



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

**Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las  
Instituciones Educativas del Distrito de Huarochirí, 2019.**

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

Maestro en Administración de la Educación.

**AUTOR:**

Br. Segura Jimenez Leandro Sabino (ORCID:0000-0001-7111-9023)

**ASESOR:**

Dr. Larrea Sequen Rosa Luz (ORCID:0000-0002-9640-3818)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

- A Dios por seguir dando la vida y seguir guiándome en el camino de la vida diaria enfrentando todas las dificultades para seguir adelante.
  
- A mi familia por brindar el apoyo incondicional, en los momentos más difíciles de la carrera profesional y culminar el trabajo.
  
- Y a mis hijos la razón de mi vida Iván, Yuliza y Geraldine, en especial a mi esposa Madeleine, quien me inculca a seguir perfeccionando.

## **Agradecimiento**

Agradezco muy especial a todos las personas que han permanecido con migo durante estos años de convivencia para luego concretizar esta investigación y en forma muy especial a la Dra. Rosa Luz LARREA SEQUEN, por contar con su ayuda y guía.

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **SEGURA JIMENEZ, LEANDRO SABINO** Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**COMPROMISO LABORAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ, 2019.**

Fecha: 10 de agosto de 2019

Hora: 04.15 pm.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio

Firma: 

**SECRETARIA:** Dra. Villalba Arbañil, Rosa Lidia

Firma: 

**VOCAL** : Dra. Larrea Serquén, Rosa Luz

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Redacción APA* .....

..... *Referencias bibliográfica* .....

.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Declaratoria de autenticidad

Yo, . Leandro Sabino Segura Jiménez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Identificado con DNI 16137415; con la tesis titulada "**Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochirí, 2019**", es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, julio de 2019



---

Leandro Sabino Segura Jiménez.

DNI: 16137415

## Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	22
2.1 Diseño de investigación	22
2.2 Variables, operacionalización	23
2.3. Población , muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	26
2.6 Métodos de análisis de datos	27
2.7. Aspectos éticos	27
III. Resultados	28
3.1. Análisis descriptivo	28
3.2. Análisis inferencial	36
IV. Discusión	42
V. Conclusiones	45
VI. Recomendaciones	46
VII. Referencias	47
Anexos:	53
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Matriz de operacionalizacion	55
Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables	56
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto	58

Anexo 5:	Base de datos de la muestra	59
Anexo 6:	Validación de expertos	64
Anexo 7:	Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio	79
Anexo 8:	Declaración jurada para la autorización del artículo científico	84
Anexo 9:	Artículo científico	85
Anexo 10:	Acta de aprobación	94
Anexo 11:	Turnitin	95
Anexo 12:	Formularia de autorización	96
Anexo 13:	Autorización de versión final	97

## Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Compromiso laboral	23
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Gestión del conocimiento	24
Tabla 3	Muestra de estudio	25
Tabla 4	Validez del cuestionario sobre control interno	26
Tabla 5	Primera Variable 01: Estadísticas de fiabilidad de CL.	26
Tabla 6	Variable 02: Estadísticas de fiabilidad de gestión del conocimiento	26
Tabla 7	Frecuencias de la variable CL	28
Tabla 8	Frecuencias de la dimensión compromiso afectivo	28
Tabla 9	Frecuencias de compromiso continuo	29
Tabla 10	Frecuencias de compromiso normativo	30
Tabla 11	Frecuencias de la variable GC	31
Tabla 12	Frecuencias de la dimensión de creación de conocimiento	32
Tabla 13	Frecuencias de prácticas de aprendizaje continuo	33
Tabla 14	Frecuencias de Sistemas de conocimiento y retroalimentación	34
Tabla 15	Frecuencias de gestión de las competencias individuales de los empleados	35
Tabla 16	Prueba de normalidad de las variables	37
Tabla 17	Escala de interpretativa de correlación de Rho de Spearman	37
Tabla 18	Correlación de Spearman entre CL y GC	38
Tabla 19	Correlación de Spearman entre compromiso afectivo y GC	38
Tabla 20	Correlación de Spearman entre compromiso de continuidad y GC	40
Tabla 21	Correlación de Spearman entre compromiso normativo y GC	41



## Índice de figuras

	Página
Figura 1: Niveles de CL	28
Figura 2: Niveles de C. afectivo	29
Figura 3: Niveles de compromiso continuo	30
Figura 4: Niveles de compromiso normativo	31
Figura 5: Niveles de GC	32
Figura 6: Niveles de prácticas de creación de conocimiento	33
Figura 7 Niveles de prácticas de aprendizaje continuo	34
Figura 8 Niveles de sistemas de conocimiento y retroalimentación	35
Figura 9 Niveles de Sistemas de gestión de las competencias individuales de los empleados	36

## Resumen

En la investigación titulada: “Compromiso laboral (CL) y gestión del conocimiento (GC) de docentes de las I.E del Distrito de Huarochirí, 2019. Como objetivo general determinar la relación entre el compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochirí, 2019.

Se plasmó una investigación básica, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo. Así mismo se decidió tomar una muestra de 85 docentes de la zona sur de Huarochirí. El dato se recogió con una encuesta y como instrumentos fue el cuestionario, pasados a los docentes. Referente a la validez de los instrumentos se esgrimió por juicio de expertos igualmente para la confiabilidad se esgrimió el coeficiente del alfa de Cron Bach indicando para CL 0,990 para la variable GC 0,985, estos coeficientes indican que son altamente confiables.

Con referencia al objetivo general: determinar la relación entre el compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochirí, 2019, se concluye que efectivamente existe relación directa y significativa entre la CL y GC, demostrado con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .940\*\*).

*Palabras Clave:* Compromiso, gestión, conocimiento, docentes.

## Abstract

In the research entitled: "Work commitment (CL) and knowledge management (GC) of teachers of the I.E of the District of Huarochirí, 2019". As a general objective, it is to establish the relationship between the CL and knowledge management of teachers of the EIs of the District of Huarochirí, 2019.

A basic investigation was carried out, with a descriptive correlational level, a non-experimental transversal design and a quantitative approach. It was also decided to take a sample of 85 teachers from the southern area of Huarochirí. The data was collected with a survey and as instruments was the questionnaire, passed to teachers. Regarding the validity of the instruments, it was used by experts to consider the reliability of the Cron Bach alpha coefficient, indicating for CL 0.990 for the GC variable 0.985, these coefficients indicate that they are highly reliable.

With reference to the general objective: To establish the relationship between the CL and knowledge management of teachers of the EI of the District of Huarochirí, 2019, it is concluded that there is indeed a direct and significant relationship between the CL and GC, demonstrated with the statistic of Spearman (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .940 \*\*).

Keywords: Commitment, management, knowledge, teachers.

## **I. Introducción**

Los rápidos cambios en la economía y el entorno empresarial a fines del siglo XX obligaron a las organizaciones de todo tipo a repensar la naturaleza de sus recursos y capacidades que pueden crear una ventaja (OCDE, 2003 mencionado por Herrera, J. M. F., Torres, C. E. C., & Gutiérrez, 2019).). En un entorno, el ritmo de la evolución es rápido, y quienes no consiguen aprender, acomodar y transformar de momento a momento, escuetamente no sobrevivirán (Cárdenas, Díaz, Macías, & Esparza, 2016). Esto se debe a la complejidad, la volatilidad y la naturaleza altamente competitiva de este entorno, que también se conoce como la economía del discernimiento. Las instituciones de educativa superior (IES), como muchas otras organizaciones, no se han librado de la presión ejercida por el advenimiento de la economía del conocimiento. Birgeneau (citado en 2005 en Cranfield (2008) sostiene que las IES, como muchas otras organizaciones, se enfrentan a un mundo más interconectado, en el que el conocimiento, la creatividad y la innovación son los elementos esenciales de las sociedades prósperas.

Las organizaciones requieren mantenerse vigilante frente a los constantes cambios de las tecnologías en el entorno existente. Las tecnologías, procesos y productos se difunden rápidamente al mundo y se asimilan fácilmente; sin embargo, el conocimiento que manejan los individuos como recurso más estratégico para la empresa, se mantiene con él, permanece en el depósito de los conocimientos que los competidores no pueden imitar, por lo tanto, una nueva técnica de gestión inscrita para enfrentar los desafíos emergentes es la GC.

Asimismo, el CL, considerado como el apego psicológico a una organización en la que las personas dan su lealtad a sus valores y objetivos institucionales. El compromiso del maestro es el vínculo emocional que los maestros demuestran hacia su trabajo. El compromiso de los maestros ha sido reconocido como uno de los factores más críticos en la enseñanza efectiva. De este modo, los maestros con un alto nivel de compromiso pueden hacer una diferencia en el aprendizaje y el logro de sus estudiantes. Los maestros comprometidos están afiliados a la escuela para la que trabajan e invierten su tiempo y energía en la promoción de su escuela.

El compromiso del maestro se asocia con la creación de un ambiente de aprendizaje efectivo en el que los alumnos mejoran sus habilidades para lograr un mayor rendimiento. El compromiso de los maestros es una fuerza interna que los impulsa a mostrar un mejor desempeño en el trabajo, impulso reforzado por la intencionalidad que tienen las instituciones en optimizar el desarrollo de las competencias de sus docentes a través del aprendizaje interactivo.

En las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, se observó en los maestros carencia la falta de CL docentes que solo vienen a cumplir sus horas de dictado de clase, no se integran a las actividades institucionales, y si lo hacen actúan desmotivadamente, afectando a la GC, si este problema persiste las instituciones se verían afectado, no se estaría cumpliendo los objetivos educacionales. Por todo lo expuesto cave preguntarse ¿existe relación entre CL y gestión del conocimiento?

De acuerdo al trabajo previos a nivel internacional se cuenta a Aldana J. (2016) con el fin de establecer la altura de CL de empelados de un banco de Guatemala, por sexo, fue descriptivo, la muestra fue de 70 personas, 35 varones y 35 mujeres, aplicando un instrumento con escala de Likert, se concluyó que el nivel de CL de los trabajadores es alto.

Garrido M. (2016) en su tesis compromiso docente y cultura maestro en la Escuela de Enfermería de la U. de Barcelona el propósito era examinar y descifrar el rumbo que siguen los profesores, en la reforma para el ascenso de la calidad de profesores, fue descriptivo correlacional con muestra de 122 docentes aplicando los instrumentos de recojo de datos. Las conclusiones indican que el nivel de compromiso hacia la docente tiene un término medio, y que existe relación entra las variables compromiso docente y cultura docente.

Velásquez T. (2016) en su tesis GC y progreso de la colaboración entre docentes en una institución privada, presentado en la universidad del occidente México, su objeto fue instituir la relación de GC y desarrollo de la colaboración entre docentes, fue no experimental descriptivo y correlacional, también se instauró la muestra a 53 docente , trabajadores de la institución en estudio, se les aplico dos

instrumentos de medición , las conclusiones indican que el nivel de conocimiento es medio y por ende también el desarrollo de la docencia tiene un término regular , igualmente se determinó que hay relación entre GC y progreso de la colaboración.

Castillo (2015) en su investigación GC y su predominio en la rendimiento profesional en los organismos campesinos de Vines , el objeto fue examinar la incidencia de la GC en la rendimiento laboral de OC de Vines, el estudio de efectuó un trabajo de campo con la estadísticas, bibliografías y evidentes , las conclusiones indican que existe influencia en el rendimiento laboral en organismos del campesinado de Vines.

Martínez V (2016) en su tesis “La GC en la colaboración internacional en el progreso: El Programa KSP en el Estado de Hidalgo 2014-2015, el objetivo fue fundar el nivel de la GC en la KSP. Fue de tipo descriptivo cualitativo, para el recojo de datos se usó la entrevista, con preguntas abierta y pre elaboradas, las conclusiones indica que el nivel de la GC es regular y que despliega a mejoras.

Los trabajos previos a nivel nacional son: Del Rosario (2017) buscó relacionar entre el clima organizacional y CL. fue un estudio descriptivo correlacional como muestra tuvo 98 trabajadores, se aplicó una encuesta mediante un cuestionario los cuales fueron previamente validados, se concluyó que el nivel de CO es deficiente por ende el CL también es deficiente, igualmente se concluyó que hay relación del Clima organizacional y nivel de CL.

Barrera (2016) en su estudio, Gestión administrativa y CD del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017, como objetivo yació en instituir la relación que hay entre la GA y el CL. Fue un estudio descriptivo correlacional, de muestra 112 docentes, se administró encuestas y como instrumento se usó el cuestionario, concluyendo que tanto la gestión administrativa y compromiso docente tienen un nivel regular, igualmente también se concluyó que hay relación de Gestión administrativa a compromiso docente

Torres, Riveros y Solis (2016) en su tesis GC y capacidades competitivas de los profesores de Lima, su objeto fue constituir si la GC influye a las capacidades

competitivas como muestra de profesores de Lima. Se designó un esbozo descriptivo causal, de muestra de 217 profesores aplicándoles dos cuestionarios de evaluación, se concluye que existe influencia de la GC sobre las capacidades profesionales, además el nivel que cuenta las variables es un nivel medio.

Veliz (2017) en su tesis esbozó como objeto constituir la relación entre GC y DL, fue descriptivo y correlacional, con muestra de 120 trabajadores administrativos se finiquita que hay correlación positiva de las variables.

Gómez, Kanashiro y Reynaga (2017) en su investigación buscó instituir la relación del uso de prácticas de GC y el discernimiento de los expertos de GP y gestión institucional en Lima, fue un estudio descriptivo correlacional, muestra igual a 50 colaboradores, se esgrimió un cuestionario para recoger datos, se concluyó que hay relación de las variables examinados.

En primera instancia es oportuno definir como la fortaleza de la caracterización y participación de una persona en una organización en particular, cuyos elementos son: compromiso afectivo, normativo y de continuidad (Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer, 2017, p., p.71)

Una forma de ver el compromiso es a través de la dedicación de los empleados, aspirando e incluso persistiendo en crear para cumplir con los propósitos de la organización (Dixit, Bhati 2012). En la mejor situación posible, un empleado comprometido no necesita ser reemplazado o sugerido, sino que convierte en un origen valioso de invención y vigencia proactiva para una organización en su propia admisión.

El compromiso, el apego, la lealtad y el dogma en los valores de la organización son conceptos que cada vez son más aceptados como una descripción del compromiso del empleado (Igella 2014)

El compromiso de los empleados se ha teorizado para poder dirigirse hacia múltiples objetivos diferentes, incluida una organización, un equipo o un gerente, y algunos de estos compromisos individuales aparecen simultáneamente. Los

estudios indicado una unión entre la responsabilidad de los empleados y las experiencias positivas desde el principio en un empleo, mostrando la importancia de las técnicas de enganche e inducción en su creación (Naing, Winny ,Rusli , 2016)

El adeudo de un empleado hacia una organización, ya sea denominado CL, ha sido definido por Michael Armstrong como la caracterización del empleado con los valores, objetivos y principios de la compañía contratante, un verdadero deseo de pertenecer y permanecer dentro de la organización y hacer un esfuerzo y un atrevimiento en nombre de la empresa (Armstrong, 2007)

El CL está basado en las teorías de teoría del intercambio social (SET) fue desarrollada por académicos como Homans y Blau para explicar lo que influyó en el comportamiento social. En un ensayo titulado comportamiento social estaba interesado en las condiciones psicológicas que inducen a los individuos a participar en el intercambio. Homans afirmó que la conducta social es una permuta de bienes materiales y no materiales. Y explicó que los individuos que dan mucho a los demás intentan obtener mucho de ellos, y los individuos que reciben bastante de los demás quedan bajo la presión de darles mucho a Mugizi et al.: Marco para el Estudio del Compromiso de los Empleados.

Esta causa de atribución tiende a funcionar en proporción para equilibrar las permutas. En una reciprocidad, lo que uno otorga logra ser un coste, al igual uno obtiene puede ser un premio. Blau estaba interesado en el intercambio como la partícula elemental de la vida social, en la que están arraigadas las estructuras sociales. Blau analizó los procesos de intercambio como la micro-fundación de los fenómenos macro-sociológicos. Blau declaró que los vínculos mutuos emergen en la interacción social cuando las personas que incurren en obligaciones recíprocas. Marescaux, Winne y Sels (2016) explican que (SET) propone que las experiencias de encargo de recursos humanos inicien una relación de intercambio positiva con la que los empleados respondan con actitudes y comportamientos positivos hacia la organización y / o el trabajo. Geetha y Mampilly (2016) argumentan que el principio básico de SET es que los empleados consideran que las experiencias satisfactorias de gestión de RH son un encargo de la organización con ellas.



Por lo tanto, los empleados recíprocamente esto a través de comportamientos positivos como el compromiso del empleado. Y es más probable que intercambien su compromiso por los recursos y los beneficios proporcionados por su organización. La creencia fundamental en SET es que las relaciones evolucionan con el tiempo hacia compromisos confiables, leales y mutuos, siempre que las partes cumplan ciertas "reglas" de intercambio. Las reglas de intercambio usualmente involucran reglas de reciprocidad o de reembolso de manera tal que las acciones de una parte conducen a una respuesta o acciones de la otra parte. Estudios como el estudio de Chew y Chan (2015) han establecido como su base teórica.

