Arequipa. (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio:

[https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6835/1/Innovaci%C3%B3n%20pedag%C3%B3gica\\_Relaci%C3%B3n\\_Desempe%C3%B1o%20de%20los%20docentes.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6835/1/Innovaci%C3%B3n%20pedag%C3%B3gica_Relaci%C3%B3n_Desempe%C3%B1o%20de%20los%20docentes.pdf)

Ruiz, M. & Guzmán J. (2017). *Evaluación del desempeño docente 100 preguntas*. México: Fotolia.

Salazar, R. (2020). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de unidad de gestión educativa local de ascope en el año 2020*. (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24429/Salazar%20Mendoza%2c%20Roger%20Eduardo%20-%20Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez, E. (2019). *Gestión Curricular y Desempeño de los Docentes en la Escuela Militar de Chorrillos Crl. Francisco Bolognesi 2019*. (Tesis de doctoral). Recuperado de repositorio:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4973/Edgar%20Teodoro%20SANCHEZ%20PILARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paccha, R. (2018). *Innovación Educativa y Desempeño Docente, en las Instituciones Educativas Nivel Secundaria del Distrito Chinchaypujio Anta*. (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33597/paccha\\_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33597/paccha_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tello, F. (2018). *Influencia de la Gestión del Conocimiento en las Competencias profesionales de los Docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú*. Universidad Federico Villarreal. Perú. Tesis de maestría. Recuperado el 10 de julio del 2019 de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2465/TELLO%20TAPIA%20FIORELLA%20-MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilca, T. (2015). *Liderazgo y desempeño académico de los docentes de la Red Educativa Sin Fronteras de la provincia de Chincheros, región Apurímac – 2012*. Universidad Nacional de Educación. Perú. Tesis. Recuperado el 03 de julio del 2019 de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/370/TM%202722%20V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zegarra, V. (2019). *Gestión curricular y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 21 UGEL 04 – Comas*. (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37354/Zegarra\\_RV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37354/Zegarra_RV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



## ANEXOS

**ANEXO N° 01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera la gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión curricular y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión,</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Gestión curricular. Gestión pedagógica. Gestión de innovación.</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básica – correlacional.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b></p> <p>No experimental.</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario.</p>

	<p>Chancayllo, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de innovación y el desempeño docente en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo, 2019.</p>		<p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Identidad académica.</p> <p>Eficiencia académica.</p> <p>Planificación académica.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Consta de 31 docentes.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>No se calculó.</p> <p><b>Estadístico de prueba:</b></p> <p>Rho de Spearman.</p>
--	--	--	---	--

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>Gestión del conocimiento</b>	Gestión curricular	Organización	¿Su participación es fundamental en la organización curricular para producir cambios cualitativos?
			¿Prioriza, organiza los contenidos del curriculum para mejorar el aprendizaje?
			¿Organiza actividades orientadas al aprendizaje a favor de los educandos?
		Ejecución	¿Ejecuta el cumplimiento del curriculum de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas?
			¿Orienta en base al proyecto educativo institucional?
			¿Actualiza constantemente para dar uso adecuado al diseño curricular?
		Verificación	¿Evalúa el cumplimiento de lo programado de las acciones del cambio?
			¿Tiene en cuenta de los contenidos no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios?
			¿Tiene en cuenta de los resultados para tomar decisiones de aceptación o cambio?
	Gestión pedagógica	Planificación y organización	¿Planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza aprendizaje?
			¿Organiza sus sesiones de aprendizaje con los contenidos que propician dar solución a los problemas internos de los estudiantes?
			¿Las unidades didácticas que utiliza propicia cambios actitudinales en los estudiantes?

		Ejecución	¿Genera nuevos conocimientos y es autónomo en la institución educativa?
			¿Modela sus actitudes y desempeño mediante estrategia para lograr e integrarse a la gestión del conocimiento?
			¿Los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos son definidos por el equipo docente y directivo?
		Evaluación y monitoreo	¿Evalúa las capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos?
			¿La evaluación y el monitoreo del trabajo docente tiene en cuenta los procesos pedagógicos, al dosificar el tiempo y las horas efectivas en la práctica pedagógica?
			¿Evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje?
	Gestión de innovación	Dominio de las TIC	¿Tiene dominio de la tecnología de información y comunicación?
			¿Aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos educativos del estudiante?
			¿Los miembros de la institución son copartícipes del uso, manejo y vida de la tecnología?
			¿La formación del profesorado establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos?
Capacidad y actitudes que permita aprovechar adecuadamente las TIC		¿Desarrollas las unidades didácticas con las TICs, estructuras las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa?	
		¿El reconocimiento académico del trabajo es realizado en los proyectos de innovación?	