En resumen, las propuestas de SET indican que los intercambios sociales que los empleados obtienen de organizaciones como las experiencias de dirección de RH llevan al deber de los empleados. También se basa en La teoría del intercambio de líderes y miembros (LMX) fue desarrollada por Dansereau, Graen y Haga para describir el proceso diádico mediante el cual se desarrollan los roles y las expectativas para un líder con cada subordinado. Explicaron que el acercamiento del liderazgo como una relación de intercambio que se desarrolla dentro del diado vertical a lo largo del tiempo durante las actividades de creación de roles conduce a relaciones de alto intercambio.

En consecuencia, en la relación, el grado de latitud que un superior otorgó a un miembro para negociar su rol es predictivo de un comportamiento posterior por parte del superior y del miembro. Explicaron que en LMX, los superiores emplean técnicas de liderazgo y supervisión dentro de sus unidades. Con un subconjunto selecto de sus miembros, los superiores desarrollan intercambios de liderazgo (influencia sin autoridad), y con otros, los superiores solo desarrollan relaciones de supervisión (influencia basada principalmente en la autoridad).

En general, LMX propone que las características de la organización se relacionan con el compromiso de los empleados. En este documento, LMX es la base para evaluar las características de la organización que se relacionan con el compromiso de los empleados. Finalmente se basa en las teorías de la identidad social (SIT) avanzada por Tajfel y Turner para explicar las bases psicológicas de la discriminación entre grupos. Propuso que los individuos se asignan valores

emocionales a sí mismos en función de su conocimiento de sí mismos dentro de los grupos y comparan sus grupos con otros grupos.

Por su parte, Tajfel y Turner propusieron que las personas involucradas se definan a sí mismas y que otros las definan como miembros de un grupo. En consecuencia, una recopilación de personas que se descubren como integrantes de igual categoría social, comparten una participación emocional en esta definición común de sí mismos y consiguen algún grado de consentimiento social sobre la valoración grupal y de su membresía.

Boroş (2016) indica que la coincidencia social se explicó como la parte del auto concepto de una persona que procede del juicio que uno tiene de su renta social acompañado con el valor y el distinguido emocional que se le atribuye. Según Haslam, Jetten, Postmes y Haslam (2015), SIT propone que nuestro sentido de quiénes somos se refuerza al saber no solo que pertenecemos a ciertos grupos, sino también que somos diferentes de los miembros de otros grupos. Jones y Volpe (2015) sugieren que, de acuerdo con el SIT, los individuos se clasifican a sí mismos y a los demás en diversas categorías sociales, como membresía organizativa, género, raza, cohorte de edad o afiliación religiosa y ven su membresía en grupos particulares basados en roles sociales y relaciones de rol.

Estudios anteriores como Todd y Kent (2016) examinaron los determinantes del comportamiento de los empleados basándose en SIT. En general, SIT postula que en Mugizi et al. : Marco para el Estudio del Compromiso de los Empleados 20 organizaciones se clasifican en categorías sociales como características personales y esto les da identidad, lo que lleva a implicaciones positivas como el compromiso. En este documento, esta teoría fue la base para relacionar las características personales del compromiso de los empleados.

El CL tiene 3 dimensiones: En primer lugar, se cuenta con el compromiso afectivo el cual se conceptualiza como la manera de sentir de un empleado hacia la organización, que consiste en un enérgico dogma y aprobación de los propósitos de un ente, Esto significa familiaridad, tener un deseo de permanecer siempre en la institución, así como poseer empatía institucional (Ruiz-Alba, 2013). Rojas (2017)

definen el adeudo afectivo como los "emociones positivas de caracterización con el empleado, el afecto y la colaboración en la colocación del trabajo". Zegarra (2015, p.156) sostiene que el "compromiso afectivo se desarrolla si los empleados están capaces de satisfacer sus expectativas y satisfacer sus necesidades dentro de la organización".

Como segunda dimensión es el compromiso de permanencia, Ruiz-Alba (2013) Plantea que el compromiso de permanencia se puede conceptualizar como la propensión a que los trabajadores se profesen implicados con su compañía en función de sus percepciones de los costes mancomunados de abandonar la organización. Esto se transmite mediante preeminencias que ofrece la institución, sentido de permanencia y agradecimiento.

Como tercera dimensión se consideró al compromiso normativo, el cual se conceptualiza como la creencia de que "los empleados tienen una responsabilidad con su organización como puede ser el Respeto a las normas si como compromiso a los demás (Ruiz-Alba, 2013). Wiener (1982, p. 471) citado por Feijóo., & del Carmen, (2015). Concreta el encargo como la "totalidad de las coerciones procedimientos internalizadas para proceder de una forma que cumpla con los objetivos organizacionales". Según Igella (2014), los empleados experimentan un compromiso normativo debido a su creencia interna de que es su deber para hacerlo Maugo (2013) sugieren que el compromiso normativo abarca la obligación y la responsabilidad sentidas de un empleado con respecto a una organización y se basa en sentimientos de lealtad y obligación.

### **Gestión de Conocimiento**

Es la agrupación de técnicas, habilidades y procesos que son patrocinados por la compañía para la instauración de conocimiento, aprendizaje continuo, Sistemas de conocimiento y retroalimentación, y gestión de las competencias individuales de los empleados (Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J., 2018, p. 73-74)

Según el párrafo anterior, se define como la casualidad que tienen los entes para desplegar una capacidad de los individuos como una invención gravitada en un proceso participativo de aprendizaje.

Así mismo la GC tiene una relación estrecha con dos actividades diferentes, la primera es la documentación del conocimiento individual y luego se difunde a través basados en datos del ente. El segundo es ayudar a las personas a través de redes como software de grupo, correo electrónico, etc. para difundir el conocimiento para el intercambio, y la innovación (Ordoñez & Guzmán, 2018). La mayoría de los académicos apoyan a Laurie en eso, la gestión del conocimiento debe adquirirse e innovarse baso en la tecnología de la información de los individuos y la organización.

El conocimiento docente tiene sus propias características, que podrían ayudarnos a comprender el significado de la misión del juicio del profesor. El traspaso del juicio del profesor. La responsabilidad del maestro es transportar el conocimiento a los alumnos, para permitir que los estudiantes capten todo tipo de conocimientos y habilidades de supervivencia, de modo que el conocimiento del maestro tenga transferencia. La transferencia necesita que el maestro aprenda continuamente, siga el conocimiento principal, asegure que el conocimiento sea útil y valioso para los estudiantes, y que pueda proporcionar una ayuda importante para la supervivencia en el futuro, desarrollar la GC, se beneficiará al profesor para captar nuevos conocimientos y conocer el último desarrollo (Martínez, Linares, & Daza, 2017).

Otra característica es la expansibilidad del conocimiento docente. Los profesores no solo deben captar un conocimiento profesional intensivo, sino también tener el conocimiento y la experiencia de la enseñanza de la enseñanza. Con el desarrollo del conocimiento profesional, la teoría de la instrucción, las sistemáticas de enseñanza y los medios de enseñanza también progresan, por lo que los profesores no solo deben preocuparse por el conocimiento profesional, sino también adquirir conocimientos y habilidades de la teoría de la enseñanza avanzada al mismo tiempo. Solo de esta manera, el profesor podría transferir conocimientos más avanzados de una mejor manera. Para gestionar el conocimiento, los maestros deben compartir su conocimiento y experiencia, de esta manera, el maestro podría mejorar tanto el conocimiento profesional como el discernimiento y las habilidades de la instrucción de la teoría (Martínez, Linares, & Daza, 2017).

## **Influencia de la GC en las prácticas de desarrollo organizacional**

Para fundamentar la GC como un concepto que influye en las diferentes prácticas de desarrollo organizacional, se debe considerar la comprensión adecuada de los factores relacionados con el conocimiento interno y externo de la organización. Factores internos organizacionales claves como la erudición; La capacitación, los términos, el liderazgo, los manejos y redes de capital humano son ejemplos que desencadenan la presencia del conocimiento. Mientras se han argumentado que las fuentes de conocimiento externo de la organización son fácilmente duplicadas por los competidores, otros creen que si la organización integra su propio conocimiento, con el conocimiento externo entregaría prácticas de desarrollo organizacional como innovación. La explotación de conocimiento externo, como el que tienen los clientes y competidores, es crucial para impulsar la innovación, el rendimiento y los valores organizativos.

El investigador descubrió que a menos que una comprensión clara de cómo los componentes de GC influyan en las diferentes prácticas de desarrollo organizacional, la influencia de los subcomponentes de GC sería vaga en la práctica, GC se ha implementado como un estándar internacional que se monitorea a nivel de los países desde 2016. La OCDE considerado como la primera organización internacional en utilizar el término "economía del conocimiento" (KE) para llamar la atención sobre la categoría de la GC en todas las actividades económicas en gobiernos y servicios o productos no gubernamentales.

Desde entonces, la OCDE desarrolló medidas para GC a nivel gubernamental. Además, la medida de también fue seguida por el FMI y el Foro Económico, que ayudaron a desarrollar la influencia del GC. Esto impulsó a las organizaciones dentro de los países y, ciertamente, a GO a comparar su desarrollo en diferentes factores, como el conocimiento de GC, la estrategia de GC y los canales de comunicación abiertos algunos de los índices de influencia de GC se centran en los procesos de conocimiento que comienzan por la identificación, obtención, propagación y uso del conocimiento.

Sin embargo, los marcos de influencia de GC más prácticos provienen de APQC (2016) que desarrolló una herramienta de evaluación de GC que ayuda a

examinar cuatro áreas, a saber: liderazgo, tecnología, cultura y medición. Sin embargo, la opinión de Salleh y Ahmed (2018) fue que todas las normas disponibles no abordaron el alcance de la influencia de GC en prácticas como el trabajo en equipo, la toma de providencias, el adelanto de la eficiencia, la productividad, la mejora de los productos o servicios, la capacidad de respuesta a los clientes, la innovación o la creatividad y Respuesta rápida a las necesidades de otras organizaciones.

Se encuentra que las iniciativas de GC efectivas inician su fuerza motriz al enfocarse en la capacidad de desarrollar conocimiento raro y valioso en toda la organización considera que este tipo de conocimiento raro es uno de los factores clave para facilitar el triunfo de las iniciativas de integración del conocimiento con otras prácticas hacia una mejor competitividad organizacional. Sin embargo, el nivel de literatura disponible exige la búsqueda de una mejor comprensión de lo que garantiza el éxito de las iniciativas GC Se ha preparado un estudio detallado de la influencia de la dinámica de GC, que conduce a una mejor capacidad organizativa para desarrollar, implementar y mantener prácticas adecuadas que permitan a la organización hallar, elegir, constituir, difundir y trasladar información y experiencia importantes, lo que conducirá a un mejor desempeño.

Cuanto más entienda la organización cómo manejar su información y experiencia, mayor será la comprensión que mejorará la solución de problemas, el amaestramiento dinámico, la programación estratégica y la capacidad de decisión (Grover y Davenport, 2017; Alavi y Leidner, 2016). Lundvall y Nielsen (2017) fueron más lejos, sugiriendo que si una organización se enfoca durante las iniciativas en el conocimiento tácito en sí, desarrollaría mejores habilidades para desarrollar un "know-how" más escaso con mejores formas de abordar los problemas y lidiar con las rutinas organizacionales.

En los últimos 10 años, la literatura se ha enriquecido con el trabajo que ha tratado de encontrar la influencia diferente entre las prácticas de desarrollo de la organización en pos de una economía del conocimiento sostenida (Phusavat et al., 2016). El transcurso de creación, captura y entrega de objetivos de comprensión para enfrentar los desafíos para una mejor competitividad, a través del desarrollo de

un mejor aprendizaje organizativo y capacidades innovadoras (Rhodes et al., 2018; Chan y Liebowitz, 2016). Incluso la literatura reciente aborda la brecha en la influencia total de las relaciones sinérgicas para llevar a la organización al nivel de competitividad, logrando así el desarrollo y agregando valor a través de su efectividad sostenida (Zheng et al., 2016)

Algunos autores propusieron que la presencia de valor solo ocurre si el conocimiento se gestiona adecuadamente (Adams y Lamont, 2003; Blodgood y Salisbury, 2015). Se cree que la influencia de GC, si es sistemática y organizada, respalda diferentes esfuerzos de desarrollo organizacional, donde las prácticas de GC ayudan a impulsar a la organización a un ciclo de intercambio de conocimiento y captura, que a su vez conduciría a la organización a una mejor posición competitiva.

La literatura respalda la preposición de que los marcos de trabajo de GC pueden ser una fuente de recompensa al clima organizacional que valora y fomenta la cooperación, la confianza, el aprendizaje y la innovación para mejorar los servicios prestados.

### **Influencia de la GC en la Competitividad Organizacional**

En una economía con alta incertidumbre, muchas organizaciones deben esforzarse por seguir siendo competitivas. La competitividad ya no está arraigada en los activos físicos y el capital financiero, sino en la canalización efectiva del crecimiento exitoso y la longevidad en los negocios donde el capital humano empuja a las organizaciones hacia una mayor capacidad de aprendizaje. Ser competitivos significa que las organizaciones deben tener un conjunto de valores único y sostenible que ofrezca activos tangibles e intangibles que se reflejen en las habilidades de gestión, los procesos organizativos y las rutinas que a su vez se vuelven valiosas, raras y muy difíciles de imitar (Barney, 1986). Drucker (2002) volvió a enfatizar esta visión de la competitividad basada en los recursos, quien se dio cuenta de que las organizaciones competitivas deben tener la capacidad de pasar de medidas tangibles a medidas basadas en valores, lo que significa que las capacidades de desempeño organizacional se basarían más en los recursos internos de la organización.

Yeh et al. (2016) creen que un componente clave en la competitividad organizacional es el volumen de la empresa para producir todo el potencial de sus activos intelectuales en la toma de decisiones estratégicas y tácticas. Por lo tanto, se piensa que la Competitividad Organizacional (OC) se produce debido a la acumulación de valores que proviene de los desarrollos internos de la organización cuando se utilizan y mantienen, trae prácticas como la creación y el intercambio de conocimientos que conllevan actividades de aprendizaje e innovación que se basan en recursos internos. Los académicos de la disciplina ven un fuerte vínculo entre el contenido de fundar y esgrimir el conocimiento y lo que define que las organizaciones sean competitivas.

Se ve cada vez más a GC como la intención de gestión que mejoraría la sabiduría de la organización, que conduce a una mejor toma de decisiones, aumenta la innovación y un mejor desempeño que finalmente conduce a resultados competitivos sostenibles. La capacidad de las organizaciones para producir nuevos conocimientos y ayuda a impulsar la transferencia de conocimientos, lo que mejora la competitividad de las organizaciones gubernamentales mediante procesos de cambio sostenido ha demostrado que el éxito en la implementación de GC y el uso del intercambio de conocimientos pueden tener un alto potencial para mejorar la competitividad de la organización.

Carneiro (2000) propuso que las iniciativas de GC pueden ser una fuente de mayor valor humano que conduciría a un mayor nivel de competencias organizacionales. Siguiendo una perspectiva diferente; Zaim et al. (2017) sostiene que la influencia de GC puede provenir de la infraestructura y no solo de las prácticas. Sin embargo, el último trabajo de Mills y Smith (2011), por ejemplo, muestra que ahora cada vez más autores creen que la única fuente de influencia de GC relacionada con la competitividad organizacional proviene de las aplicaciones y prácticas de conocimiento directo.

Los destacados académicos de GC Davenport y Prusak (2017), en realidad enfatizan que las prácticas de GC deben ajustarse al contexto organizacional para crear una ventaja competitiva. Rhodes et al (2018) cree que tales prácticas de GC pueden examinarse a través de un enfoque más equilibrado de evaluación de



indicadores de desempeño no financieros organizacionales que pueden aprovecharse para desarrollar capacidades organizacionales clave que son difíciles de imitar por los competidores. Sin embargo, se cree que a menos que este GC se mantenga y se mantenga en la superioridad a través de prácticas específicas como en el aprendizaje; las organizaciones se encontrarían en una desventaja competitiva en el futuro (Zack et al., 2016)

La competencia de hoy requiere más que solo capacidades de organización; se trata de la velocidad de reaccionar a la necesidad. Cuanto más rápido sea el plan de GO e implemente una respuesta, es más probable que tengan éxito sobre sus competidores en la entrega de valor al cliente. Además, cuanto más se base una respuesta en el conocimiento del entorno empresarial en lugar de la política interna, y cuanto más rápido se planifica e implementa una respuesta, más probable es que se entregue un mayor valor en relación con la diferenciación de los competidores (Fugate et al. 2016). Sin embargo, a pesar de la extensa revisión, la literatura parece no haber abordado el tipo de prácticas competitivas que podrían ocurrir a través de GC.

Evaluación de la gestión del conocimiento: Muchos académicos, incluidos Wiig (2016), Muktar y Bakri, (2016) y otros, están de acuerdo en que el primer paso en cualquier iniciativa de GC es realizar una evaluación del conocimiento. Esto se debe a que las evaluaciones de conocimiento crean conciencia de muchos problemas, capacidades y competencias relacionadas con el conocimiento dentro de la organización, advierten además que cualquier intento de establecer el contexto adecuado para promover los procesos de GC es inútil si la organización no ejecuta una evaluación válida de la situación existente.

Sin embargo, la capacidad de las organizaciones para medir el valor del conocimiento sigue siendo problemática. Esto ha llevado al desarrollo de muchas herramientas de evaluación de GC en un intento de evaluar el conocimiento. La mayoría de estas herramientas utilizan GC como la lente a través de la cual se determina el estado de en sus organizaciones. son un método estructurado para evaluar una posición general de la organización en la gestión del conocimiento. Según Anatantumula (2017) , los conceptos básicos que parecen impulsar el

GCCA incluyen: Una evaluación holística y sistemática de la posición del GC. Resultados cuantitativos y cualitativos orientados a intervenciones de GC. Entrada básica para construir una hoja de ruta GC, Usar diferentes métodos y perspectivas. Uso de modelos conocidos y aprobados (CMM, EFQM).

Además, Anduare (2015). sugieren que la implementación de los enfoques de evaluación de GC sigue un camino evolutivo ideal que se guía por los siguientes principios: el desarrollo de la entidad se puede simplificar y describir con un número limitado de niveles de madurez (generalmente de cuatro a seis), los niveles pueden ordenarse secuencialmente y caracterizarse por ciertos requisitos que deben cumplirse por completo para alcanzar un cierto nivel y la entidad progresa de un nivel al siguiente sin saltarse ningún nivel.

La mayor parte de los GC diferencian entre cinco niveles de madurez comenzando desde un nivel inicial, donde la organización requiere conciencia de la importancia de un GC sistemático y termina en un nivel 5 optimizado, donde las actividades de GC se incorporan profundamente en la organización y se mejoran repetidamente.

Henderson (2017) mencionó otro ejemplo notable donde cada nivel de madurez se define en función de cómo las personas, el proceso y la tecnología se relacionan entre sí dentro de la organización y están influenciados por la cultura corporativa. Los cinco niveles de madurez incluyen: inicial, intención, iniciativa, inteligencia e innovación.

El InfoSys GCMM tiene 5 niveles de madurez y cada nivel se caracteriza por la eficiencia del ciclo de vida del conocimiento, que consiste en la adquisición del conocimiento, la difusión del conocimiento y la reutilización del conocimiento (Stankosky, 2015). Los niveles incluyen por defecto, reactivo, consciente, convencido y compartido.

Sin embargo, los modelos y conceptos anteriores parecen haber sido adoptados en el sector educativo con el fin de construir el significado de la gestión del conocimiento dentro de este contexto, Ebuy y Bekele (2016). Observaron que

muchos profesionales e investigadores han desarrollado modelos de madurez de gestión del conocimiento, que tienen diferentes formas, estructura y características. Sin embargo, a pesar de la disponibilidad de muchos modelos, parece faltar un marco integral que pueda proporcionar una imagen holística de la evaluación de la Gestión del Conocimiento.

Debido a la falta de un criterio generalmente aceptado para evaluar las prácticas de gestión del conocimiento, muchos investigadores han desarrollado diferentes dimensiones para valorar el GC. Ewell (2016). Identifica seis dimensiones diferentes para medir GC, que incluyen: i) Contexto: esto implica el entorno en el que se utilizan las herramientas de evaluación de GC. Esto puede ser en un entorno general, organizativo o industrial. ii) Aplicabilidad: es decir, la entidad a la que se puede aplicar la herramienta. Se puede aplicar generalmente en una organización o en un sector industrial. iii) Etapas: las etapas pueden ser progresivas o continuas.

La mayoría de las etapas revisadas muestran una progresión desde un nivel inferior de perfección a un nivel superior de perfección, principalmente con cinco niveles. iv. Evaluación: el criterio de evaluación puede ser subjetivo u objetivo. Podría ser subjetivo en el sentido de que la evaluación puede basarse en la opinión de varios partes interesados. Por otro lado, podría ser objetivo basado en la recopilación de evidencia para apoyar las opiniones de varios interesados. v. Validación: esta es la metodología utilizada para validar la herramienta utilizada en los criterios de evaluación de GC. Podría ser un método basado en casos o un método empírico que analiza dos o más organizaciones. vi. Áreas clave: estas son las capacidades o competencias importantes que se han utilizado para representar las etapas de madurez.

Estos podrían ser los facilitadores, como personas, procesos, tecnología y liderazgo, etc., y podrían ser activos de conocimiento, como documentos de conocimiento, lecciones aprendidas, experiencia y datos. También podrían ser procesos de conocimiento como la creación de conocimiento, el intercambio, la identificación, el almacenamiento, la aplicación, etc. La literatura muestra consistencia con Giraldo (2015) al afirmar que la mayoría de las herramientas de evaluación no indican su metodología o evaluación ni los criterios de validación

utilizados. Además, las áreas clave muestran que muchos estudios utilizan habilitadores de conocimiento como medida para las competencias de una organización. Algunas instancias, como en el caso de Stankosky (2015). Muestran el uso de activos de conocimiento. También hay estudios que muestran el uso de procesos como criterio de evaluación como en el caso de Gliem (2017).

Los conceptos básicos del GC han sido adoptados por organizaciones para evaluar las prácticas de GC (Green, 2015). Sin embargo, no existe un modelo específico para las IES. Esto significa que la mayoría de los estudios en IES, como se verá, utilizan lo que parece ser el criterio general de aplicación. Muchas herramientas de evaluación no utilizan todas las supuestas seis dimensiones identificadas por Vandergriff (2016). Además, muchas herramientas no tienen en cuenta los objetivos de la organización en el criterio de medición. Se aconsejan que los objetivos generales y específicos de cada nivel en la etapa de crecimiento de un GC y las actividades necesarias para alcanzar los diversos niveles de madurez deban estar disponibles. Además, se deben hacer intentos para evaluar el contenido y construir la validez del instrumento de medición o del proceso adoptado.

Heisig, (2017) aboga por la adopción de medidas de múltiples dimensiones. Sostiene que las medidas de múltiples dimensiones aumentan la confianza de que las construcciones de interés están siendo evaluadas con precisión. Además, se fortalecen esta afirmación al afirmar que GC es un enfoque de múltiples perspectivas. Esto implica que las evaluaciones de GC deben medirse utilizando dimensiones múltiples que también deben tener en cuenta los objetivos de la organización.

Experiencias de prácticas de gestión de conocimiento: La mayoría de los estudios sobre prácticas de GC como se señaló anteriormente se han centrado en el sector comercial con solo unos pocos en el contexto de las IES. Los pocos estudios en instituciones educativas muestran una falta de prácticas de gestión de la propiedad intelectual en su lugar (Wiig, 2016). Sin embargo, debido a la realización de los beneficios de GC, existe un creciente interés en la investigación tanto en el sector comercial como en el público. La siguiente es una revisión empírica de la

literatura de algunos de los estudios destinados a evaluar el estado de GC en IES de algunos países en desarrollo seleccionados.

Para comenzar, un estudio realizado por Muktar y Bakri (2016) sobre el personal académico y no académico destinado a evaluar las iniciativas de GC en las universidades de Nigeria mediante un cuestionario y entrevistas, así como un instrumento de evaluación desconocido encontrado en la revisión de la literatura de que la universidad era en el nivel básico y rudimentario de GC.

La falta de una política y estrategia de GC, la falta de herramientas TIC adecuadas para la implementación de GC y la falta de una auditoría de conocimiento explicaron esta baja posición de GC de la Universidad. Esto es coherente con un estudio realizado por Gliem, (2017) sobre el personal académico y los directores en una universidad de Mongolia utilizando las áreas de capacidad de conocimiento organizacional de Kulkarni y Freeze (2004) y el modelo GC y un cuestionario destinado a determinar la capacidad de conocimiento también concluyó que la capacidad de GC actual de la universidad La posición de madurez fue el nivel 1. En particular, el estudio de Stankosky (2015) revela las siguientes actitudes desfavorables hacia el aprovechamiento de los activos de conocimiento (datos, documentos de conocimiento, experiencia y lecciones aprendidas): desarrollar una cultura de intercambio de conocimiento, compromiso de liderazgo para establecer objetivos estratégicos y prácticas para compartir conocimiento dentro de grupos y departamentos y la falta de conocimiento de GC por parte de la mayoría de los empleados.

La GC cuenta con cuatro dimensiones, como primera dimensión es, Prácticas de creación de conocimiento: La capacidad de crear nuevos saberes a menudo está en el corazón de la ventaja competitiva de la organización. A veces, este problema no se trata como parte de la gestión del conocimiento, ya que limita y se superpone con la gestión de la innovación (Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J., 2018, p. 73-74)

Como segunda dimensión Prácticas de aprendizaje continuo: "Adoptar una cultura de "invertir en las personas" ha jugado un papel importante en las empresas

que capacitan a sus empleados en lugar de contratar nuevas personas, lo que puede ser mucho más costoso en diferentes niveles. Hoy en día, la mayoría de las empresas desean invertir en retener su talento, y desarrollar ese grupo de talentos, para mantener a los empleados bien entrenados y actualizados para que puedan responder a las necesidades cambiantes de la compañía. Esto también desarrolla un sentido de confianza y mantiene a los empleados interesados e interesados, ya que constantemente se agregan nuevas habilidades a su "arsenal". Además de ahorrar dinero, el aprendizaje continuo es un medio para que una empresa demuestre a sus empleados que vale la pena invertir. (Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J., 2018, p. 73-74)

La tercera dimensión es Sistemas de conocimiento y retroalimentación: Los sistemas de conocimiento y retroalimentación se refieren a algún tipo de sistema de TI que acumula y recobra conocimiento, mejora la ayuda, delimita comienzos de conocimiento, deposita minas para conocimiento oculto, conquista y utiliza conocimiento, o de alguna otra manera mejora el proceso de KM y retroalimenta los conocimientos en los empleados buscando el desarrollo de las empresas. (Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J., 2018, p. 73-74)

La cuarta dimensión es Gestión de las competencias individuales de los empleados: Permite a las organizaciones mapear, procesar y analizar las habilidades de las personas y los trabajos para la mejora cuántica del negocio (Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J., 2018, p. 73-74)

Por lo expuesto se formula la siguiente interrogante

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019?

Y para precisar sus dimensiones se plantea la siguiente pregunta:

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso de permanencia y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019?

La presente investigación se justifica porque a través de este estudio se busca ahondar en el estudio de la relación entre CL y GC el propósito es reafirmar a las teorías existentes tanto del CL, así como la gestión del conocimiento de docentes.

Se justifica porque los resultados obtenidos servirán para aplicar en las IE del distrito de Huarochirí, se aplicará en la toma de sus medidas, se aplicará para resolver problemas planteados. Igualmente servirá de antecedente para las futuras investigaciones similares.

También se evidencia una justificación metodológicamente porque se estructuran y adaptarán los instrumentos de medición tanto de la variable CL, así como gestión del conocimiento docente, convalidados por aprobación de los expertos y probados a través de una prueba piloto mediante el coeficiente de Alfa de Cron Bach. Los cuales servirán para futuras investigaciones.

La necesidad de buscar explicación en este problema se plantea como hipótesis central a;

- Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

Y como hipótesis específico;

- Existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.
- Existe relación significativa entre el Compromiso de permanencia y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

- Existe relación significativa entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

Para el desarrollo de la siguiente investigación se asumirá las siguientes tareas considerados en el objetivo general;

- Establecer la relación que existe entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

Y como objetivos específicos:

- Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso de permanencia y gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.



## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación.

#### Tipo de investigación

Se propuso el nivel descriptivo correlacional, ya que con los datos recogidos buscará describir y determinar la diferencia de dos casos.

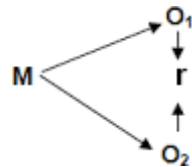
Según Sánchez y Reyes (2015) “Reside de 2 o más estudios descriptivos simples, implica recopilar pesquisa importante en distintas muestras relacionado al estudio o fenómeno que se viene desarrollando y luego especificar esta situación basado en la comparación de los datos recopilados” (p. 118).

Correlacional: en este estudio que busca la correlación que puede detectarse entre las variables o fenómenos estudiados. (Bernal, 2010, p.138)

#### Diseño de investigación

El diseño de este estudio corresponde al no experimental. en donde se analizan los sucesos tal como se muestra en su argumento natural en un determinado momento, para luego estudiarlos. (Hernández y Mendoza 2017 p.105).

Esquema:



Donde:

M = Muestra

O1 = Compromiso laboral

O2 = Gestión de conocimiento.

R = Relación de las variables de estudio

## 2.2. Operacionalización de Variables

### 2.2.1.- Variable 1: Compromiso laboral.

Es el nivel de entusiasmo que un empleado tiene hacia sus tareas asignadas en un lugar de trabajo. Es el sentimiento de responsabilidad que una persona tiene hacia los propósitos que apremia la institución (Pérez Sánchez- & Ferrer, 2017, p.71)

Tabla 1

*Operacionalización de la variable 1: Compromiso laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Compromiso afectivo	Familiaridad	1,2,3		
	Deseo de permanecer	4,5,6		
	Empatía institucional	7,8,9, 10,11		Alta ( 26-60)
Compromiso de permanencia	Mejorías que ofrece la institución. Permanencia. Gratitud.	12,13,14	1.Nunca	
		15,16,17	2.Casi Nunca	Media
		18,19,20	3 A veces	(61-95)
			4 Casi siempre	
			5 Siempre	
Compromiso normativo	Respeto a las normas.	21,22,23		Baja (96-130)
	Compromiso.	24,25,26		

*Fuente:* Elaboración SPSS.25.0

### 2.2.2.- Definición conceptual de Gestión del conocimiento.

Es la agrupación de procesos, habilidades y técnicas que son acogidos por un ente para la creación de conocimiento, aprendizaje continuo, Sistemas de conocimiento y retroalimentación, así como la gestión de las competencias individuales de los empleados (Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J., 2018, p. 73-74)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: Gestión del conocimiento.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Prácticas de creación de conocimiento	conocimiento tácito	1,2,3,4		
	Intercambio de conocimientos	5,6,7		
Prácticas de aprendizaje continuo,	Capacitaciones para aprender capacidad de entenderlas capacidad de aplicar	7,8		Alta
		9,10	(1) Totalmente en desacuerdo	( 28-65 )
		11,12,13,14	(2) En desacuerdo	Media
Sistemas de conocimiento y retroalimentación.	Repasar Nuevas ideas capturar y procesar integralmente la información creación de nuevos proyectos	15, 16, 17	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	( 66-103 )
		18,19,20	(4) De acuerdo	Baja
		21,22,23	(5) Totalmente de acuerdo	( 103-140 )
Gestión de las competencias individuales de los empleados	Habilidades Sistema de recompensas	24,25,26 27,28		

*Fuente: Elaboración SPSS 25.0.*

### 2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección).

#### **Población**

Es la agrupación de todas las personas a indagar, es la agrupación de supeditados o cosas que poseen uno o más participaciones en común, se hallan en una zona y transforman en el lapso del tiempo. (Hernández y Mendoza, p.174).

Para el presente estudio se consideró a 85 profesores de las Establecimientos Educativas del Distrito de Huarochirí.

#### **Muestra Censal**

Por ser una población minúscula se considerará toda la población para la presente tesis, al cual se le llama muestreo censal, López (1998) citado por Córdova (2017) mencionó que “es aquella porción que encarna a la toda la población en su totalidad”.

Tabla 03

*Muestra de estudio*

Institución Educativa	varones	Mujeres	Total
Inicial	00	08	08
Primaria	03	19	22
Secundaria	18	12	30
Superior	15	10	25
Total	36	49	85

*Fuente: Elaboración CAP de los Centros Educativos 2019*

**Muestreo**

Se aplicó el muestro no pirobalística, en la que los sujetos son elegidos de acuerdo a su accesibilidad (Santoyo: 2002 citado por Rivera Y. 2018)

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Técnica, es acumular información de los individuos sobre un asunto determinado, también significa compilar información. (Wilson PA. 2005, p.231)

Instrumentos: Se refiere a algún expediente o tamaño de papel o analógico utilizado para el recojo de averiguación (Carrillo, 2010).

La técnica disponible en este estudio para acopiar datos es la encuesta, y pertinentes herramientas como es el cuestionario sobre CL y el cuestionario sobre GC – 2019

Igualmente se utilizará como inventario el cuestionario.

El cuestionario es una herramienta de estudio que radica en una sucesión de afirmaciones e indicaciones con la intención de acopiar averiguación de los encuestados. No obstante, frecuentemente se diseñan para el análisis estadístico de las contestaciones, este no es siempre el tema. (Sayadi, S. 2011 p. 222).

**Validez**

Los cuestionarios han sido probados a la validez de contenido por la técnica de aprobación de expertos. Hernández y Mendoza. (2017) Se revela que la validez es

el estado en que un inventario si realmente calcula lo que quiere medir sobre los aspectos que se estudian.

Tabla 4

*Validez del cuestionario sobre Control Interno*

Expertos	Porcentaje	Nivel de V.
Dr. Ilinch Ivan POMACAYO PALOMINO	100%	Muy Buena
Mg. Jesús Aristedes GAMARRA CANORIO	100%	Muy Buena
Mg. Ricardo Arturo PAUTA GUEVARA	100%	Muy Buena

*Fuente: Expertos en investigación.*

**Confiabilidad.**

Para la confiabilidad de los inventarios de cálculo se realizó un ensayo piloto y al estadístico Alfa de Cronbach, (Hernández y Mendoza., 2017).

Para la prueba de la confiabilidad se aplicó los instrumentos a 20 docentes como prueba piloto.

Tabla 5

*Primera Variable 01: Estadísticas de fiabilidad de CL.*

AC	N de elementos
0.990	26

*Fuente: Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer, 2017.*

Tabla 6

*Variable 02: Estadísticas de fiabilidad de Gestión del conocimiento*

AC	N de elementos
0.985	28

*Fuente: Echevarría, Lozada, Arias 2018*

**2.5 Procedimiento**

Se hizo la recolección de información para la elaboración el marco teórico y luego vienen antecedentes a través de la técnica de organización como también para el proceso estadístico de datos en el software spss. Igualmente las variables fueron operacionalizadas en lo conceptual, precisando indicadores ítems en escala.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Para el examen descriptivo se utilizará tablas de colocación de frecuencias y figuras de barras donde se puede plasmar los niveles de distribución de frecuencias, para lo cual se usará el software del spss.25.