			¿Planificas el uso de las TIC en el centro que favorezca la continuidad de las iniciativas?
			¿Consideras analizar la repercusión que el uso de las TIC puede mejorar el rendimiento académico?
<b>DESEMPEÑO DEL DOCENTE</b>	Identidad académica	Dominio de la materia	¿Demuestra dominio de la materia enseñada?
		Hacer interesante la asignatura	¿Contribuye a hacer interesante la asignatura?
		Orden y disciplina en clase	¿Demuestra dominio del orden y disciplina en clase?
		Expresión con claridad	¿Se expresa con claridad?
		Preocupación por el rendimiento y el aprendizaje	¿Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno?
		Evaluación justa y adecuada	¿Evalúa de una manera justa y adecuada?

		Propiciar las preguntas y participación en clase	¿Propicia que los alumnos pregunten y participen en clase?
		Prepara y planifica su clase	¿Prepara y planifica su clase evitando la improvisación?
		Estrategias para lograr un buen aprendizaje	¿Usa variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el alumno?
		Entendimiento de sus clases	¿Hace entender fácilmente sus clases?
		Motivación en clase	¿Realiza siempre la motivación en clase?
		Materiales educativos	¿Usa materiales educativos para un mejor aprendizaje?
		Formación de valores	¿Contribuye a la formación de valores en los alumnos?
		Entrega de temas, actividades, ficha de evaluación y formas de evaluar	¿Entrega puntualmente los temas, actividades, ficha de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo?
		Alumnos que aprendan a construir su aprendizaje	¿Facilita que los alumnos aprendan a construir su aprendizaje?
	Eficiencia académica	Vocación hacia la enseñanza	¿Demuestra su vocación hacia la enseñanza?
Satisfacción y empeño al realizar su clase		¿Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase?	

		Justicia e imparcialidad	¿Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos?
		Valores en la I.E.	¿Fomenta la práctica de los valores en la I.E.?
		Cumple con sus horas de clase	¿Cumple con sus horas de clase?
		Puntualidad	¿Asiste con puntualidad al Colegio y sus clases?
		Mejorar su desempeño	¿Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño?
		Relación y comunicación	¿Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos?
		Vocación de servicio y de compromiso	¿Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos?
	Planificación académica	Programación curricular anual	¿Elabora sus programación curricular anual?
		Unidades de aprendizaje	¿Elabora sus unidades de aprendizaje?
		Proyectos de aprendizaje	¿Elabora sus proyectos de aprendizaje?
		Módulos de aprendizaje	¿Elabora sus módulos de aprendizaje?
		Plan de sesión de clase	¿Elabora sus plan de sesión de clase?
		Registros de evaluación	¿Elabora sus registros de evaluación?

**Fuente: Ríos (2017) y Vilca (2015).**



## ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE ESCALA		
<p><b>Gestión del conocimiento</b></p> <p>Es un conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital de conocimiento de una organización crezca significativamente mediante la gestión eficaz de su capacidad de resolución en el menor tiempo posible, con el objetivo final de crear una ventaja competitiva sostenible en el tiempo. (Minakata, 2011, pág. 78).</p>	Gestión curricular	Organización	Ordinal		
		Ejecución			
		Verificación			
	Gestión pedagógica	Planificación y organización			
		Ejecución			
		Evaluación y monitoreo			
	Gestión de innovación	Dominio de las TIC			
		Capacidad y actitudes que permita aprovechar adecuadamente las TIC			
	<p><b>Desempeño docente</b></p> <p>Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Zárate, 2011).</p>	Identidad académica		Dominio de la materia	Ordinal
				Hacer interesante la asignatura	
Orden y disciplina en clase					
Expresión con claridad					
Preocupación por el rendimiento y el aprendizaje					
Evaluación justa y adecuada					
Propiciar las preguntas y participación en clase					
Prepara y planifica su clase					
Estrategias para lograr un buen aprendizaje					
Entendimiento de sus clases					
Motivación en clase					
Materiales educativos					

	Formación de valores
	Entrega de temas, actividades, ficha de evaluación y formas de evaluar
	Alumnos que aprendan a construir su aprendizaje
	Vocación hacia la enseñanza
	Satisfacción y empeño al realizar su clase
	Justicia e imparcialidad
	Valores en la I.E.
Eficiencia académica	Cumple con sus horas de clase
	Puntualidad
	Mejorar su desempeño
	Relación y comunicación
	Vocación de servicio y de compromiso
	Programación curricular anual
	Unidades de aprendizaje
Planificación académica	Proyectos de aprendizaje
	Módulos de aprendizaje
	Plan de sesión de clase
	Registros de evaluación