Igualmente para el análisis inferencial se realizará el ensayo de normalidad para poder determinar el tipo de estadística a aplicar el cual puede ser la estadística no paramétrica o la estadística paramétrica, dependiendo de ello se podrá contrastar la hipótesis con uno de los coeficientes bien puede ser con el rho de spearman , Pearson o cuadrado.

## **2.7. Aspectos éticos**

La presente tesis tendrá en cuenta las normas de grados y títulos estipulados de la Universidad César Vallejo, así mismo tuvo el debido cuidado de referenciar el autor de los textos utilizados, igualmente se mantendrá en el anonimato a los colaboradores de este estudio.

### III. Resultados.

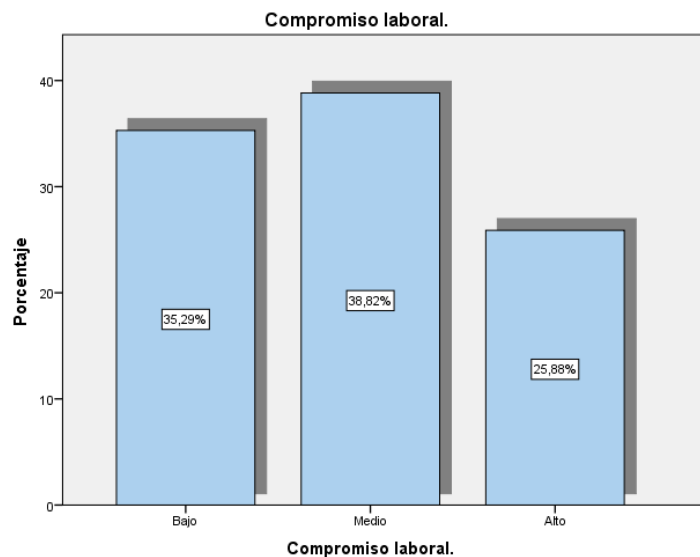
#### 3.1 Análisis descriptivo

**Tabla 7.**

*Frecuencias de la variable CL*

		Frecuencia	%	% valido	% acumulado
Válido	Bajo	30	35,3	35,3	35,3
	Medio	33	38,8	38,8	74,1
	Alto	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Fuente: Resultado de software SPSS 25.0*



*Figura 1. Niveles de CL*

*Fuente. Elaboración propia.*

En la tabla y figura pertinente se estima que el 35.29% de encuestados exhibe un nivel bajo de CL, el 38.82% presente medio y el 25.88% muestra como nivel alto.

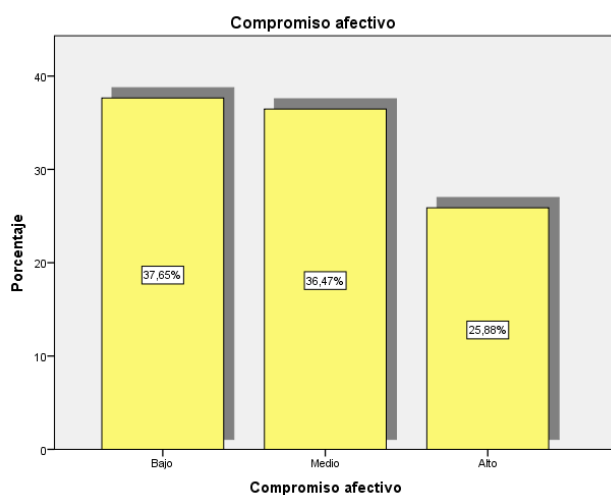
**Tabla 8.**

*Frecuencias de la dimensión compromiso afectivo*

*Compromiso afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	37,6	37,6	37,6
	Medio	31	36,5	36,5	74,1
	Alto	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Fuente: Resultado de software SPSS 25.0*



*Figura 2. Niveles de C. afectivo*

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 8, figura 2 se considera: el 37.65% de la muestra exhibe un nivel bajo de compromiso afectivo, el 36.47% ostenta medio y el 25.88% muestra nivel alto.

**Tabla 9.**

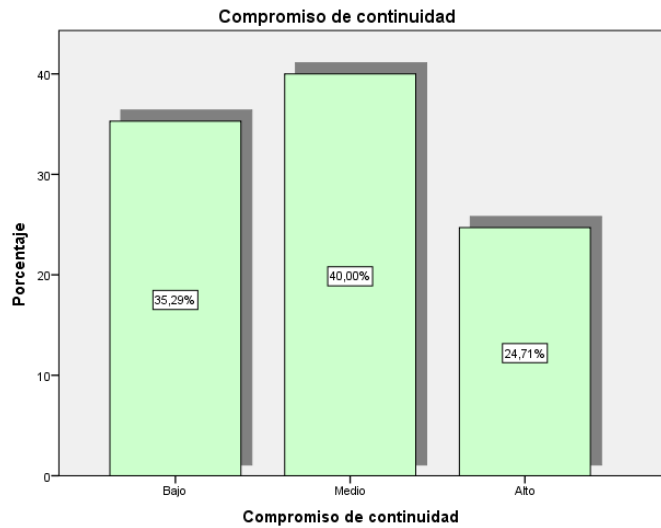
*Frecuencias de compromiso continuo*

*Compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	35,3	35,3	35,3
	Medio	34	40,0	40,0	75,3
	Alto	21	24,7	24,7	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Fuente: Resultado de software SPSS 25.0*





*Figura 3. Niveles de compromiso continuo*

*Fuente: Elaboración propia.*

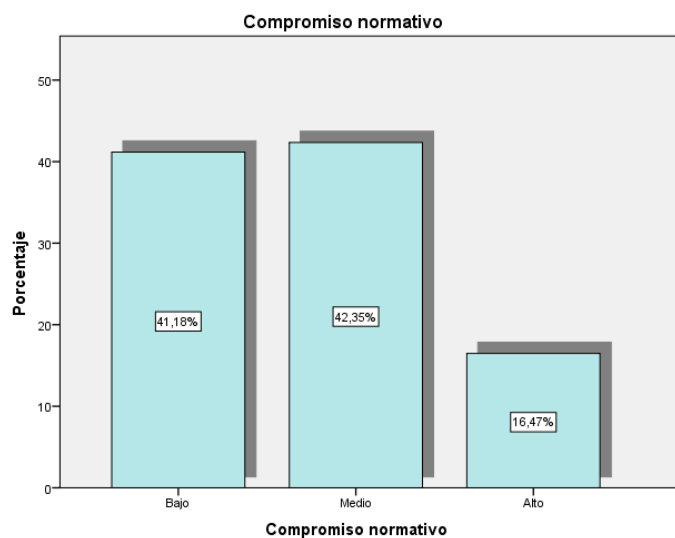
En la tabla y figura correspondiente se aprecia que el 35.29% de la muestra ostenta un nivel bajo de compromiso continuo, el 40% demuestra medio y el 24.71% exhibe como alto nivel.

**Tabla 10.**

*Frecuencias de compromiso normativo*

<i>Compromiso normativo</i>					
		Frecuencia	%	% valido	% acumulado
Válido	Bajo	35	41,2	41,2	41,2
	Medio	36	42,4	42,4	83,5
	Alto	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Fuente: Resultado de software SPSS 25.0*



*Figura 4. Niveles de compromiso normativo*

*Fuente: Elaboración propia.*

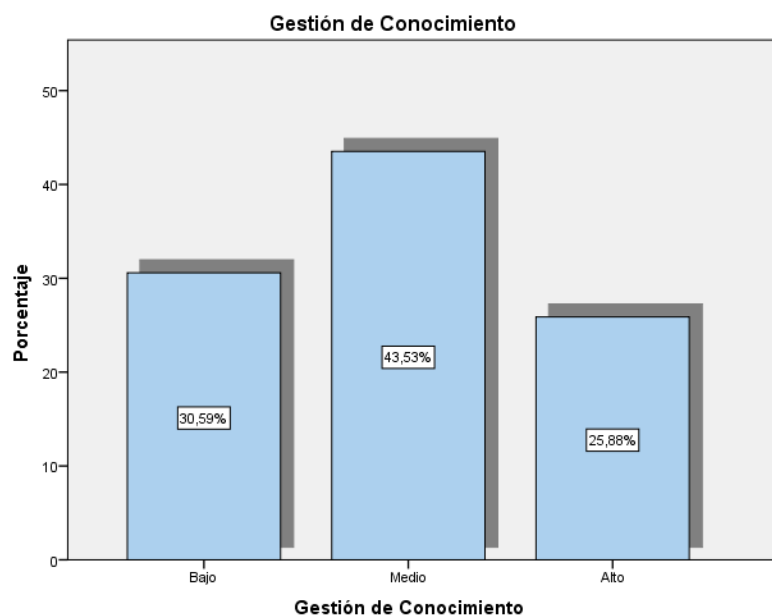
En la tabla 10, figura 4 se estima que el 41.18% de encuestados ostenta un nivel bajo de compromiso normativo, el 42.35% enseña medio y el 16.47% muestra como nivel alto.

**Tabla 11.**

*Frecuencias de la variable GC*

		Frecuencia	%	% valido	% acumulado
Válido	Bajo	26	30,6	30,6	30,6
	Medio	37	43,5	43,5	74,1
	Alto	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Fuente: Resultado de software SPSS 25.0*



**Figura 5.** Niveles de GC

*Fuente: Elaboración propia.*

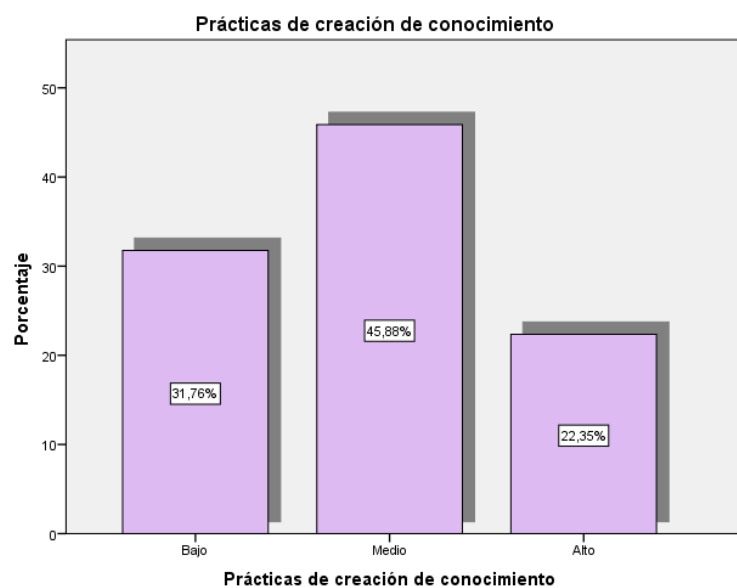
En la tabla 11, figura 5 se estima que el 30.59% de encuestados ostenta un nivel bajo de GC, el 43.53% exhibe medio y el 25.68% exhibe un alto nivel.

**Tabla 12.**

*Frecuencias de la dimensión de creación de conocimiento*

<i>Prácticas de creación de conocimiento</i>					
		Frecuencia	%	% valido	% acumulado
Válido	Bajo	27	31,8	31,8	31,8
	Medio	39	45,9	45,9	77,6
	Alto	19	22,4	22,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Fuente: Resultado de software SPSS 25.0*



**Figura 6.** Niveles de prácticas de creación de conocimiento

*Fuente: Elaboración propia.*

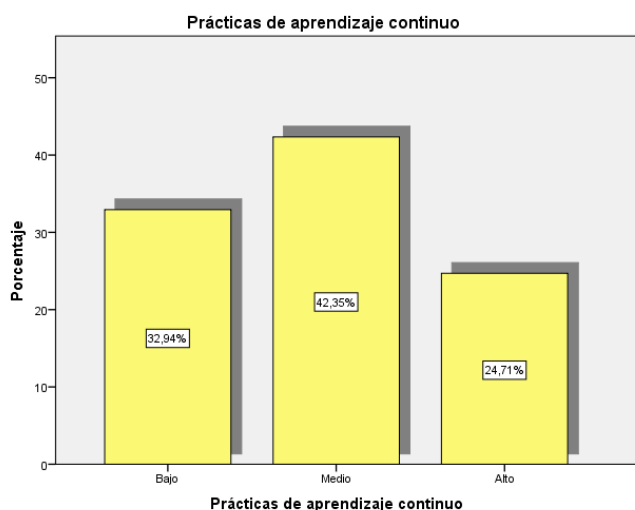
Según la tabla 12, figura 6 se valora que el 31.76% de encuestados exhibe un nivel bajo prácticas de creación de conocimiento, el 45.88% exhibe medio y el 25.35% exhibe un alto nivel.

**Tabla 13.**

*Frecuencias de prácticas de aprendizaje continuo*

<i>Prácticas de aprendizaje continuo</i>					
		Frecuencia	%	% valido	% acumulado
Válido	Bajo	28	32,9	32,9	32,9
	Medio	36	42,4	42,4	75,3
	Alto	21	24,7	24,7	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Fuente: Resultado de software SPSS 25.0*



**Figura 7.** Niveles de prácticas de aprendizaje continuo

*Fuente:* Elaboración propias.

Según la tabla 13, figura 7 se aprecia que el 32.94% de encuestados ostenta un nivel bajo prácticas de creación de conocimiento, el 42.35% exhibe medio y el 24.71% ostenta un alto nivel.

**Tabla 14.**

*Frecuencias de Sistemas de conocimiento y retroalimentación*

<i>Sistemas de conocimiento y retroalimentación</i>					
		Frecuencia	%	% valido	% acumulado
Válido	Bajo	28	32,9	32,9	32,9
	Medio	39	45,9	45,9	78,8
	Alto	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Fuente:* Resultado de software SPSS 25.0



**Figura 8.** Niveles de Sistemas de conocimiento y retroalimentación

*Fuente: Elaboración propia.*

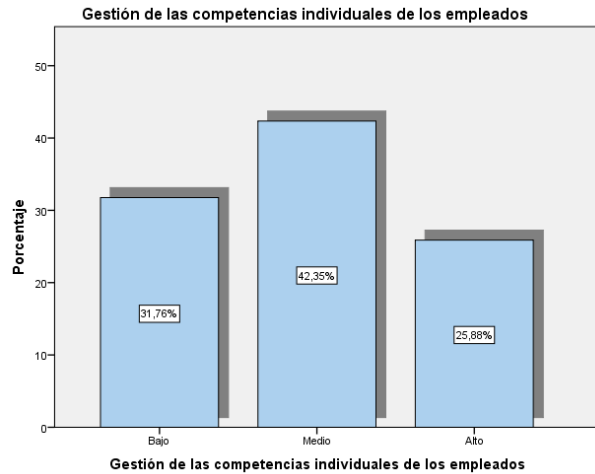
Según la tabla 14, figura 8 se aprecia que el 32.94% de encuestados exhibe un nivel bajo prácticas de Sistemas de conocimiento y retroalimentación, el 45.88% exhibe medio y el 21.18% exhibe un alto nivel.

**Tabla 15.**

*Frecuencias de Gestión de las competencias individuales de los empleados*

<i>Gestión de las competencias individuales de los empleados</i>					
		Frecuencia	%	% valido	% acumulado
Válido	Bajo	27	31,8	31,8	31,8
	Medio	36	42,4	42,4	74,1
	Alto	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Fuente: Resultado de software SPSS 25.0*



**Figura 9.** Niveles de Sistemas de Gestión de las competencias individuales de los Empleados

*Fuente: Elaboración propia.*

Según la tabla 15, figura 9 se aprecia que el 31.76% de encuestados ostenta un nivel bajo prácticas de Gestión de las competencias individuales, el 42.35% exhibe medio y el 25.88% exhibe como nivel alto.

### 3.2 Análisis inferencial

#### Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se realiza ensayo de normalidad, para determinar si las variables tienen distribución normal o no lo tienen.

Planteamiento de hipótesis de prueba de normalidad

$H_1$ : Las variables CL y gestión del conocimiento son distintas a la distribución normal.

$H_0$ : Las variables CL y gestión del conocimiento tienen una distribución normal.

Para la presente investigación se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque la muestra mayor a 50 clientes

**Tabla 16.***Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
Compromiso afectivo	,244	85	,000	,796	85	,000
Compromiso de continuidad	,230	85	,000	,802	85	,000
Compromiso normativo	,263	85	,000	,787	85	,000
CL.	,230	85	,000	,801	85	,000
Practica de creación de conocimiento	,233	85	,000	,806	85	,000
Practica de aprendizaje continuo.	,216	85	,000	,806	85	,000
Sistema de conocimiento y retroalimentación.	,235	85	,000	,805	85	,000
Gestion de la competencia individual de los empleados.	,213	85	,000	,807	85	,000
GC.	,219	85	,000	,808	85	,000

a. Correlación de significación de Lilliefors

**Tabla 17.***Escala de interpretativa de correlación de Rho de Spearman*

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
0.10	Correlación positiva muy débil.
0.25	Correlación negativa débil.
0.50	Correlación positiva media.
0.75	Correlación positiva considerable.
0.90	Correlación positiva muy fuerte.
1.00	Correlación positiva perfecta.