**Fuente: Ríos (2017) y Vilca (2015).**

### **Anexo 03: CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO DOCENTE**

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la I. E. 20799 “Daniel Alcides Carrión” Chancayllo. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

#### **I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:**

a. Género

Masculino

Femenino

b. Edad

Entre 18 años a 24 años

Entre 25 años a 31 años

Entre 32 años a 45 años

Más de 45 años

c. Años laborando en la institución educativa

Un año

Dos años

Tres años

Cuatro a más años

#### **II. Instrucciones**

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR</b>					
1. ¿Su participación es fundamental en la organización curricular para producir cambios cualitativos?					
2. ¿Prioriza y organiza los contenidos del currículo para mejorar el aprendizaje?					
3. ¿Organiza actividades orientadas al aprendizaje a favor de los educandos?					
4. ¿Ejecuta el cumplimiento del currículo de acuerdo a las programaciones establecidas y comparten nuevos conocimientos e ideas?					
5. ¿Orienta su trabajo en base al proyecto educativo institucional?					
6. ¿Se actualiza constantemente para dar uso adecuado del currículo?					
7. ¿Evalúa el cumplimiento de lo programado de las acciones del cambio?					
8. ¿Tiene en cuenta de las competencias no logrados para reprogramar teniendo en cuenta los nuevos cambios?					
9. ¿Tiene en cuenta de los resultados para tomar decisiones de aceptación o cambio?					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>					
10. ¿Planifica su sesión de aprendizaje integrando nuevos conocimientos para producir cambios en la enseñanza aprendizaje?					
11. ¿Organiza sus sesiones de aprendizaje con los enfoques transversales que propician dar solución a los problemas internos de los estudiantes?					
12. ¿Las unidades didácticas que utiliza propicia cambios actitudinales en los estudiantes?					
13. ¿Genera nuevos conocimientos y es autónomo en el aula?					

14. ¿Modela sus actitudes y desempeño mediante estrategia para lograr e integrarse a la gestión del conocimiento?					
15. ¿Los niveles de coordinación para la planificación, ejecución y evaluación de conocimientos son definidos por el equipo docente y directivo?					
16. ¿Evalúa las capacidades, competencias y actitudes de los estudiantes dando énfasis a los nuevos conocimientos?					
17. ¿El acompañamiento del trabajo docente tiene en cuenta los procesos pedagógicos, al dosificar el tiempo y las horas efectivas en la práctica pedagógica?					
18. ¿Evalúa y articula las metas logradas en base a resultados de aprendizaje?					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN DE INNOVACIÓN</b>					
19. ¿Tiene dominio de la tecnología de información y comunicación?					
20. ¿Aplica la tecnología de información y comunicación como soporte para mejorar los procesos educativos del estudiante?					
21. ¿Los miembros de la institución son copartícipes del uso, manejo y vida de la tecnología?					
22. ¿La formación de los maestros establece los procesos de mejora y analizar el papel de las TIC en los mismos?					
23. ¿Desarrolla las unidades didácticas con las TICs, estructura las actividades y recursos que se emplean en la práctica educativa?					
24. ¿El reconocimiento académico del trabajo es realizado en los proyectos de innovación?					
25. ¿Planifica el uso de las TIC en el centro que favorezca la continuidad de las iniciativas?					
26. ¿Consideras analizar la repercusión que el uso de las TIC puede mejorar el rendimiento académico?					
<b>DESEMPEÑO DEL DOCENTE</b>					
<b>DIMENSIÓN: IDENTIDAD ACADÉMICA</b>					
27. ¿Demuestra dominio del área enseñada?					
28. ¿Contribuye a hacer interesante el área a enseñar?					
29. ¿Demuestra dominio y disciplina en clase?					
30. ¿Se expresa con claridad?					

31. ¿Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno?					
32. ¿Evalúa de una manera justa y adecuada al alumno?					
33. ¿Propicia que los alumnos pregunten y participen en clase?					
34. ¿Prepara y planifica su clase evitando la improvisación?					
35. ¿Usa variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en el alumno?					
36. ¿Hace entender fácilmente sus clases?					
37. ¿Realiza siempre la motivación en clase?					
38. ¿Usa materiales educativos para un mejor aprendizaje?					
39. ¿Contribuye a la formación de valores en los alumnos?					
40. ¿Arma fichas de evaluación y formas de evaluar con anticipado tiempo?					
41. ¿Facilita que los alumnos aprendan a construir su aprendizaje?					
<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA ACADÉMICA</b>					
42. ¿Demuestra su vocación hacia la enseñanza?					
43. ¿Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase?					
44. ¿Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos?					
45. ¿Fomenta la práctica de los valores en la I.E.?					
46. ¿Cumple con sus horas de clase?					
47. ¿Asiste con puntualidad al colegio y sus clases?					
48. ¿Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño?					
49. ¿Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos?					
50. ¿Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos?					
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN ACADÉMICA</b>					
51. ¿Elabora su programación curricular anual?					
52. ¿Elabora sus unidades de aprendizaje?					
53. ¿Elabora sus proyectos de aprendizaje?					
54. ¿Elabora sus módulos de aprendizaje?					
55. ¿Elabora su plan de sesión de clase?					
56. ¿Elabora sus registros de evaluación?					

*Fuente: Adaptado de Ríos (2017) y Vilca (2015).*

**Confiabilidad del instrumento**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	56

**Tabla 10**  
**Pruebas de normalidad**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	,775	31	,000
DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR	,783	31	,000
DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA	,716	31	,000
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE INNOVACIÓN	,649	31	,000
DESEMPEÑO DEL DOCENTE	,925	31	,031

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

## Anexo: 4

**Tabla 1**

*Género de los docentes en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	6	19,4
Femenino	25	80,6
Total	31	100,0

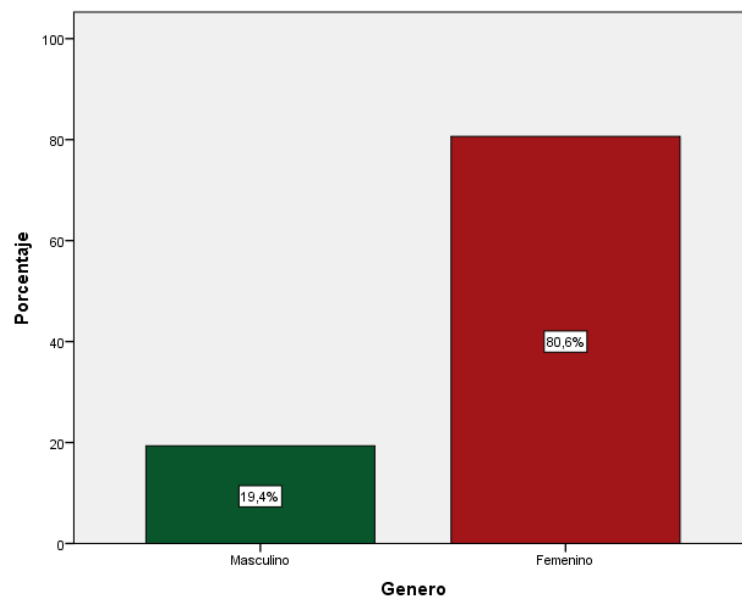


Figura 1. Género de los docentes en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo

Se observa en la Tabla 1 que el 19,4% son del género masculino y el 80,6% pertenecen al género femenino



**Tabla 2**

**Edad de los docentes en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo.**

	Frecuencia	Porcentaje
Entre 32 años a 45 años	13	41,9
Válidos Más de 45 años	18	58,1
Total	31	100,0

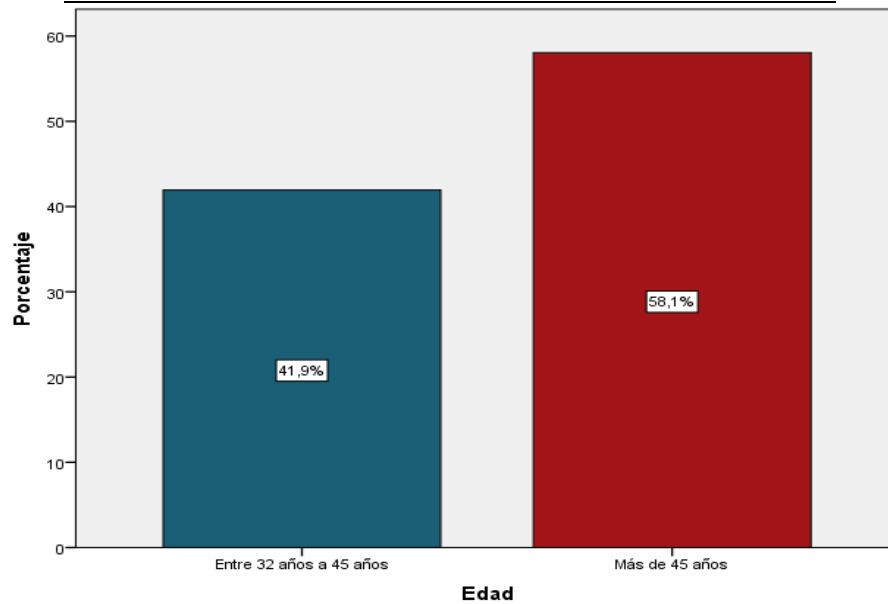


Figura 2. Edad de los docentes en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo

Se observa en la Tabla 2 que el 41,9% de los docentes tienen entre 32 años a 45 años y el 58,1% mencionan que tienen más de 45 años

**Tabla 3**

*Tiempo de servicio de los docentes en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Dos años	1	3,2
Tres años	6	19,4
De cuatro años a mas	24	77,4
<b>Válidos</b>		
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

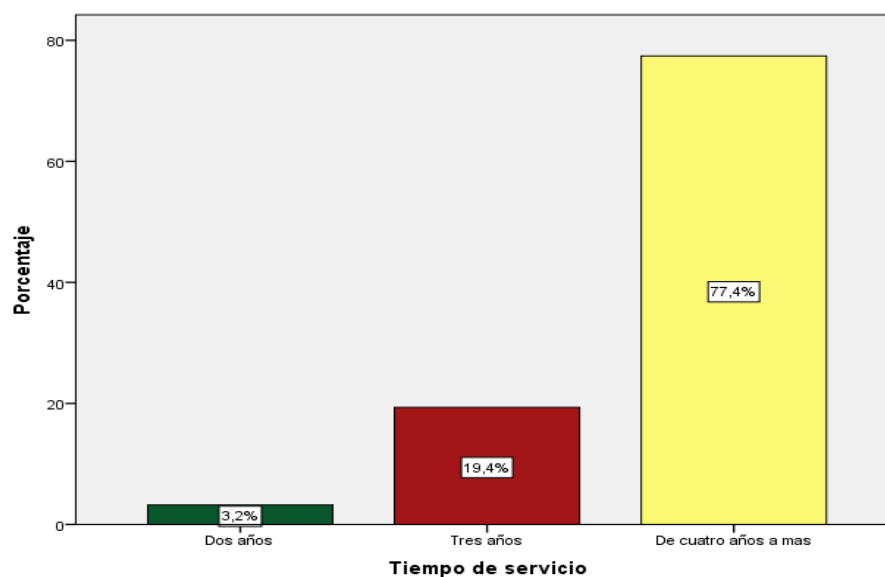


Figura 3. Tiempo de servicio de los docentes en la I. E. 20799 Daniel Alcides Carrión, Chancayllo.

Se observa en la Tabla 3 que el 3,2% de los encuestados manifestaron que tienen dos años laborando en la institución, en el caso del 19,4% tienen tres años laborando y el 77,4% mencionaron tener de 4 años a más.