*Fuente: Hernández, Fernández & Bautista (2017, pág. 132)*

Para probar la hipótesis se tomará en cuenta los siguientes parámetros

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de error máximo

Regla de decisiones:

 $\rho \geq \alpha \rightarrow$  se toma la hipótesis nula  $H_0$



$\rho < \alpha \rightarrow$  se censura la hipótesis nula y se toma la hipótesis planteada  $H_a$

### Prueba de hipótesis general

$H_0$ . No existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

$H_1$ . Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las IE del distrito de Huarochirí 2019.

**Tabla 18.**

*Correlación de Spearman entre CL y GC*

<b>Correlaciones</b>			CL	GC
Rho de	CL..	C.C.	1,000	,940**
Spearman		Sig	.	,000
		N	85	85
	GC	C.C.	,940**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	85	85

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

De acuerdo a la tabla 18 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.940, según la escala de interpretación se ve que corresponde a una relación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la  $H_a$ : Existe relación significativa entre el CL y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

### Prueba de hipótesis específica 1

$H_0$ . No existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

$H_1$ . Existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

**Tabla 19.***Correlación de Spearman entre Compromiso afectivo y GC*

			Compromiso	
			afectivo	GC
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	C.C	1,000	,923**
		Sig.	.	,000
		N	85	85
	GC	C.C.	,923**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	85	85

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

De acuerdo a la tabla 19 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.923, según la escala de interpretación corresponde a una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

**Tabla 20.**

*Correlación de Spearman entre Compromiso de continuidad y GC.*

**Correlaciones**

		Compromiso de		
			continuidad	GC
Rho de	Compromiso de	C.C.	1,000	,931**
Spearman	continuidad	Sig.	.	,000
		N	85	85
	GC	C.C.	,931**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	85	85

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

De acuerdo a la tabla 20 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.931, según la escala de interpretación corresponde a una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019

**Prueba de hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

**Tabla 21.***Correlación de Spearman entre Compromiso normativo y GC***Correlaciones**

		Compromiso		
		normativo	GC	
Rho de Spearman	Compromiso normativo	C.C.	1,000	,837**
		Sig.	.	,000
		N	85	85
GC	GC	C.C.	,837**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	85	85

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

De interpretación es una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019 de acuerdo a la tabla, se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.837, según la escala.

## IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, se ve que el valor de Rho de Spearman es de 0.940, según la escala de interpretación corresponde a una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019. Este hallazgo es similar a los resultados de Martínez V (2016) en su tesis “La gestión del conocimiento en la cooperación internacional para el desarrollo: El Programa de Intercambio de Conocimiento coreano KSP en el Estado de Hidalgo 2014-2015, quien concluyó que el nivel de la gestión del conocimiento es regular y que tiende a mejoras. Este hallazgo también es similar a los resultados de Veliz (2017) en su tesis se planteó como objeto establecer la relación entre Gestión del conocimiento y desempeño laboral, concluyendo que existe relación entre esas variables. Así mismo es similar a los resultados de Gómez, Kanashiro y Reynaga (2017) en su investigación buscó establecer la relación entre el uso de prácticas de gestión del conocimiento y el conocimiento de los especialistas de gestión pedagógica y gestión institucional de las UGEL de Lima Metropolitana, concluyendo que existe relación entre las variables analizados. Igualmente, según la tabla 7, figura 1 se aprecia que el 35.29% de la muestra un nivel bajo de compromiso laboral, el 38.82% presente medio y el 25.88% presenta un nivel alto. Igualmente, Según la tabla 11, figura 5 se aprecia que el 30.59% de la muestra presenta un nivel bajo de gestión de conocimiento, el 43.53% presenta medio y el 25.68% presenta un nivel alto. Al comparar con la teoría del intercambio sustentado por Homans y Blau (1983), que consiste en que toda relación y acción humana es medido por coste y beneficios, y de acuerdo a ello son valorados; en este caso si el compromiso laboral beneficia a la gestión de conocimiento obviamente valdrá la pena aplicarlo. Por tanto, se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento.

De acuerdo al objetivo específica 1, De acuerdo a la tabla 19 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.923, según la escala de interpretación corresponde a una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión

del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019, Este hallazgo contradice a los resultados obtenidos por Aldana J. (2016) con el fin de determinar el nivel de Compromiso Laboral de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria de la Ciudad de Guatemala, el cual concluyó que el nivel de compromiso laboral es alto, también es similar a los resultados de Del Rosario (2017) en su investigación buscó relacionar entre el clima organizacional y el nivel de compromiso, que en sus conclusiones confirma la relación de ambas variables. Así mismo según la tabla 8, figura 2 se aprecia que el 37.65% de la muestra un nivel bajo de compromiso afectivo, el 36.47% presenta medio y el 25.88% presenta un nivel alto. Estos resultados corroboran a la teoría del intercambio de líderes y miembros (LMX) fue desarrollada por Dansereau, Graen (1995) esta teoría sustenta que un líder siempre establecerá relaciones de alta calidad o de baja calidad con sus empleados, un grupo siempre recibirá un trato preferencial y el otro grupo un trato con influencia basada principalmente en la autoridad, esta teoría apoya que un compromiso afectivo es más efectivo dentro de las empresas y por ende ayuda en la gestión de conocimiento, Por tanto, se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes.

De acuerdo al objetivo específico 2, de acuerdo a la tabla 20 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.931, según la escala es una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019. Este hallazgo es similar a los resultados de Garrido (2016) quien concluye en su investigación que el nivel de compromiso es medio, también es similar a los resultados de Barrera (2016), en su investigación, Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017, quien concluyó que efectivamente existe relación entre las variables estudiadas. Igualmente, según la tabla 9, figura 3 se aprecia que el 35.29% de la muestra un nivel bajo de compromiso continuo, el 40% presenta medio y el 24.71% presenta un nivel alto. También es congruente con las teorías de la identidad social (SIT) de Tajfel y Turner (1986), esta teoría sustenta que los individuos se asignan valores emocionales a sí mismos en función de su conocimiento de sí mismos dentro de los grupos y comparan sus grupos

con otros grupos, obteniendo un compromiso de continuidad el cual influye en la gestión de conocimiento. Por todo lo expuesto se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes

De acuerdo al objetivo específico 3, de acuerdo a la tabla 21 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.837, según la escala de interpretación es una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019, este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Velásquez T. (2016) que en sus conclusiones mencionó que el nivel de compromiso en una institución privada tiene un nivel medio. También es similar a los resultados de Torres, Riveros y Solís (2016) en su tesis gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima, quien concluyó que existe relación significativa entre las variables analizadas. Igualmente, según la tabla 10, figura 4 se aprecia que el 41.18% de la muestra un nivel bajo de compromiso normativo, el 42.35% presenta medio y el 16.47% presenta un nivel alto. Igualmente cumple la teoría de la identidad social (SIT) planteado por Tajfel y Turner (1986) se base en tres ideas centrales: categorización, identificación y comparación, bajo estos tres conceptos el individuo es consciente a que grupo pertenece y cuál es el papel que debe desempeñar, por tanto, es consciente del compromiso de laboral, en este caso compromiso normativo, al mejorar la misma se estaría también mejorando la gestión de conocimiento. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

## V. CONCLUSIONES

Primero: Una vez culminado las pruebas estadísticas, se logró el objetivo general, por tanto, se determinó que existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019 (Rho de Spearman = 0.940; sig.= 0.000)

Segundo: Luego de haber terminado el análisis estadístico, se logró el objetivo específico 1, determinándose de que existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019. (Rho de Spearman = 0.923; sig.= 0.000)

Tercero: Después de haber terminado el análisis estadístico se afirma que se logró el objetivo específico 2, determinándose de que existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019. (Rho de Spearman = 0.931; sig.= 0.000).

Cuarto: Finalmente habiendo culminado los cálculos estadísticos se afirma que se logró el objetivo específico 3, determinándose que existe relación significativa entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019. (Rho de Spearman = 0.837; sig.= 0.000)



## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: A cada director de las instituciones educativas estudiadas, encaminar a una política de apoyo al docente para elevar su compromiso laboral de ese modo se estaría elevando la gestión de conocimiento.

Segundo: A cada director de las instituciones Educativas analizadas, realizar capacitaciones con temas sobre elevar el nivel del compromiso afectivo, de ese modo se estará elevando el nivel de gestión de conocimiento.

Tercero: A cada director de las instituciones educativas analizados, realizar charlas y reuniones sociales para elevar el nivel del de compromiso de continuidad, de ese modo se estará elevando el nivel de gestión de conocimiento.

Cuarto: A cada director de las instituciones educativas analizados, realizar capacitaciones y reuniones técnicas con el tema de compromiso normativo, de ese modo se estará elevando el nivel de gestión de conocimiento.

## REFERENCIAS

- Alänge, S. and Scheinberg, S. (2012), “*Building Teams and Organizational Learning in China*”, *10th Globelics International Conference*, November 9-11, Hangzhou, China
- Alvarado Pérez, E. (2017). *Modelo para implantar la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: caso la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura*.
- Anatantumula, V.S. (2017) *Rol de liderazgo en el uso efectivo de la gestión del conocimiento*. En: Green, A., Stankosky, M.
- Anduvare, E.M. (2015). *Desarrollo de una estrategia de gestión del conocimiento para The Marist International University College (MIUC), Nairobi, Kenia*. Nairobi: MIUC. Tesis.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th ed.
- Armstrong, M. (2007). *Handbook of Employee Reward Management and Practice*. 2nd ed.
- Bueno, J. (2002). *La Motivación en el aula I: teoría y práctica habitual*. Madrid: CCS.
- Cárdenas, M. C. P., Díaz, M. G. D., Macías, A. G. C., & Esparza, C. E. S. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. *Revista internacional Administración & finanzas*, 9(5), 95-105.
- Carrillo, L. M., & Gutiérrez, J. P. L. (2016). *Medición de la Madurez de la Gestión del Conocimiento en la Escuela de Ciencias Básicas Tecnología e Ingeniería de la UNAD*. *Publicaciones e Investigación*, 10, 177-191.
- Castillo-Gualda, R., García, V., Pena, M., Galán, A., & Brackett, M. A. (2017). *Resultados preliminares del método RULER en la inteligencia emocional y el compromiso laboral de profesores españoles*. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 15(43), 641-664.
- Chen, B. and Ghaedian, S. (2012) *How to Support and Facilitate Knowledge Flow in Product Development at Volvo Group Trucks Technology*, Chalmers University of technology, Report No. E2012:064.
- Córdova S. (2017) *Liderazgo transformacional y comunicación organizacional de un centro odontológico, San Isidro, 2017*, Tesis UCV, Lima Perú.

- Curado, C. and Bontis, N. (2011) “*Parallels in knowledge cycles*”, *Computers in Human Behaviour*, 27, pp. 1438-1444.
- Dickmark, M. and Stoj, E. (2011) *The Unleashed Tiger’s New Hunting Ground, How culture affects Volvo Car’s Lean Production in China*, Chalmers University, master degree project E2011:082
- Dipp, A. J., Flores, J. A. T., & Gutiérrez, R. V. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. *Diálogos educativos*, (19), 8.
- Dixit V, Bhati M (2012). A Study about Employee Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry. 1(6):34-51.
- Dost MB, Ahmed DZ (2011). Impact of Employee Commitment On Organizational. Noman Shafi, Wasim Abbas Shaheen (Pakistan): *J. Bus. Manage. Rev.* 1:26-38.
- Dutta, S., and Fransson T. (2012) *Forces shaping the Globalization of IT Service Sector in Emerging Markets*, Master Thesis Executive MBA program, Gothenburg University
- Ebuy, H. y Bekele, R. (2016). *Evaluación de las prácticas de gestión del conocimiento en la Universidad de Jimma: consideración de tecnología, liderazgo, Organización y pilares de aprendizaje*
- Ewell, P. T. (2016). *La imitación como arte: técnicas de gestión prestadas en la educación superior*.
- Farfan y Garzon (2006) *La gestión de conocimientos Bogotá: Editorial Universidad del Rosario*, 2006. 109 p.– (Administración. Serie Documentos, Borradores de Investigación; 29) ISSN: 0124-8219
- Feijóo, L., & del Carmen, M. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una Universidad Privada de Lima.
- García, C. M., Portela, F. G., & Riveros, O. C. V. (2017). *La gestión del conocimiento para el desarrollo organización la con visión gerencial holística y gobernabilidad corporativa*. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 4(8).
- Giraldo, J.P. (2015). *Relación entre tecnologías de gestión del conocimiento y acciones de aprendizaje de organizaciones globales*.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297 – 334.
- Gliem, R. R. (2017) *Cálculo, interpretación e informe del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para escalas tipo Likert*. Conferencia de Investigación y Práctica del

- Medio Oeste en Educación de Adultos, Continua y Comunitaria. Columbus: la Universidad Estatal de Ohio,
- Green, A. (2015). *Criterios de valoración de la gestión del conocimiento*. En: Stankosky, M.A. Creación de la disciplina de gestión del conocimiento: lo último en investigación universitaria. Amsterdam: Elsevier.
- Hernández, C., & Elena, M. (2017). *Compromiso Organizacional Docente de dos Instituciones Educativas Públicas de Primaria de Juanjui*, Provincia de Mariscal.
- Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018): *Metología de la investigación, cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1. ed). Mec GRAW-HILL.
- Hernández, H. Fernández, R: & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). México: McGraw-Hill.
- Herrera, J. M. F., Torres, C. E. C., & Gutiérrez, L. C. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29.
- Heisig, P. (2017) "*Armonización de la gestión del conocimiento: comparación de los marcos de 160 KM en todo el mundo*", *Journal of Knowledge Management*, vol. 13 Iss: 4, pp.4 - 31. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1108/13673270910971798>.
- Henderson, J.C. (2017). *Cómo crear ciclos rápidos de conocimiento a desempeño y desempeño a conocimiento*. San Francisco: Berret-Koehler.
- Huailani-Chavez, S. D. R., Rengifo García, G., & Oré Carrasco, E. (2018). Diseño, implementación y resultados de la plataforma de gestión del conocimiento sobre Dengue 2015-2018. *Bol Inst Nac Salud.*, 24(5-6), 70-74.
- Igella R (2014). Factors influencing employee commitment; A case of Kenya Civil Aviation Authority. (Doctoral dissertation, United States International University-Africa). <http://usiusericedesk.usiu.ac.ke/bitstream/handle/11732/193/Igella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Irefin P, Mechanic MA (2014). *Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri*. Borno State. *IOSR J. Hum. Soc. Sci.* 19(3):33-41.
- Jaros S (2016). *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*. *Icfai J. Organ. Behav.* 6(4):1-25
- Kabir M, Parvin MM (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Austral. J. Bus. Manage. Res.* 1(9):113-123.

- Lavado (2017) *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED19 Los Olivos-2017*, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- López, B., de Lourdes, J., & Lucas Sanclemente, L. M. (2018). *Estrategias gerenciales para la gestión del conocimiento en los hospitales públicos del cantón Quito* (Master's thesis, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Maestría en Gerencia y Administración de Hospitales.).
- Martínez, N. M. S., Linares, S. L. B., & Daza, B. C. O. (2017). *Gestión para el conocimiento en los semilleros de investigación de la Universidad de La Guajira, Colombia*. Revista Boletín Redipe, 6(9), 79-90.
- Maugo AK (2013). *Perceived factors influencing employee commitment at the nation media group. A research project submitted in partial fulfillment of the requirements for the award of the degree of Master of Business Administration (MBA), School of Business, University of Nairobi*. <http://chss.uonbi.ac.ke/sites/default/files/chss/ANNE%20MAUGO%20D61-8379-2006.pdf>
- Meakins, M. (2016). *Un marco para practicar la gestión del conocimiento. Planificación a largo plazo* 35, pp. 49-71. Disponible en: [www.lrpjournal.com](http://www.lrpjournal.com). (Acceso: 26 de febrero de 2015).
- Meyer, J.P., Vandenberghe, C and Becker, T.E. (2004). *Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model*. Journal of Applied Psychology, 89(6), Pp.991-1005.
- 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>.
- Muktar, S. N. y Bakri, N. (2016). *Gestión del conocimiento en la educación superior palestina: una agenda de investigación*. Revista internacional de gestión y marketing, 6 (4), 91-100.
- Nagles, N. (2007). *La gestión del conocimiento como fuente de innovación*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (61), 97-102.
- Naing L, Winn T, Rusli BN (2016). *Practical Issues in Calculating the Sample Size for Prevalence Studies*. Arch. Orofacial Sci. 1:9-14.
- Naranjo, P., González, H., Luz, D., & Rodríguez, M. (2016). *El reto de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior colombianas*. Folios, (44), 151-164.

- Nie, N. H., Bent, D. H., & Hull, C. H. (1975). *SPSS: Statistical package for the social sciences* (Vol. 227). New York: McGraw-Hill.
- Njenga G, Kamau C, Njenga S (2007). *Factors Affecting Employees' Commitment to an Organization: A Case Study of Jordan College of Technology (JCT), Thika*. Int. J. Sci. Res. Publ. 5(10):1-7.
- Oluyinka SNH (2012). *Employee Motivation and Organizational Performance in Multinational Companies: A Study of Cadbury Nigeria Plc*. IRACST- Int. J. Res. Manage. Technol. 3(2):83-101.
- Ordoñez, P. C., & Guzmán, G. D. B. (2018). *La gestión del conocimiento en las secretarías de hacienda de los municipios de categoría 6*. [Knowledge management in the finance secretariats of category 6 municipalities]. Revista Logos Ciencia & Tecnología, 10(2), 158-171.
- Páramo, D., Flores-Hernández, C., & Díaz-De-León, L. V. (2016). *Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico*. Ciencia & trabajo, 18(57), 173-176.
- Peralta, V. P. P., & Orozco, A. B. P. (2018). *Gestión del conocimiento en un grupo de investigación en ingeniería*. Gestión, 39(07).
- Pérez Rendón, L., Sánchez-Fernández, M. D., & Ferrer Guerra, J. (2017). *Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México*. Revista Ibero Americana de Estrategia, 16(2).
- Rojas Mesa, Y. (2006). *De la gestión de información a la gestión del conocimiento*. Acimed, 14(1), 0-0.
- Rojas, A. E. (2016). *Gestión del conocimiento en la educación universitaria*. Población y Desarrollo, 19(35), 79-93.
- Rojas, N. R. (2017). *satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016*. Revista Científica Investigación Andina, 17(1), 14-20.
- Rivera A. (2018) *Control interno y su influencia en la gestión administrativa de las instituciones educativas adventistas de Juliaca, periodo 2018*, Tesis Universidad Católica los Ángeles
- Ruiz-Alba, J. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de Estudios empresariales. Segunda época, 1(2013), 67-86.

- Schmitt, A., Borzillo, S. and Probst. G. (2012) “*Don't let knowledge walk away: Knowledge retention during employee downsizing*”, *Management Learning*, Vol. 43, No. 1, pp. 53-74.
- Schulz, M. and Jobe, L.A. (2011) “*Codification and tacitness as knowledge management strategies: an empirical exploration*”, *Journal of High Technology Management Research*, Vol. 12, Issue 1, pp. 139 – 165.
- Sutanto, E. M. (2004). *The relationship between employee commitment and job performance*. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 1(1), 47-55.
- Stankosky, M. A. (2015). *Gestión del conocimiento: una arquitectura evolutiva hacia la ingeniería empresarial*. Documento leído en el Consejo Internacional de Ingeniería de Sistemas (INCOSE), Conferencia Regional del Atlántico Medio, 15 de septiembre.
- Varela, J. A. U., Valderrama, D. A. B., & Rodríguez, M. B. (2015). *Sistema de gestión de la información de salud IPS CAFAM: una mirada a su estado actual y propuesta de acciones de mejora/Health information management system IPS CAFAM: a look at its current state and the proposal of actions to improve its functionin*. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 6(2), 209-217.
- Vandergriff, L. (2016). *En busca de la gestión del conocimiento: persiguiendo principios primarios* Bingley: Esmeralda
- Villegas, L. I. L., & Ruiz, S. M. C. (2018). *Identificación procesos de gestión de conocimiento en los grupos de investigación universidad de los llanos*. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 11, 1355-1376.
- Yukthamarani PP, Al-Mamun A, Saufi RA, Zainol NRB (2013). *Organizational Climate on Employees' Work Passion: A Review*. *Canad. Soc. Sci.* 9(4):63-68.
- Wiig, Karl M. (2016). *Gestión del conocimiento centrada en las personas: cómo la toma de decisiones eficaz conduce al éxito corporativo*. Amsterdam: investigación del conocimiento.
- Zegarra Ugarte, S. J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú*. *Comunicación*, 6(2), 5-14

**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Compromiso laboral y gestión de conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochirí -2019

Autor: Leandro Sabino SEGURA JIMENEZ

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso de permanencia y Gestión del de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019.?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b>  Determinar la relación que existe entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Compromiso de permanencia y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Compromiso normativo y Gestión de conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b>  Existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el Compromiso de permanencia y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019..</p> <p>Existe relación significativa entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri-2019..</p>	Variable 1: Compromiso Laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Compromiso afectivo	Familiaridad Deseo de permanecer Empatía institucional	1,2,3 4,5,6 7,8,9,	Ordinal	Nunca (1) (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo ( 26 - 60 )
					10,11			
			Compromiso de permanencia	Ventajas que brinda la institución. Sentido de permanencia. Gratitud	12,13,14 15,16,17			Medio ( 61 - 95 )
			Compromiso normativo	Respeto a las normas. Compromiso con los demás	18,19,20 21,22,23 24,25,26			Alto ( 96 - 130 )
			Variable 2: Gestión de conocimiento					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Prácticas de creación de conocimiento	Conocimiento tácito Intercambio de conocimientos	1,2,3,4 5,6,7	Ordinal	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo ( 28 - 65 )



			Prácticas de aprendizaje continuo,  Sistemas de conocimiento y retroalimentación  Gestión de las competencias individuales de los empleados	Capacitaciones para aprender de Capacidad de aplicar Repasar Nuevas ideas Capturar y procesar integralmente la información creación de nuevos proyectos Habilidades Sistema de recompensas	7,8 9,10 11,12,13,14 15, 16, 17 18,19,20 21,22,23 24,25,26 27,28	(2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Medio ( 66-103 )   Alto (103-140)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel : Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Según la finalidad: Básica</li> <li>- Según la secuencia de las observaciones: Transversal</li> <li>- Según el análisis y alcance de sus resultados: Observacional</li> </ul>	<p>Población:</p> <p>85 profesores de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochirí.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>La muestra fue de tipo censal.</p>	<p>Variable 1: compromiso laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer</p> <p>Año: 2017</p> <p>Adaptado: : SEGURA JIMENEZ Leandro Sabino- 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>Variable 2 Gestión de conocimiento</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Encuesta de gestión del conocimiento</p> <p>Autor: Echeverri, A., Lozada, N., &amp; Arias</p> <p>Año: 2018</p> <p>Adaptado: SEGURA JIMENEZ Leandro Sabino- 2019</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institucional</p> <p>Forma de Administración: Individual colectivo</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Para el análisis descriptivo se usaran la tabla de frecuencias por variables y por dimensiones extraídos del software spss 25</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para el análisis inferencial se aplicará la prueba de normalidad, y aplicar la contratación de hipótesis mediante la estadística paramétrica o la no paramétrica</p>			

## ANEXO 02

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

#### VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Compromiso afectivo	Familiaridad	1,2,3	Ordinal	Baja ( 26 - 60) Media ( 61 – 95 ) Alta (96 -130)
	Deseo de permanecer	4,5,6		
	Empatía institucional	7,8,9,	1.Nunca	
		10,11	2.Casi Nunca	
Compromiso de permanencia	Ventajas que brinda la institución.	12,13,14	3 A veces	
		15,16,17	4 Casi siempre	
	Sentido de permanencia. Gratitud	18,19,20	5 Siempre	
		21,22,23		
Compromiso normativo	Respeto a las normas. Compromiso con los demás	24,25,26		

#### Variable: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Prácticas de creación de conocimiento	Conocimiento tácito Intercambio de conocimientos	1,2,3,4	Ordinal (1) Totalmente en desacuerdo	Baja ( 28 -65)
		de		
Prácticas de aprendizaje continuo,	Capacitaciones para aprender	7,8	(2) En desacuerdo	
		de		
Sistemas de conocimiento y retroalimentación	Capacidad de entenderlas Capacidad de aplicar Repasar Nuevas ideas	9,10	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Media (66 - 103)
		11,12,13,14	(4) De acuerdo	
		15, 16, 17		
Gestión de las competencias individuales de los empleados	Capturar y procesar integralmente la información creación de nuevos proyectos Habilidades Sistema de recompensas	18,19,20	(5) Totalmente de acuerdo	Alta (103-104)
		21,22,23		
		24,25,26 27,28		

## ANEXO 03 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.

### CUESTIONARIO Nro. 01: COMPROMISO LABORAL.

**Estimado(a) profesor(a):**

El presente cuestionario está elaborado con fines académicos; ya que forma parte de un trabajo de investigación denominado Compromiso Laboral y Gestión de Conocimiento.

**INSTRUCCIONES:**

Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa (x). Gracias.

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

Ítems	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
01	Entiendo que cultivar el concepto de la familia es un propósito institucional				
02	En esta institución siento que estoy en familia.				
03	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.				
04	Una gran parte de mi vida sería afectado cuando decido salir sorpresivamente de la institución				
05	Tendría un sentimiento de culpa si llegara a dejar la institución.				
06	Viviría feliz si me quedo siempre en esta institución				
07	Verdaderamente considero como si los problemas de la institución fueran míos.				
08	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.				
09	Los problemas de mis colegas los tomo como si fueran mis problemas				
10	Trato de entender las necesidades de cada colega de trabajo				
11	Entiendo que la conversación fluida es clave para resolver problemas				
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
12	Sería imposible para mí abandonar esta institución por todos los beneficios que perdería.				
13	Si es que estoy continuando en esta institución es porque en otro lugar no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.				
14	Pertenecer en la institución es para mí una ventaja emocional				
15	Sería muy duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera				
16	Existe muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución				
17	Necesito seguir trabajando en mi institución				
18	En la actualidad permanezco en esta institución principalmente por gratitud.				
19	Me siento agradecida con la institución porque en momentos difíciles sentí el apoyo institucional.				
20	Hay mucho por que agradecer a cada colega de mi institución				
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>					
21	Siempre he respetado el reglamento interno de la institución				
22	Siento que mis funciones laborales se alinean con las normas de la institución.				
23	Siempre he respetado las directivas y otras normas legales del Ministerio de Educación				
24	Siento que los trabajadores de la institución están comprometidos entre si				
25	Me siento satisfecho con los demás.				
26	Siento un compromiso con los alumnos de mi institución				

### CUESTIONARIO Nro. 02: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Estimado(a) profesor(a):**

El presente cuestionario está elaborado con fines académicos; ya que forma parte de un trabajo de investigación denominado Compromiso Laboral y Gestión de Conocimiento.

**INSTRUCCIONES:**

Lea atentamente y marque la respuesta con un aspa (x). Gracias.

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

Ítems	1	2	3	4	5
<b>PRÁCTICAS DE CREACIÓN DE CONOCIMIENTO.</b>					
01	Las informaciones relevantes sobre nuestros estudiantes son para orientar mejor el proceso enseñanza aprendizaje.				
02	En la Institución Educativa se agregan conocimientos nuevos a las actividades pedagógicas que se realizan dentro del aula.				
03	El impacto del Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.				
04	Se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los docentes.				
05	Los conocimientos adquiridos por la institución se comparte con otras instituciones				
06	Se gestiona el pedido de nuevos conocimientos a otras instituciones				
<b>PRÁCTICAS DE APRENDIZAJE CONTINUO</b>					
07	Se realiza capacitaciones con técnicas de aprendizaje de nuevos conocimientos				
08	Se capacita a los docentes sobre gestión de conocimientos				
09	La información lograda por diversas fuentes es eficientemente procesada e incorporada al interior de la institución.				
10	La modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades				
11	Se sistematizan las buenas prácticas y se comparte con todos los docentes de la institución				
12	La creación de nuevos procesos, ideas o prácticas están basados en los conocimientos compartidos.				
13	La institución viene invirtiendo en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.				
14	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.				
<b>SISTEMAS DE CONOCIMIENTO Y RETROALIMENTACION.</b>					
15	Los conocimientos adquiridos son repasados en varias oportunidades				
16	Se crean oportunidades de volver a aplicar nuevas ideas				
17	¿Considera Usted que los documentos digitales de la web de la institución y otros, sirven en la retroalimentación de conocimientos?				
18	Las ideas claves de nuevos conocimientos son capturados				
19	Las nuevas ideas son procesadas en la aplicación de los mismos				
20	La institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.				
21	Se forma grupos de trabajo para crear nuevos proyectos				
22	Existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los docentes de la institución educativa.				
23	En mi centro educativo viene funcionando un área de investigación.				
<b>GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS</b>					
24	En mis clases aprovecho las nuevas tecnologías aplicadas al aula.				
25	Tengo una buena relación y comunicación con mis alumnos.				
26	Investigo nuevas técnicas sobre la enseñanza.				
27	Las recompensas administrativas son de mi entera satisfacción.				
28	Las recompensadas económicas me ayudan mucho.				

## ANEXO 04

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO VARIABLE 1: COMPROMISO LABORAL.

Base de datos de prueba piloto de la variable 1

	Dimensión: COMPROMISO AFECTIVO											Dimensión: COMPROMISO DE PERMANENCIA										Dimensión: COMPROMISO NORMATIVO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	
6	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
7	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	
9	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	
12	2	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	
14	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	
16	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
17	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	
18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	
20	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO.

#### VARIABLE 2: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

	Dimensión: PRÁCTICA DE CREACION DE CONOCIMIENTO						Dimensión: PRÁCTICA DE APRENDIZAJE CONTINUO								Dimensión: SISTEMA DE CONOCIMIENTO Y RETROALIMENTACION								Dimensión: GESTION DE LAS COMPETENCIAS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	
3	4	4	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	4
5	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
7	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
8	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	4

9	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
10	4	4	4	3	2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	4	5			
12	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
13	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2		
14	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
15	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4		
16	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
17	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
18	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
19	4	4	4	4	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3		

**ANEXO 05  
BASE DE DATOS DE LA MUESTRA**

**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: COMPROMISO LABORAL.**

sujeto/ items	Dimensión: COMPROMISO AFECTIVO											Dimensión: COMPROMISO DE PERMANENCIA									Dimensión: COMPROMISO NORMATIVO						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
5	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	
6	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	
7	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3
8	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	
9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
10	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
12	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	
14	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
16	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
17	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	
18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
20	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
21	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
22	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
23	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	
24	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

26	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
29	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
31	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	
32	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
33	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
34	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
35	5	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	
36	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
37	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	
38	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
39	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
41	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
42	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	
43	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
46	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	
47	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
49	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
51	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
52	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
53	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	
55	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
56	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	
57	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
58	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
59	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
61	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
62	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	
63	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
64	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	
65	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
66	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
67	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
69	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
70	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
71	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2

72	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
73	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
74	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
75	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
76	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	
77	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
78	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	
79	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
80	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
81	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	
82	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	
83	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
84	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
85	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	

**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO**

sujeto items	Dimensión: PRÁCTICA DE CREACION DE CONOCIMIENTO						Dimensión: PRÁCTICA DE APRENDIZAJE CONTINUO								Dimensión: SISTEMA DE CONOCIMIENTO Y RETROALIMENTACION										Dimensión: GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	5	5	5	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
5	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
7	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	
8	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	
9	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
10	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	
11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
12	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	
14	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
15	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
16	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
17	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
18	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
19	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	
21	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	
22	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
23	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	



24	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3		
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
26	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
28	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	
29	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
30	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
31	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	4	1	1	2	1	
32	3	2	2	1	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3
33	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	
34	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
35	4	5	5	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	
36	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	5	3	2	2	
37	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	2	2	
38	4	4	4	1	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
39	3	3	3	2	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2	3	3	
40	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
41	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
42	1	1	1	2	3	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	
43	1	1	1	2	1	2	1	1	2	5	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
46	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	
47	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
49	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
51	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
52	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
53	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
55	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
56	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	
57	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
58	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
61	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
62	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	
63	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
64	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	
65	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
66	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
67	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
69	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3

70	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
71	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
72	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
73	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
74	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3
76	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	5	1	2	2	2	2	1	1
77	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	1	2	2	3	2	2	2
78	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3
79	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1	3	2	1	1	1
80	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	2	3	2	3	2	3
81	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2
82	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	2	4	2	2	1	2	3	2	1	1	
83	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3
84	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2
85	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3

## ANEXO 06 VALIDACIÓN DE EXPERTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items.	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo.</b>								
1	Entiendo que cultivar el concepto de la familia es un propósito institucional	✓		✓		✓		
2	En esta institución siento que estoy en familia	✓		✓		✓		
3	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.	✓		✓		✓		
4	Una gran parte de mi vida sería afectado cuando decido salir sorpresivamente de la institución	✓		✓		✓		
5	Tendría un sentimiento de culpa si llegara a dejar la institución.	✓		✓		✓		
6	Viviría feliz si me quedo siempre en esta institución.	✓		✓		✓		
7	Verdaderamente considero como si los problemas de la institución fueran míos.	✓		✓		✓		
8	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
9	Los problemas de mis colegas los tomo como si fueran mis problemas	✓		✓		✓		
10	Trato de entender las necesidades de cada colega de trabajo	✓		✓		✓		
11	Entiendo que la conversación fluida es clave para resolver problemas	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuidad.</b>								
12	Sería imposible para mí abandonar esta institución por todos los beneficios que perdería.	✓		✓		✓		
13	Si es que estoy continuando en esta institución es porque en otro lugar no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
14	Pertenecer a la institución es para mí una ventaja emocional.	✓		✓		✓		
15	Sería muy duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
16	Existen muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.	✓		✓		✓		
17	Necesito seguir trabajando en mi institución.	✓		✓		✓		
18	En la actualidad permanezco en esta institución principalmente por gratitud.	✓		✓		✓		
19	Me siento agradecida con la institución porque en momentos difíciles sentí el apoyo institucional.	✓		✓		✓		
20	Hay mucho porque agradecer a cada colega de mi institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo</b>								
21	Siempre he respetado el reglamento interno de la institución.	✓		✓		✓		
22	Siento que mis funciones laborales se alinean con las normas de la institución.	✓		✓		✓		
23	Siempre he respetado las directivas y otras normas legales del Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
24	Siento que los trabajadores de la institución están comprometidos entre si	✓		✓		✓		
25	Me siento satisfecho con los demás	✓		✓		✓		
26	Siento un compromiso con los alumnos de mi institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. DNI Mg: Mateo GAMARRA CANOPIO Jesús Aristides    DNI: 1061228