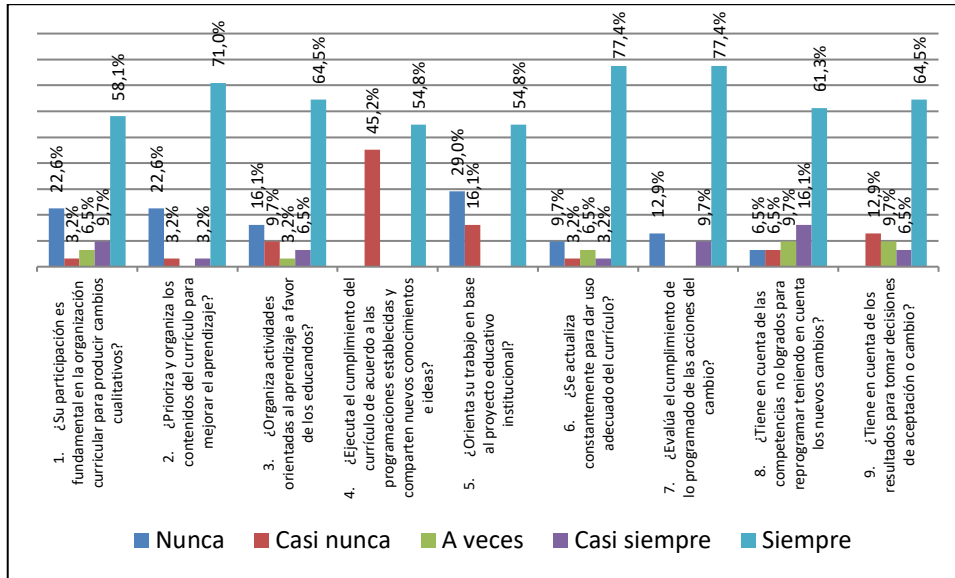


Figura 4. Gestión curricular

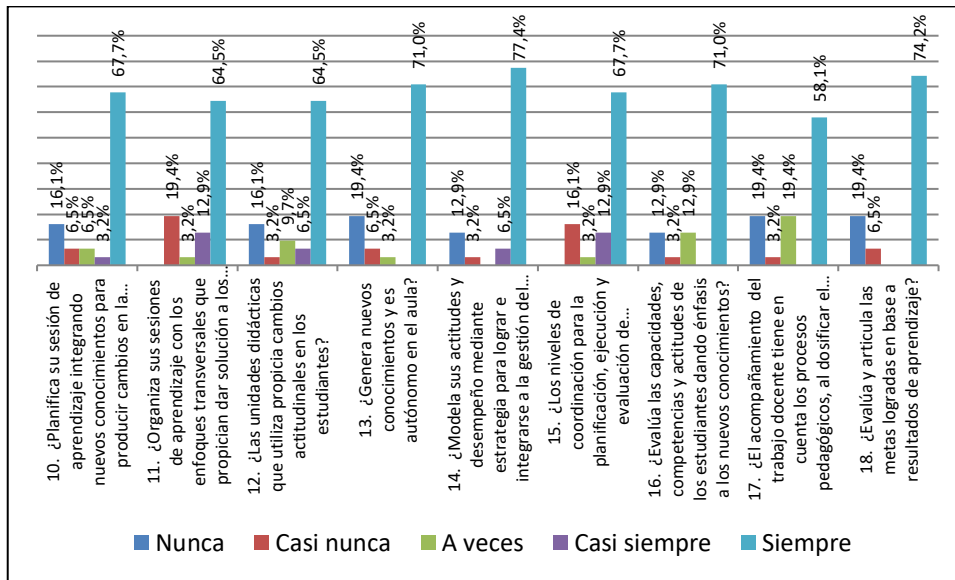


Figura 5. Gestión pedagógica

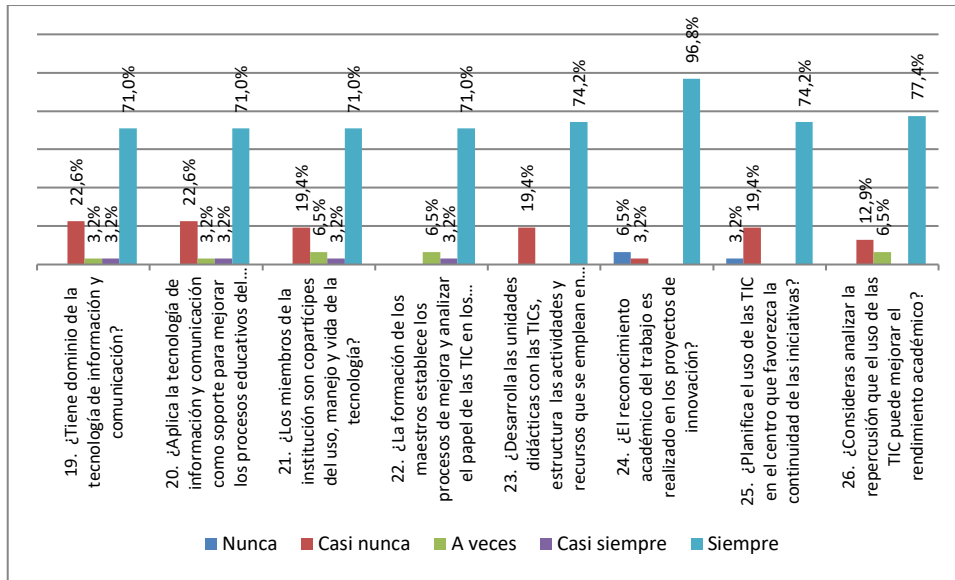


Figura 6. Gestión de innovación

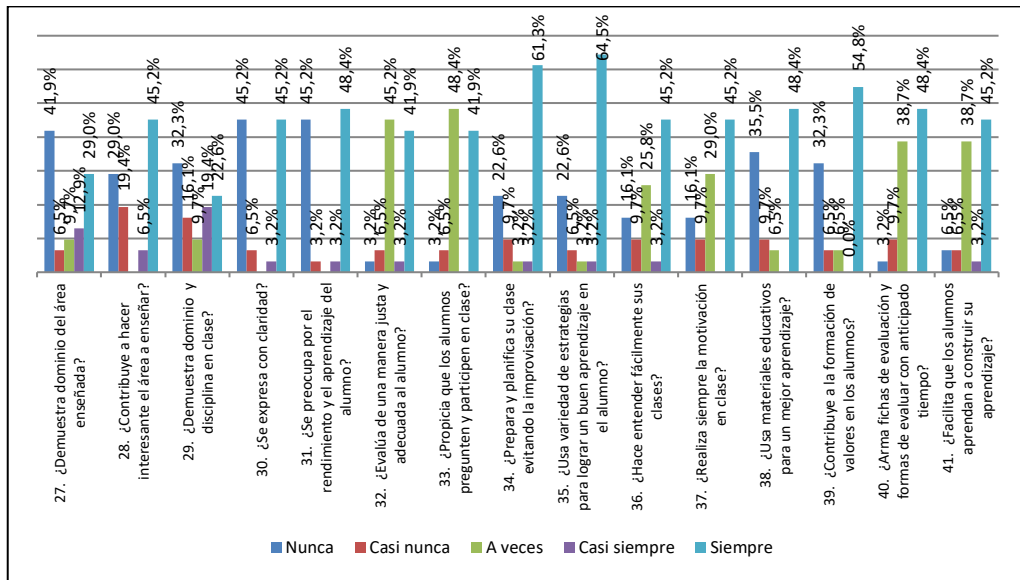


Figura 7. Identidad académica

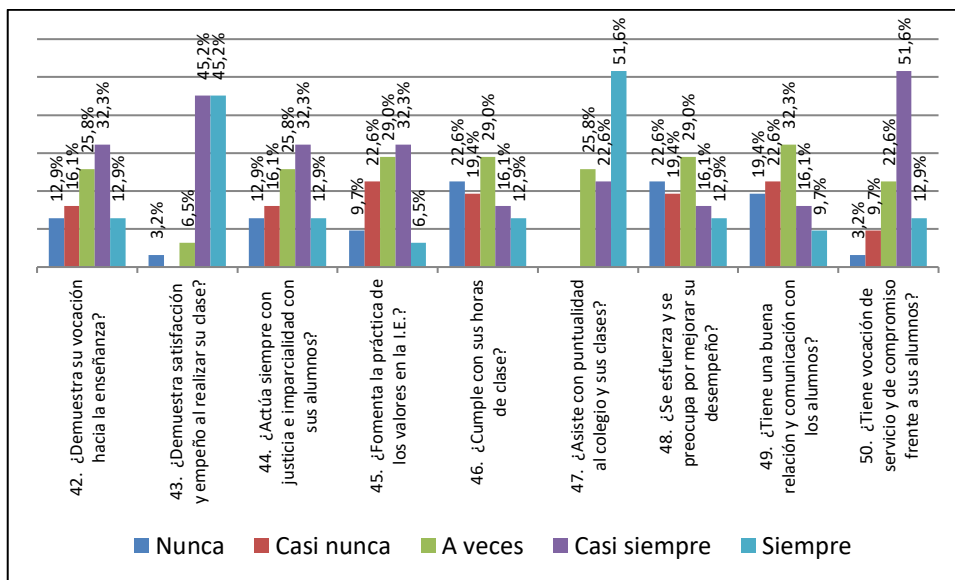


Figura 8. Eficiencia académica

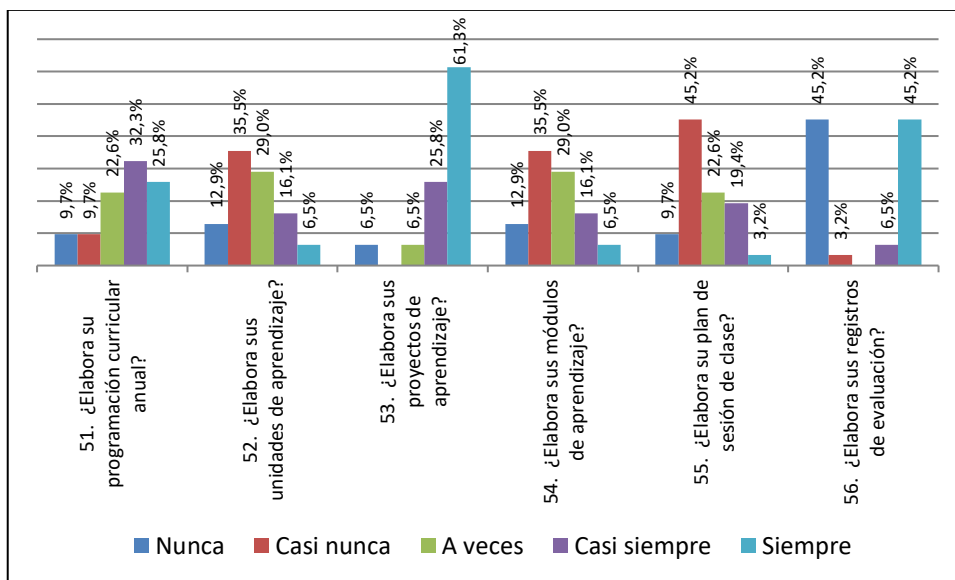


Figura 9. Planificación académica

Anexo: 5 Base de datos gestión del conocimiento

N	Genero	Edad	Tiempo	gestión	curric	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	pedagógica	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	innovación	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26
1	2	4	4	130	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	4	4	129	44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	128	43	4	5	5	5	5	5	5	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	84	23	1	1	3	2	1	5	4	4	2	31	2	2	2	2	5	5	5	3	5	30	2	2	3	3	5	5	5	5
5	2	3	4	130	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	4	4	130	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	3	4	130	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5
8	1	3	3	130	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5
9	2	4	4	130	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5
10	2	4	4	122	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	5	5	5	5	2	5	2	3
11	2	4	4	53	24	1	1	2	2	2	5	5	5	1	11	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18	2	2	2	1	2	5	2	2
12	2	4	4	109	36	5	5	5	2	1	5	5	5	3	33	5	4	3	5	5	4	3	3	1	40	5	5	5	5	5	5	5	5
13	2	3	4	77	23	5	5	5	2	1	1	1	2	1	27	5	4	3	5	2	2	2	2	2	27	5	5	5	5	2	2	2	1
14	2	4	4	49	20	1	1	2	2	1	3	4	2	4	11	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18	2	2	2	1	2	5	2	2
15	2	3	4	86	28	3	4	2	2	1	5	5	3	3	26	2	3	3	2	5	4	3	3	1	32	3	3	3	3	5	5	5	5
16	1	3	3	125	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	3	3	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	4	4	42	13	1	1	1	2	1	1	1	1	4	11	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18	2	2	2	1	2	5	2	2
18	2	4	4	60	16	1	1	1	2	2	2	1	1	5	27	1	2	1	1	4	3	5	5	5	17	2	2	2	1	1	5	1	3
19	2	3	4	56	28	2	1	1	2	2	5	5	5	5	11	1	2	1	1	1	2	1	1	1	17	2	2	2	1	1	5	1	5



7	52	1	1	2	5	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5	5	28	2	4	2	2	3	4	3	3	5	18	3	3	4	3	4	1
8	51	5	5	5	1	1	3	3	1	1	3	3	5	5	5	5	32	4	4	4	4	2	5	2	3	4	15	4	1	5	1	3	1
9	51	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	1	1	3	3	34	2	5	2	2	5	5	5	5	3	22	4	3	5	3	2	5
10	64	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	10	3	1	3	1	1	1
11	44	3	4	2	5	5	5	5	1	1	3	3	2	2	2	1	30	3	4	3	2	3	5	3	3	4	16	4	2	4	2	2	2
12	53	5	5	3	5	5	1	1	1	1	3	3	5	5	5	5	28	3	5	3	3	2	3	2	2	5	25	4	4	4	4	4	5
13	51	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	27	1	1	1	1	5	5	5	4	4	17	5	2	5	2	2	1
14	32	1	2	1	1	1	3	3	5	5	1	1	1	1	3	3	25	4	4	4	3	1	3	1	1	4	17	5	2	5	2	2	1
15	61	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	33	4	4	4	4	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	2	5
16	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	3	4	3	2	1	5	1	3	2	23	4	3	5	3	3	5
17	45	1	1	1	4	4	4	3	5	5	5	5	2	2	2	1	30	3	5	3	3	3	5	3	2	3	13	4	1	1	1	1	5
18	32	1	2	1	1	1	3	3	5	5	1	1	1	1	3	3	25	4	4	4	3	1	3	1	1	4	17	5	2	5	2	2	1
19	39	5	5	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	5	1	3	20	1	3	1	1	2	5	2	2	3	25	4	4	4	4	4	5
20	32	1	2	1	1	1	3	3	5	5	1	1	1	1	3	3	25	4	4	4	3	1	3	1	1	4	17	5	2	5	2	2	1
21	61	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	29	2	5	2	3	3	4	3	2	5	22	3	3	5	3	3	5
22	60	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	36	5	5	5	5	3	5	3	3	2	18	2	4	4	4	3	1
23	69	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	33	4	5	4	4	4	4	4	3	1	17	5	2	5	2	2	1
24	32	1	2	1	1	1	3	3	5	5	1	1	1	1	3	3	25	4	4	4	3	1	3	1	1	4	17	5	2	5	2	2	1
25	32	1	2	1	1	1	3	3	5	5	1	1	1	1	3	3	25	4	4	4	3	1	3	1	1	4	17	5	2	5	2	2	1
26	52	4	5	4	2	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	34	5	5	5	4	2	5	2	3	3	23	4	3	5	3	3	5
27	43	2	2	3	1	1	3	3	5	5	5	5	1	1	3	3	35	2	5	2	2	5	5	5	5	4	13	4	1	1	1	1	5
28	63	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	3	4	4	5	4	4	4	15	3	2	5	2	2	1
29	64	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31	3	4	3	4	3	5	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4
30	51	1	1	1	5	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5	5	33	5	5	5	5	2	3	2	2	4	20	3	3	4	3	2	5
31	57	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	41	4	5	4	4	5	5	5	5	4	20	1	3	5	3	3	5