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

15 de 06 del 2019

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

-----  
  
-----

**Firma del Experto Informante.**

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN DOCENTES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Prácticas de creación de conocimiento,</b>								
1	Las informaciones relevantes sobre nuestros estudiantes son para orientar mejor el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	En la Institución Educativa se agregan conocimientos nuevos a las actividades pedagógicas que se realizan dentro del aula.	✓		✓		✓		
3	El impacto del Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.	✓		✓		✓		
4	Se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los docentes.	✓		✓		✓		
5	Los conocimientos adquiridos por la institución se comparten con otras instituciones.	✓		✓		✓		
6	Se gestiona el pedido de nuevos conocimientos en otras instituciones.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Prácticas de aprendizaje continuo</b>								
7	Se realiza capacitaciones con técnicas de aprendizaje de nuevos conocimientos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se capacita a los docentes sobre gestión de conocimientos	✓		✓		✓		
9	La información lograda por diversas fuentes es eficientemente procesada e incorporada al interior de la institución.	✓		✓		✓		
10	La modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	✓		✓		✓		
11	Se sistematizan las buenas prácticas y se comparte con todos los docentes de la institución.	✓		✓		✓		
12	La creación de nuevos procesos, ideas o prácticas están basadas en los conocimientos compartidos.	✓		✓		✓		
13	La institución viene invirtiendo en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	✓		✓		✓		
14	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 Sistemas de conocimiento y retroalimentación.</b>								
15	Los conocimientos adquiridos son repasados en varias oportunidades.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se crean oportunidades de volver a aplicar nuevas ideas.	✓		✓		✓		
17	¿Considera Usted que los documentos digitales de la web de la institución y otros, sirven en la retroalimentación de conocimientos?	✓		✓		✓		
18	Las ideas claves de nuevos conocimientos son capturados.	✓		✓		✓		
19	Las nuevas ideas son procesadas en la aplicación de los mismos.	✓		✓		✓		
20	La institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	✓		✓		✓		
21	Se forma grupos de trabajo para crear nuevos proyectos.	✓		✓		✓		
22	Existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	En mi centro educativo viene funcionando un área de investigación.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 Gestión de las competencias individuales de los empleados.</b>								
24	En mis clases aprovecho las nuevas tecnologías aplicadas al aula.	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Tengo una buena relación y comunicación con mis alumnos.	✓		✓		✓		
26	Investigo nuevas técnicas sobre la enseñanza.	✓		✓		✓		
27	Las recompensas administrativas son de mi entera satisfacción.	✓		✓		✓		
28	Las recompensas económicas me ayudan mucho.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. GABRIELA CANO RIVERA, Jesús Aristides    DNI: 10612231

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

15 de 06 del 2019

  
-----  
Firma del Experto Informante.

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems.	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo.</b>								
1	Entiendo que cultivar el concepto de la familia es un propósito institucional	✓		✓		✓		
2	En esta institución siento que estoy en familia.	✓		✓		✓		
3	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.	✓		✓		✓		
4	Una gran parte de mi vida sería afectado cuando decido salir sorpresivamente de la institución	✓		✓		✓		
5	Tendría un sentimiento de culpa si llegara a dejar la institución.	✓		✓		✓		
6	Viviría feliz si me quedo siempre en esta institución.	✓		✓		✓		
7	Verdaderamente considero como si los problemas de la institución fueran míos.	✓		✓		✓		
8	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
9	Los problemas de mis colegas los tomo como si fueran mis problemas	✓		✓		✓		
10	Trato de entender las necesidades de cada colega de trabajo	✓		✓		✓		
11	Entiendo que la conversación fluida es clave para resolver problemas	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuidad.</b>								
12	Sería imposible para mí abandonar esta institución por todos los beneficios que perdería.	✓		✓		✓		
13	Si es que estoy continuando en esta institución es porque en otro lugar no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
14	Pertenecer a la institución es para mí una ventaja emocional.	✓		✓		✓		
15	Sería muy duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
16	Existen muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.	✓		✓		✓		
17	Necesito seguir trabajando en mi institución.	✓		✓		✓		
18	En la actualidad permanezco en esta institución principalmente por gratitud.	✓		✓		✓		
19	Me siento agradecida con la institución porque en momentos difíciles sentí el apoyo institucional.	✓		✓		✓		
20	Hay mucho porque agradecer a cada colega de mi institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo</b>								
21	Siempre he respetado el reglamento interno de la institución.	✓		✓		✓		
22	Siento que mis funciones laborales se alinean con las normas de la institución.	✓		✓		✓		
23	Siempre he respetado las directivas y otras normas legales del Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
24	Siento que los trabajadores de la institución están comprometidos entre si	✓		✓		✓		
25	Me siento satisfecho con los demás.	✓		✓		✓		
26	Siento un compromiso con los alumnos de mi institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable     Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Pumacayo Palomino, Ivich    DNI: 43700917

Especialidad del validador: Gestión Educativa

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

.....de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN DOCENTES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Prácticas de creación de conocimiento,</b>								
1	Las informaciones relevantes sobre nuestros estudiantes son para orientar mejor el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	En la Institución Educativa se agregan conocimientos nuevos a las actividades pedagógicas que se realizan dentro del aula.	✓		✓		✓		
3	El impacto del Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.	✓		✓		✓		
4	Se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los docentes.	✓		✓		✓		
5	Los conocimientos adquiridos por la institución se comparten con otras instituciones.	✓		✓		✓		
6	Se gestiona el pedido de nuevos conocimientos en otras instituciones.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Prácticas de aprendizaje continuo</b>								
7	Se realiza capacitaciones con técnicas de aprendizaje de nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
8	Se capacita a los docentes sobre gestión de conocimientos	✓		✓		✓		
9	La información lograda por diversas fuentes es eficientemente procesada e incorporada al interior de la institución.	✓		✓		✓		
10	La modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	✓		✓		✓		
11	Se sistematizan las buenas prácticas y se comparte con todos los docentes de la institución.	✓		✓		✓		
12	La creación de nuevos procesos, ideas o prácticas están basadas en los conocimientos compartidos.	✓		✓		✓		
13	La institución viene invirtiendo en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	✓		✓		✓		
14	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 Sistemas de conocimiento y retroalimentación.</b>								
15	Los conocimientos adquiridos son repasados en varias oportunidades.	✓		✓		✓		
16	Se crean oportunidades de volver a aplicar nuevas ideas.	✓		✓		✓		
17	¿Considera Usted que los documentos digitales de la web de la institución y otros, sirven en la retroalimentación de conocimientos?	✓		✓		✓		
18	Las ideas claves de nuevos conocimientos son capturados.	✓		✓		✓		
19	Las nuevas ideas son procesadas en la aplicación de los mismos.	✓		✓		✓		
20	La institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	✓		✓		✓		
21	Se forma grupos de trabajo para crear nuevos proyectos.	✓		✓		✓		
22	Existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	En mi centro educativo viene funcionando un área de investigación.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 Gestión de las competencias individuales de los empleados.</b>								
24	En mis clases aprovecho las nuevas tecnologías aplicadas al aula.	✓		✓		✓		
25	Tengo una buena relación y comunicación con mis alumnos.	✓		✓		✓		
26	Investigo nuevas técnicas sobre la enseñanza.	✓		✓		✓		
27	Las recompensas administrativas son de mi entera satisfacción.	✓		✓		✓		
28	Las recompensas económicas me ayudan mucho.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aprobado.

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Pumaqueo Palomino, Ivich DNI: 43700917

Especialidad del validador: Gestión Educativa

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

..... de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items.	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Compromiso afectivo.</b>								
1	Entiendo que cultivar el concepto de la familia es un propósito institucional	✓		✓		✓		
2	En esta institución siento que estoy en familia.	✓		✓		✓		
3	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.	✓		✓		✓		
4	Una gran parte de mi vida sería afectado cuando decido salir sorpresivamente de la institución	✓		✓		✓		
5	Tendría un sentimiento de culpa si llegara a dejar la institución.	✓		✓		✓		
6	Viviría feliz si me quedo siempre en esta institución.	✓		✓		✓		
7	Verdaderamente considero como si los problemas de la institución fueran míos.	✓		✓		✓		
8	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
9	Los problemas de mis colegas los tomo como si fueran mis problemas	✓		✓		✓		
10	Trato de entender las necesidades de cada colega de trabajo	✓		✓		✓		
11	Entiendo que la conversación fluida es clave para resolver problemas	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso de continuidad.</b>								
12	Sería imposible para mí abandonar esta institución por todos los beneficios que perdería.	✓		✓		✓		
13	Si es que estoy continuando en esta institución es porque en otro lugar no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
14	Pertenecer a la institución es para mí una ventaja emocional.	✓		✓		✓		
15	Sería muy duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
16	Existen muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.	✓		✓		✓		
17	Necesito seguir trabajando en mi institución.	✓		✓		✓		
18	En la actualidad permanezco en esta institución principalmente por gratitud.	✓		✓		✓		
19	Me siento agradecida con la institución porque en momentos difíciles sentí el apoyo institucional.	✓		✓		✓		
20	Hay mucho porque agradecer a cada colega de mi institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso normativo</b>								
21	Siempre he respetado el reglamento interno de la institución.	✓		✓		✓		
22	Siento que mis funciones laborales se alinean con las normas de la institución.	✓		✓		✓		
23	Siempre he respetado las directivas y otras normas legales del Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
24	Siento que los trabajadores de la institución están comprometidos entre sí	✓		✓		✓		
25	Me siento satisfecho con los demás.	✓		✓		✓		
26	Siento un compromiso con los alumnos de mi institución.	✓		✓		✓		


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ver informe y correcciones adjuntas.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable     Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Paulo Guerrero Ricardo    DNI: 06220687

Especialidad del validador: Docente Universitario (Psicología y Comunicación)

15 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN DOCENTES**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Prácticas de creación de conocimiento,</b>								
1	Las informaciones relevantes sobre nuestros estudiantes son para orientar mejor el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	En la Institución Educativa se agregan conocimientos nuevos a las actividades pedagógicas que se realizan dentro del aula.	✓		✓		✓		
3	El impacto del Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.	✓		✓		✓		
4	Se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los docentes.	✓		✓		✓		
5	Los conocimientos adquiridos por la institución se comparten con otras instituciones.	✓		✓		✓		
6	Se gestiona el pedido de nuevos conocimientos en otras instituciones.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Prácticas de aprendizaje continuo</b>								
7	Se realiza capacitaciones con técnicas de aprendizaje de nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
8	Se capacita a los docentes sobre gestión de conocimientos	✓		✓		✓		
9	La información lograda por diversas fuentes es eficientemente procesada e incorporada al interior de la institución.	✓		✓		✓		
10	La modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	✓		✓		✓		
11	Se sistematizan las buenas prácticas y se comparte con todos los docentes de la institución.	✓		✓		✓		
12	La creación de nuevos procesos, ideas o prácticas están basadas en los conocimientos compartidos.	✓		✓		✓		
13	La institución viene invirtiendo en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	✓		✓		✓		
14	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 Sistemas de conocimiento y retroalimentación.</b>								
15	Los conocimientos adquiridos son repasados en varias oportunidades.	✓		✓		✓		
16	Se crean oportunidades de volver a aplicar nuevas ideas.	✓		✓		✓		
17	¿Considera Usted que los documentos digitales de la web de la institución y otros, sirven en la retroalimentación de conocimientos?	✓		✓		✓		
18	Las ideas claves de nuevos conocimientos son capturados.	✓		✓		✓		
19	Las nuevas ideas son procesadas en la aplicación de los mismos.	✓		✓		✓		
20	La institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	✓		✓		✓		
21	Se forma grupos de trabajo para crear nuevos proyectos.	✓		✓		✓		
22	Existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	En mi centro educativo viene funcionando un área de investigación.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 Gestión de las competencias individuales de los empleados.</b>								
24	En mis clases aprovecho las nuevas tecnologías aplicadas al aula.	✓		✓		✓		
25	Tengo una buena relación y comunicación con mis alumnos.	✓		✓		✓		
26	Investigo nuevas técnicas sobre la enseñanza.	✓		✓		✓		
27	Las recompensas administrativas son de mi entera satisfacción.	✓		✓		✓		
28	Las recompensas económicas me ayudan mucho.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ver informe y correcciones adjuntas.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: FABIAN GUERRA RIVERO   DNI: 06220637,

Especialidad del validador: Docente Universitario (Psicólogo y Comunicador)

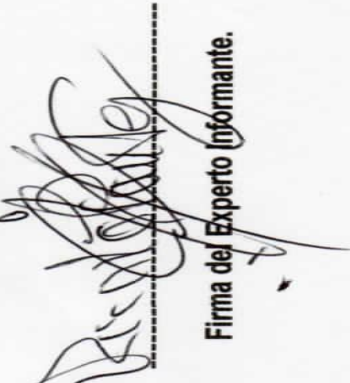
15 de JUNIO del 2019

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

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

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

## ANEXO 07

### CARTA DE PRESENTACIÓN UCV Y SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN A LA INSTITUCIÓN

Autorización para aplicar Instrumentos.

## AUTORIZACIÓN

YO: PALACIOS CALDERÓN CANDY KARINA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 131 "VIRGEN MARÍA DE LA ASUNCIÓN" DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ IDENTIFICADA CON DNI N° 40113891.

### AUTORIZA:

**AL PROFESOR: SEGURA JIMÉNEZ Leandro Sabino** para aplicar una encuesta en nuestra Institución Educativa, con fines de realizar una investigación, cuyo título ES "COMROMISO LABORAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ" y así optar el grado académico de "MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN" en la universidad cesar Vallejo - Campus Ate.

Expido la presente autorización a la solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente

Huarocharí 25 de Junio del 2019

  
  
LIC. PALACIOS CALDERON CANDY KARINA  
DIRECTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 13 de junio de 2019

Carta de Presentación N° 009 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

Lic. PALACIO CALDERON, KARINA  
DIRECTORA DE LA I.E INICIAL N° 131.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SEGURA JIMENEZ, LEANDRO SABINO**; identificado con **DNI N° 16137415** y código de Matricula N° **7001226994**; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**"COMPROMISO LABORAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Recibido  
24/06/19  
Karina P.



**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe







**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20553 "JULIO CÉSAR TELLO ROJAS"**  
DISTRITO DE HUAROCHIRÍ - PROVINCIA DE HUAROCHIRÍ - DEPARTAMENTO DE LIMA - PERU  
R.D N° 2406-31/12/1975-MED-DRELP-UCEL N°15  
**EDUCANDO EN VALORES, FORMAREMOS NIÑOS TRIUNFADORES**



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

## AUTORIZACIÓN

YO: NERY DOMITILA LEON YSLA, IDENTIFICADA CON DNI N° 21263359, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20553 "JULIO CESAR TELLO ROJAS" DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE HUAROCHIRÍ, REGION LIMA PROVINCIAS;

AUTORIZA:

AL PROFESOR **LEANDRO SEGURA JIMENEZ**, identificado con DNI N° 16137415, para aplicar una encuesta en nuestra Institución Educativa, con fines de realizar una investigación, cuyo título es "COMPROMISO LABORAL Y GESTION DEL CONOCIMIENTO DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRI", y así optar el grado académico de "MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN" en la Universidad Cesar Vallejo – Campus Ate.

Exido la presente autorización a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

*Huaro chirí, 24 de junio de 2019*



*Nery D. LEON YSLA*  
DIRECTORA.

## Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 13 de junio de 2019

Carta de Presentación N° 010 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

**Mg. LEON YSLA, NERY DOMITILA**

DIRECTORA DE LA I.E N°20553 JULIO CESAR TELLO ROJAS – HUARICHIRÍ.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SEGURA JIMÉNEZ, LEANDRO**; identificado con DNI N°16137415 y código de matrícula N°7001226994; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"COMPROMISO LABORAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUARICHIRÍ"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo



24/06/2019  
10:00 am.



PERÚ

MINISTERIO DE  
EDUCACIÓN

DIREL P

UGEL N° 15  
HUARACHIRI

I.E.P. "SANTA CRUZ"  
HUARACHIRI



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

## AUTORIZACIÓN

YO: JUAN PABLO SAMANIEGO ZURITA DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTA CRUZ" CON CÓDIGO MODULAR 0286534 DEL DISTRITO DE HUARACHIRÍ, PROVINCIA DE HUARACHIRÍ, DEPARTAMENTO DE LIMA, REGIÓN LIMA PROVINCIAS, IDENTIFICADO CON DNI N° 16123738.

### AUTORIZA:

**AL PROFESOR SEGURA JIMÉNEZ, LEANDRO** para aplicar una encuesta en la Institución Educativa, con fines de realizar una investigación, cuyo título es "compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de la Institución Educativa Santa Cruz" del Distrito de Huarochirí, Provincia de Huarochirí, Región Lima Provincias 2019, y así optar el grado académico de "**MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**" en la línea de investigación de "**GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**".

Expido la presente autorización a solicitud de la parte interesada para los fines que estime necesario.

Huarochirí 24 de junio del 2019.



## Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 13 de junio de 2019

Carta de Presentación N° 011 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. SAMANIEGO ZURITA JUAN PABLO  
DIRECTOR DE LA I.E "SANTA CRUZ" HUAROCHIRÍ

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SEGURA JIMÉNEZ, LEANDRO**; identificado con DNI N°16137415 y código de matrícula N°7001226994; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"COMPROMISO LABORAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Mary Ancaya*  
**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo





INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
"AMAUTA JULIO C. TELLO"

R.M. Nº 451 - 86 - ED, R.D. Nº 628 - 89 - ED  
Revalidado R.D. Nº 0263-2006-ED, 31 de Marzo 2006



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Huarochirí, 17 de julio del 2019.

OFICIO Nº 153-2019 DG/IESTP-AJCT

Señora:

Dra. MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ

Coordinadora de la Escuela de Posgrado - Campus Ate UCV

Lima.-

ASUNTO: Autorizo el Desarrollo del Trabajo de Investigación.

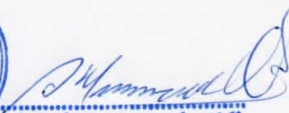
REF. : Carta de Presentación Nº 012-2019 EPG - UCV ATE

Tengo el gran honor de dirigirme a su digna persona para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que, **Autorizo** al estudiante Lic. **Leandro Sabino SEGURA JIMÉNEZ** de la **Universidad César Vallejo** para que **desarrolle** su trabajo de Investigación "Compromiso Laboral y Gestión del Conocimiento de Docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochirí", en el IESTP "Amauta Julio C. Tello" del Distrito de Huarochirí.

Aprovecho la oportunidad para manifestarle mi aprecio y estima personal.

Atentamente.



  
Lic. Alejandro S. Macavilca Tello  
Director General (e)



## Escuela de Posgrado

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Lima, 13 de junio de 2019

Carta de Presentación N° 012 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. MACAVILCA TELLO, ALEJANDRO SANDRO.

DIRECTOR DEL I.E.S.T.P "AMAUTA JULIO C. TELLO - HUAROCHIRÍ.

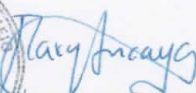
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SEGURA JIMÉNEZ, LEANDRO**; identificado con **DNI N°16137415** y código de matrícula **N°7001226994**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"COMPROMISO LABORAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo

**ANEXO 08**  
**DECLARACIÓN JURADA PARA LA AUTORIZACIÓN DEL ARTÍCULO**  
**CIENTÍFICO**

**Declaración jurada de autoría y autorización**  
**para la publicación del artículo científico**

Yo, Leandro Sabino Segura Jimenez, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 16137415, con el artículo titulado: "Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri, 2019", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Huarochiri, julio del 2019



.....  
Leandro Sabino Segura Jimenez  
DNI 16137415

**ANEXO 09**  
**ARTICULO CIENTÍFICA**

**1. TÍTULO. COMPROMISO LABORAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ, 2019.**

**2. AUTOR.** SEGURA JIMENEZ Leandro Sabino/lssjj.13@hotmail.com

**3. RESUMEN.** La presente investigación tuvo finalidad poner en manifiesto la relevancia e importancia del ser humano como parte fundamental en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones y se planteó como problema general qué relación existe entre la compromiso laboral y gestión de conocimiento de los colaboradores de la de la Instituciones educativas del distrito de Huarochirí y como objetivo principal determinar la relación existente entre compromiso laboral y la gestión de conocimiento. La investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue no probabilística cuyo número fue de 85 colaboradores de la docentes de la Instituciones educativas del distrito de Huarochirí, a los cuales se les aplico un instrumento con la escala de Likert, tanto para la variable compromiso laboral, como para la variable gestión de conocimiento , Meyer & Allen. Se utilizó el coeficiente estadístico Rho de Spearman, encontrándose que existe relación entre el compromiso laboral y gestión de conocimiento

**4. PALABRAS CLAVES:** Compromiso ,gestión conocimiento, docentes.

**5. ABSTRACT.** The purpose of this research was to highlight the relevance and importance of the human being as a fundamental part in the development and growth of organizations and it was raised as a general problem what relationship exists between the labor commitment and knowledge management of the employees of the Educational institutions of the district of Huarochirí and as the main objective to determine the relationship between work commitment and knowledge management. The research is of a basic type, correlational descriptive nature, non-experimental design and cross-sectional design. The sample was not probabilistic, the number of which was 85 employees of the teachers of the educational institutions of the district



of Huarochirí, to whom an instrument with the Likert scale was applied, both for the variable labor commitment, as for the variable management of knowledge, Meyer & Allen. Spearman's Rho statistical coefficient was used, finding that there is a relationship between work commitment and knowledge management.

**6. KEY WORDS:** Commitment, management, knowledge, teachers.

**7. INTRODUCCIÓN.** En la presente investigación se pretende poner en evidencia la necesidad imperiosa de adentrarnos en el sentir de los colaboradores y de sus necesidades, es decir, poder interpretar sus deseos, sus dudas y sus miedos, todo esto con la intención de propiciar un ambiente favorable, apuntando hacia el compromiso del trabajador para con la institución y de esta manera crear un equilibrio entre lo que la organización espera de sus colaboradores y lo que el trabajador espera de su organización. Habiéndose realizado la búsqueda adecuada al problema planteado se ha podido revisar diferentes investigaciones respecto a las variables en estudio, constatándose la correlación entre ellas y sus implicancias en el desempeño en las organizaciones, por ello el principal antecedente del presente estudio fue elaborado por Alvarado y Mejía (2014), en su investigación “Compromiso Laboral y Gestión de conocimiento de docentes de las instituciones del Distrito de Huarochirí 2019” se analizó la correlación entre ambas variables. La investigación fue de tipo básica, descriptiva correlacional de diseño no experimental y de corte transversal. Se tomó una muestra no probabilística compuesta por 85 trabajadores. Los autores concluyen en que la compromiso laboral se vincula con el comportamiento de las personas. A continuación se presenta los conceptos más destacados de la motivación así como los enfoques desde el cual ha sido estudiado. Con ello se demuestra la importancia e influencia sobre el compromiso de los colaboradores. El concepto de gestión de conocimiento está íntimamente relacionado con el comportamiento y el desempeño de las personas. Esta motivación involucra metas y objetivos por alcanzar. Cárdenas, Díaz, Macías, & Esparza, 2016, indica que “la mayoría de las teorías dicen que el proceso de compromiso laboral apuntan a las metas o a las necesidades. Las metas son los resultados que una persona busca conseguir y al alcanzarlas reducen las necesidades humanas.

**8. METODOLOGÍA.** El tipo de investigación que se realizó, es de tipo básica, dado que se obtuvo los resultados sobre la realidad actual que están viviendo los colaboradores de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí. Es básica además porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia. (Ñaupas et al.2014, p. 91). El diseño de la investigación es de tipo no experimental, descriptivo, de corte transversal y correlacional. Para la presente investigación, la población la conforman los colaboradores de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí: División de trámite documental, la División de archivo Central y la alta Dirección. El número total de colaboradores es de 85 .Por lo tanto, de la población de estudio, utilizando los criterios de exclusión expuestos líneas arriba, obtenemos un total de 85 colaboradores que conforman la unidad de análisis del presente estudio. Para el desarrollo del trabajo de investigación se aplicó la técnica de la revisión documental y la encuesta con su instrumento la cédula del cuestionario.

**9. RESULTADOS.** Con el objetivo de determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas, se aplicó el estadístico no paramétrico del Rho de Spearman.

**Contrastación de Hipótesis general**

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

H<sub>i</sub>. Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las IE del distrito de Huarochirí 2019.

Tabla 01

*Correlación de Spearman entre CL y GC*

*Correlaciones*

			CL	GC
Rho Spearman	de CL..	C.C.	1,000	,940**
		Sig	.	,000
		N	85	85
	GC	C.C.	,940**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	85	85

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

De acuerdo a la tabla 18 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.940, según la escala de interpretación se ve que corresponde a una relación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el CL y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

### **Contrastación de hipótesis específicas**

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

Tabla 19

*Correlación de Spearman entre Compromiso afectivo y GC*

#### *Correlaciones*

			Compromiso	
			afectivo	GC
Rho Spearman	de Compromiso afectivo	C.C	1,000	,923**
		Sig.	.	,000
		N	85	85
	GC	C.C.	,923**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	85	85

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

**Hipótesis específica 2:** H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

Tabla 03

*Correlación de Spearman entre Compromiso de continuidad y GC*

*Correlaciones*

			Compromiso de continuidad GC	
Rho de Spearman	de Compromiso de C.C. de continuidad		1,000	,931**
		Sig.	.	,000
		N	85	85
	GC	C.C.	,931**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	85	85

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

De acuerdo a la tabla 20 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.931, según la escala de interpretación corresponde a una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019

**Prueba de hipótesis especí**

o. No existe relación significativa entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

H<sub>i</sub>. Existe relación significativa entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

**10. DISCUSIÓN.** Según el objetivo general, se ve que el valor de Rho de Spearman es de 0.940, según la escala de interpretación corresponde a una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019. Este hallazgo es similar a los resultados de Martínez V (2016) en su tesis “La gestión del conocimiento en la cooperación internacional para el desarrollo: El Programa de Intercambio de Conocimiento coreano KSP en el Estado de Hidalgo 2014-2015, quien concluyó que el nivel de la gestión del conocimiento es regular y que tiende a mejoras.

Este hallazgo también es similar a los resultados de Veliz (2017) en su tesis se planteó como objeto establecer la relación entre Gestión del conocimiento y desempeño laboral, concluyendo que existe relación entre esas variables. Así mismo es similar a los resultados de Gómez, Kanashiro y Reynaga (2017) en su investigación buscó establecer la relación entre el uso de prácticas de gestión del conocimiento y el conocimiento de los especialistas de gestión pedagógica y gestión institucional de las UGEL de Lima Metropolitana, concluyendo que existe relación entre las variables analizados. Igualmente, según la tabla 7, figura 1 se aprecia que el 35.29% de la muestra un nivel bajo de compromiso laboral, el 38.82% presente medio y el 25.88% presenta un nivel alto. Igualmente, Según la tabla 11, figura 5 se aprecia que el 30.59% de la muestra un nivel bajo de gestión de conocimiento, el 43.53% presenta medio y el 25.68% presenta un nivel alto. Al comparar con la teoría del intercambio Homans y Blau (1983), Tanto el compromiso laboral y la gestión de conocimiento que los intercambios sociales que los empleados obtienen de organizaciones como las experiencias de dirección de los mismos llevan al deber de los empleados.. Por tanto, se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento.

De acuerdo al objetivo específica 1, De acuerdo a la tabla 19 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.923, según la escala de interpretación corresponde a una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019, Este hallazgo contradice a los resultados obtenidos por Aldana J. (2016) con el fin de determinar el nivel de Compromiso Laboral de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria de la Ciudad de Guatemala, el cual concluyó que el nivel de compromiso laboral es alto , también es similar a los resultados de Del Rosario (2017) en su investigación buscó relacionar entre el clima organizacional y el nivel de compromiso, que en sus conclusiones confirma la relación de ambas variables. Así mismo según la tabla 8, figura 2 se aprecia que el 37.65% de la muestra un nivel bajo de compromiso afectivo, el 36.47% presenta medio y el 25.88% presenta un nivel alto. Estos resultados corroboran a la teoría del intercambio de líderes y miembros (LMX) fue desarrollada por Dansereau, Graen (1995) donde el líder establece relaciones de alta calidad o de baja calidad con sus empleados, que la final

un grupo siempre recibirá un trato preferencial y el otro grupo un trato con influencia basada principalmente en la autoridad, es por ello que existe diferencias en las percepciones tanto de Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento. Por tanto, se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes.

De acuerdo al objetivo específico 2, De acuerdo a la tabla 20 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.931, según la escala es una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019, este hallazgo es similar a los resultados de Garrido M. (2016) quien concluye en su investigación que el nivel de compromiso es medio, también es similar a los resultados de Barrera (2016), en su investigación ,Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017, quien concluyó que efectivamente existe relación entre las variables estudiadas. Igualmente, según según la tabla 9, figura 3 se aprecia que el 35.29% de la muestra un nivel bajo de compromiso continuo, el 40% presenta medio y el 24.71% presenta un nivel alto. Tamicen es congruente con las teorías de la identidad social (SIT) avanzada por Tajfel y Turner (1986) los individuos se asignan valores emocionales a sí mismos en función de su conocimiento de sí mismos dentro de los grupos y comparan sus grupos con otros grupos. Por todo lo expuesto se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes

De acuerdo al objetivo específico 3, de acuerdo a la tabla 21 se aprecia que el valor de Rho de Spearman es de 0.837, según la escala de interpretación es una correlación positiva muy fuerte y a la sig. = 0.000, obliga a impugnar la hipótesis nula y tomar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019, este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Velásquez T. (2016) que en sus conclusiones mencionó que el nivel de compromiso en una institución privada tiene un nivel medio. También es similar a los resultados de Torres, Riveros y Solís (2016) en su tesis gestión del conocimiento y competencias

profesionales de los docentes de una red educativa de Lima, quien concluyó que existe relación significativa entre las variables analizadas. Igualmente, según la tabla 10, figura 4 se aprecia que el 41.18% de la muestra un nivel bajo de compromiso normativo, el 42.35% presenta medio y el 16.47% presenta un nivel alto. Igualmente cumple la teoría de las teorías de la identidad social (SIT) planteado por Tajfel y Turner (1986) especialmente en el compromiso de continuidad, dicha teoría también expresó que una recopilación de personas que se descubren como integrantes de igual categoría social, comparten una participación emocional en esta definición común de sí mismos y consiguen algún grado de consentimiento social sobre la valoración grupal y de su membresía. Por tanto se acepta la hipótesis planteada: Existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019.

## 11. CONCLUSIONES

Primero: Una vez culminado las pruebas estadísticas, se logró el objetivo general, por tanto, se determinó que existe relación significativa entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019 (Rho de Spearman = 0.940; sig.= 0.000)

Segundo: Luego de haber terminado el análisis estadístico, se logró el objetivo específico 1, determinándose de que existe relación significativa entre el Compromiso afectivo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019. (Rho de Spearman = 0.923; sig.= 0.000)

Tercero: Después de haber terminado el análisis estadístico se afirma que se logró el objetivo específico 2, determinándose de que existe relación significativa entre el Compromiso de continuidad y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019. (Rho de Spearman = 0.931; sig.= 0.000)

Cuarto: Finalmente habiendo culminado los cálculos estadísticos se afirma que se logró el objetivo específico 3, determinándose que existe relación significativa entre el Compromiso normativo y Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019. (Rho de Spearman = 0.837; sig.= 0.000)

## REFERENCIAS

- Alänge, S. and Scheinberg, S. (2012), “*Building Teams and Organizational Learning in China*”, *10th Globelics International Conference*, November 9-11, Hangzhou, China
- Alvarado Pérez, E. (2017). *Modelo para implantar la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: caso la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura*.
- Carrillo, L. M., & Gutiérrez, J. P. L. (2016). *Medición de la Madurez de la Gestión del Conocimiento en la Escuela de Ciencias Básicas Tecnología e Ingeniería de la UNAD*. Publicaciones e Investigación, 10, 177-191.
- Dixit V, Bhati M (2012). A Study about Employee Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry. 1(6):34-51.
- Dost MB, Ahmed DZ (2011). Impact of Employee Commitment On Organizational. Noman Shafi, Wasim Abbas Shaheen (Pakistan): J. Bus. Manage. Rev. 1:26-38.
- Dutta, S., and Fransson T. (2012) *Forces shaping the Globalization of IT Service Sector in Emerging Markets*, *Master Thesis Executive MBA program*, Gothenburg University Investigación; 29) ISSN: 0124-8219
- Feijóo, L., & del Carmen, M. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una Universidad Privada de Lima.



**ANEXO 10**  
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**



**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, NOEMI MENDOZA RETAMOZO, Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada “**COMPROMISO LABORAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ, 2019**” del estudiante **SEGURA JIMENEZ, LEANDRO SABINO** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

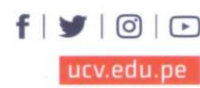
Lima, 09 de enero del 2020.



  
Dra. NOEMI MENDOZA RETAMOZO

DNI: 23271871

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



# ANEXO 11 PANTALLAZO DEL TURNITIN

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
**Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri, 2019**  
**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Administración de la Educación.**  
**AUTOR:**  
**Dr. SEGURA JIMENEZ Leandro Sabian (ORCID 0009-0001-7111-9023)**  
**ASESOR:**  
**Dr. LARREA SEQUEN Rosa Luz (ORCID 0000-0002-9640-3018)**  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
**Gestión y Calidad Educativa**  
**LIMA - PERÚ**  
**2019**

**Resumen de coincidencias**

17 %

Nº	Origen de la coincidencia	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	2 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	socielo.conicyt.cl Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
7	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a Universidad...	<1 %

Página: 1 de 47    Número de palabras: 11295    Text-only Report    High Resolution    Activado

**ANEXO 12**  
**AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

**1. DATOS PERSONALES**

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SEGURA JIMENEZ LEANDRO SABINO

D.N.I. : 16137415

Domicilio : Jr. Lima N° 182 - Huarochiri.

Teléfono : Fijo : Móvil : 945268572

E-mail : 115511.13@hotmail.com.

**2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Maestro en Administración de la Educación.



**DATOS DE LA TESIS**

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Segura Jimenez leandro sabino

Título de la tesis:

"Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri, 2019"

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 12 Agosto del 2019

**ANEXO 13**  
**AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Segura Jimenez leandro sabino

INFORME TITULADO:

" Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docente de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochiri, 2019 "

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación.

SUSTENTADO EN FECHA: 10 Agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN