



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Magali Cantorín Jaime (ORCID: 0000-0002-2601-2267)

ASESORA:

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Con gratitud y respeto, dedico este trabajo a mis padres y hermanos por su apoyo constante en mis estudios y superación profesional. A mi hija Angelí, por ser mi motivación y razón para enfrentar obstáculos y seguir avanzando juntas.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a Dios por darme fortaleza y salud para continuar con mi crecimiento profesional.

A la Universidad César Vallejo y sus docentes por apoyarme en mi desarrollo profesional

A los asesores, docentes y directivos que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A mis padres que son ejemplos de superación, sacrificio y dedicación; a mis hermanos por ese apoyo moral y la alegría que transmiten cuando progresamos en familia; a mi hija Angelí que ha observado mis noches de desvelo, días de estudios en la universidad y salidas suspendidas por esos motivos.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MAGALI CANTORÍN JAIME**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS DOCENTES DE UNA ENTIDAD ESTATAL DEL CALLAO, 2019

Fecha: 16 de agosto de 2019

Hora: 5:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alberto Alarcon Diaz

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Firma: 

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

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

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *APA*

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.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Magali Cantorín Jaime**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado **“Gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 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 estipulado 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 determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de agosto del 2019



Br. Magali Cantorín Jaime

DNI: 42755241

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	12
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Procedimiento	15
2.6. Método de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	15
III. Resultados	16
IV. Discusión	23
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
Referencias	31
Anexos	36
Anexo 1. Matriz de consistencia	37
Anexo 2 Instrumentos	38
Anexo 3. Validez de los instrumentos	40
Anexo 4. Matriz de datos	42
Anexo 5 Confiabilidad de la prueba piloto	43
Anexo 6. Autorización	44

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión del conocimiento	13
Tabla 2 Validez del instrumento sobre Gestión de conocimiento	14
Tabla 3 Escala de confiabilidad	15
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la Gestión del Conocimiento	17
Tabla 5 Distribución de frecuencias de Gestión por dimensiones	18
Tabla 6 Distribución de frecuencias cruzadas entre el sexo y la Gestión	19
Tabla 7 Distribución de frecuencias cruzadas entre el grupo etario x gestión	20
Tabla 8 Distribución de frecuencias cruzadas entre el grupo etario x creación	21
Tabla 9 Distribución de frecuencias cruzadas entre el grupo etario x transferencia	22
Tabla 10 Distribución de frecuencias cruzadas entre el grupo etario x aplicación	23

Índice de Figuras

Figura 1 Función comunicación dialógica del docente -prosumidor	8
Figura 2 Evolución del entorno tecno-social del conocimiento	8
Figura 3 Modelo practico con TIC	9
Figura 4 Gestión del conocimiento	17
Figura 5 Gestión del conocimiento por dimensiones	18
Figura 6 Sexo por Gestión de conocimiento	19
Figura 7 Grupo etario por Gestión de conocimiento	20
Figura 8 Grupo etario por Gestión de conocimiento – dimensión creación	21
Figura 9 Grupo etario por Gestión de conocimiento – dimensión transferencia	22
Figura 10 Grupo etario por Gestión de conocimiento – dimensión aplicación	23

Resumen

La investigación titulada “Gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019”, tuvo como objetivo medir la gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao.

Bajo un enfoque cuantitativo, basada en el método deductivo, se desarrolló una investigación básica, de diseño no-experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por los docentes de la institución, se construyó un instrumento de medición del cuestionario con 27 reactivos distribuidos en tres dimensiones, validó el instrumento sobre el constructo mediante juicio de expertos y la confiabilidad se realizó a través del procedimiento Alfa de Cronbach obteniéndose un valor de (0.845), siendo confiable.

Los resultados evidenciaron en la gestión de conocimientos que el 61.7% tienen un nivel medio y el 38.3% tiene un nivel alto, asimismo, que el 45.0 % son sexo femenino y de gestión de conocimiento de nivel medio y el 26.7% son sexo femenino y de gestión de conocimiento de nivel alto, y solamente, el 16.7% son de sexo masculino y de gestión de conocimiento de nivel medio, respecto a la percepción que tienen los docentes según sexo y gestión del conocimiento, en una entidad educativa estatal.

Palabras clave: información, gestión, gestión de conocimiento

Abstract

The research entitled "Knowledge management of teachers of a state entity of Callao, 2019", aimed to measure the knowledge management of teachers of a state entity of Callao.

Under a quantitative approach, based on the deductive method, a basic investigation, of non-experimental design and cross-section, was developed. The population was constituted by the teachers of the institution, an instrument for measuring the questionnaire was built with 27 reagents distributed in three dimensions, validated the instrument on the construct through expert judgment and the reliability was carried out through the Cronbach Alpha procedure obtaining a value of (0.845), being reliable.

The results evidenced in knowledge management that 61.7% have a medium level and 38.3% have a high level, also that 45.0% are female and knowledge management mid-level and 26.7% are female and of knowledge management of high level, and only, 16.7% are male and knowledge management of medium level, regarding the perception that teachers have according to sex and knowledge management, in a state educational entity.

Keywords: information, management, knowledge management

I. Introducción

En un mundo de constante cambio y competencia entre las personas, donde lo cotidiano o tradicional no resulta en estos tiempos, ya que las necesidades y objetivos van cambiando. Nosotros debemos estar inmerso en ese cambio, asumiendo nuevos retos, nuevas experiencias, intercambiando ideas, derribando obstáculos que nos impiden avanzar y reinventarnos día a día. Para Tedesco (1998) la transformación modificó el contexto económico, social y político; a partir de esta nueva configuración social, se empezó a difundir y aceptar una visión basada en la idea central de que el conocimiento y la información se convertirían y los millenium han ganado fuerza en la sociedad, sustituyendo así a los recursos naturales y al dinero. Es importante resaltar transformación educativa en la vida de los pobladores a lo largo de los años, ya que todo va cambiando de acuerdo a las necesidades propias del individuo en un determinado espacio y tiempo, al respecto Caliskan, Kuz, & Kuzu (2017) afirma que según la sociedad del conocimiento, la educación de hoy en día tiene un papel trascendental en las personas, ya que debe empoderarlos antes los desafíos de la sociedad , siendo capaces de asumir retos, ser ciudadanos autónomos y competentes , con acciones basadas en valores para permitir una mejor convivencia.

Existe un desarrollo progresivo en muchos países, el cual es dinámico y compite, además está utilizando tecnología nueva. En una empresa, como puede ser un colegio, es importante que exista una competencia entre pares, pero con la finalidad de asumir retos y objetivos basados en el conocimiento o experiencia requerida en dicha entidad. En los últimos años habido reformas educativas en países de América latina, estas reformas, en algunas ocasiones han apuntado a mejorar infraestructura, renovar materiales, el plan curricular, etc. además, es importante el desarrollar al profesor. La Unesco (2016) considera que los educadores son el principal eje en la mejora de los aprendizajes, ellos son los mediadores y guías para que el estudiante pueda alcanzar los objetivos que se requieren, sin embargo, hay muchos países que tienen como segundo plano la capacitación de los docentes, más aun en este etapa globalizada; además, esto es más crítico cuando se percibe que los salarios de los docentes no son los más apreciados o soportan condiciones sociales o profesionales deprimentes . Estos educadores, son de países que se encuentran en proceso de mejora. En Perú, en estos tiempos actuales, no está alejada del contexto mundial globalizado; habido diferentes y variadas evaluaciones a los estudiantes, donde se manifiesta su bajo nivel de comprensión en diferentes áreas. Ante esto, mucho se apunta a la labor

docente como el causante de estos bajos índices de aprendizaje, que en alguna medida tiene cierta culpa, ya que existen aún docentes poco capacitados, con enseñanza tradicional, ajena a las nuevas tecnologías, etc. Por su parte, en el libro “Marco del Buen Desempeño Docente” (2014) indica que deben existir cambios importantes y profundos en la labor docente y revalorar el quehacer diario de ellos en las aulas, considerando que el docente tiene una misión crítica en la formación de profesionales del futuro, por lo tanto, merecen ser reconocidos y valorados. En ese sentido, se necesitan capacitar docentes de forma permanente y constante, para fortalecer su profesionalismo, ya que el conocimiento adquirido será gestionado en favorecer el cambio esperado. En la institución educativa 5095 Julio Ramón Ribeyro, Callao, se visualiza que el docente tiene poca actualización sobre temas innovadores o tecnológicos, tienen deficientes resultados, no saben utilizar tecnologías de la información, docentes que no comparten sus conocimientos con otros colegas, además, deficiencia en la aplicación de estrategias didácticas acorde a los nuevos conocimientos. De la situación analizada, es que surge la pregunta de investigación **¿Cuál es el nivel de gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019?**

En el marco del ámbito internacional se ha considerado algunos antecedentes que consideran en la labor docente la gestión del conocimiento. De acuerdo a los estudios de Liscano (2015) y Sánchez (2015) su estudio es de diseño no experimental, concluyeron que mejora la labor docente en las aulas sobre la gestión del conocimiento. Asimismo, López (2014) en su estudio concluye que esta variable permite una labor docente más formativa, creativa y competitiva.

En el marco del ámbito nacional se ha considerado algunos antecedentes sobre el tema investigado.

Ríos (2015) y Sebastián (2015) concluyen los docentes son competitivos mediante la gestión del conocimiento (GC). Además, García (2015) explica que la GC influye de forma relevante en el crecimiento profesional de los educadores acorde con las demandas actuales.

La enseñanza docente tiene que ir innovándose en el paso de los años, ya que sabemos que estamos en una potente revolución informática y de nuevos conocimientos acordes a la realidad en que vivimos. Nuestra labor no debe ser meramente tradicional, sino creativa, competitiva y formativa.

De acuerdo a Segovia (2013) y Peluffo y Catalán (2012) el conocimiento por la naturaleza es explícito o implícito o tácito, debido que el conocimiento se manifiesta de una forma distinta pero articulada en una organización o empresa. Con respecto al conocimiento tácito, acotaron que el conocimiento tácito está conformado por las creencias, experiencias, pensamientos, historias personales, ideas, valores, habilidades, etc. Por ser muy personalista es más difícil saber transmitirlo, por ello es necesario gestionarlo a través de patrones que permitan transferir estas acciones de forma oportuna y eficaz.

Al respecto, Inche (2010) y Gallego y Valdivia (2013) sostuvieron que el conocimiento explícito es ordenado y formal, es compartido y comunicado fácilmente con todos los miembros de un grupo. Por tanto, Ríos (2012) resaltó que es el conocimiento seleccionado transmitido mediante un sistema informativo de comunicación, pueden ser reportes, slays, diseños, etc.

Para un mejor estudio, es importante conocer la fundamentación teórica de la GC:

Nonaka y Takeuchi (1999) definieron la GC como la forma de generar nuevos conocimientos con la finalidad de hacerlo extensivo entre los integrantes de una institución. Estos nuevos conocimientos, pueden ser nuevas estrategias, nuevos enfoques, técnicas, ideas innovadoras, etc. Asimismo, Bustos, Cerecedo y García (2015) indicaron que es la forma de conducir una organización maximizando el capital intelectual que posee, permitiendo así desarrollar actividades competitivas por medio de acciones compartidas y colaborativas entre los miembros de una institución. También Minakata (2011) sobre GC, consideraron que es un proceso de aprehender, repartición y hacer efectiva de la GC en una organización. De la misma forma, Ponce y Alabart (2015) explicaron sobre GC se fue considerando en los últimos años como una ideología relevante que refuerza a las organizaciones mejores recursos que les permiten ascender y engrandecer el capital intelectual, y esto conllevará a mejorar la efectividad de una organización de forma proactiva y dinámica.

En la misma línea, Ponce y Alabart (2015) manifestaron como objetivo proporcionar las herramientas necesarias para fortalecer el capital intelectual, y de esta manera hacer frente a los diferentes problemas que rodea a una organización ya sea interno o externo. Cuanto más fortalecido esta la empresa, las barreas serán más fáciles de derrumbarlas con ideas nuevas, proyectos de calidad, etc.

Para Nonaka y Takeuchi (1999), citado por García (2012) explicaron que las personas son capaces de generar innovadores conocimientos en una organización, compartir, éstos son reformados y se transforman en provechosos conocimientos. Se debe socializar, combinar, externalizar e internalizar el conocimiento. Asimismo, explican, específicamente den la mente de los individuos a través de su interrelación con la finalidad de extenderlo cuando éste sea compartido. Según De la Hoz, Carrillo y Gómez (2014), expresaron que es un conjunto de estrategias guiadas hacia el empleo del capital intelectual en las diferentes estructuras para obtener un valor agregado a los productos y servicios que puedan ofrecer, este concepto se aplica a una organización privada o pública, la transferencia de conocimientos y experiencias a los grupos la conforman, con la finalidad de alcanzar información a sus miembros. Además, la gestión del conocimiento destaca el potencial humano que hay en las distintas instituciones, este potencial es capaz de aceptar los diferentes cambios que se van suscitando de acuerdo al tiempo y al espacio que se presentan. Con lo cual el ser humano es una especie única con la capacidad de crear conocimiento.

Los investigadores Garzón y Farfán (2006) explican el objetivo de GC: debe establecer una estrategia de la organización que desarrolle, adquiera y aplique el conocimiento. Establecer una estrategia orientada a la GC. Fomentar la continua mejora en procesos educativos. Hacer seguimiento y evaluar los logros obtenidos mediante la aplicación del conocimiento. Aminorar el tiempo de generación de nuevos entregables y solución a los problemas. Para Valenzuela (2015) los objetivos son: diseño de estrategias organizacionales que logre ejecutar y entregar conocimiento para alcanzar la meta planeada, (b) promover continuamente las competencias de los involucrados de forma efectiva (c) tener tiempos coordinados y organizados para la creación de nuevos e innovadores proyectos (d) reducir a lo mínimo los costos de errores ejecutados en la elaboración de algún producto.

De otro lado, la importancia de GC, desde la forma de ver de Minakata (2011) afirmó que el capital intelectual de una institución mejora la capacidad y conocimiento en la solución en corto plazo. La organización y sus integrantes deben aplicar la GC para obtener mejores resultados.

Farfán y Garzón (2006) señalaron que la GC tiene algunos elementos como la confianza que poseen los trabajadores con sus semejantes, importante para la interacción y coordinación en el aprendizaje; el trabajo en equipo se fortalece con el apoyo de todos los integrantes de la organización. Ideas de manera original y el pensamiento a través de un

conjunto de docentes, para realizar un trabajo en equipo; Lo importante es la innovación y trabajo en equipo con creatividad para la resolución de dificultades en la institución.

A continuación, según y Garzón y Farfán (2006) señala que existen modelos de la GC, Andersen (Modelo), proceso de generación de conocimiento (Modelo), Modelo Knowledge Management Assessment Tool (KMAT), Modelo Gopal & Gagnon (1995), GC (modelo) de KPMG consulting y dinámico de creación de conocimiento (modelo).

Respecto al Modelo Andersen, cobra la importancia por la información fluida que toma y da un valor, el modelo revisa perspectivas, una individual, comparte el conocimiento explícito. La otra organizacional es la que crea infraestructura sea efectiva.

Por otro lado, Nonaka et al. (1999) establece 4 fases: Empieza con socialización, consiste un proceso de compartir una experiencia a fin de adquirir conocimiento tácito mediante modelos mentales mediante la interacción de los docentes. La siguiente es exteriorizar, es fundamental para la creación de conocimiento, mediante convierte un tácito conocimiento en explícito. Después la fase combinar un explícito conocimiento en diferentes formas. Por último, el Interiorizar, basado en aprender -haciendo transforma el conocimiento explícito en tácito, mediante el trabajo en equipo.

Respecto al modelo-KMAT, hace evaluación y diagnóstico con liderazgo, cultura, tecnología y medición, apoyan el desarrollo del capital intelectual en favor del crecimiento corporativo.

Respecto al Modelo de gestión del conocimiento de KPMG consulting, considera una estructura organizativa, responsabilidad personal, habilidad, visión sistémica. El modelo busca que la organización funciones de manera sistémica y holística, integrando individuos a través de una visión compartida del modelo mental que requiere la organización.

En relación Modelo Gopal & Gagnon (1995), consisten en administrar, almacenar y aprender, de tal manera, la cultura corporativa busca motivación y generación de valores para el mejor desenvolvimiento de los individuos en la corporación.

Sobre el Modelo dinámico de creación de conocimiento mediante registrar, propagar y solidificar en las organizaciones. Los mercados en conocimiento tienen compradores, vendedores, corredores y empresarios. Asimismo, las fuerzas son básicamente lo que existe en mercado de servicios y bienes similar al que se está analizando.

Sobre las TIC en la gestión del conocimiento docente, Questa, Rodríguez y Meneses (2018), indicaron que la colaboración y uso de las TIC como factores del desarrollo profesional docente. Varios investigadores autores han señalado la importancia de la colaboración entre docentes para el desarrollo profesional Castañeda & Adell (2011); Vaillant (2010); Westheimer (1999), así como para el desarrollo organizacional basado en la creación de conocimiento. Asimismo, Contreras y Gonzales (2017) indican que el educador en la actualidad ha ido transformando en relación con dinámicas mucho más colaborativas con sus educandos a través de las TIC. La práctica de colaboración el binomio docente-prosumidor, se basa en un marco metódico axial tiende a una reflexión de interacción comunicativa entre educadores. El docente-prosumidor, discute a fin de crear criticidad como parte del proceso formativo con el fin de mejorar pedagogía y críticamente este papel en la educación. Pulido y Najar (2015) consideran que la educación no puede enfocarse solo en el uso de estas tecnologías, la nueva sociedad de la información requiere docentes con nuevas habilidades y un proceso continuo de formación, para el uso y apropiación de las TIC, logrando así una transformación de conocimiento. Diaz y Gairin (2018), consideran que los conjuntos de creación y GC, son importantes en el educador como profesional. Baldobano (2018) considera la pedagogía para acceder, seleccionar y utilizar tecnología digital. Alarcón, Freire, Osmany, Frías y Nogueira (2019) explican sobre el capital intelectual en las instituciones. desarrollan alto desempeño, GC, a través, del índice de Portela se puede analizar y evaluar del talento humano y la generación de valor de los profesores-investigadores. Meléndez y Flores (2018) establecieron evidenciar las nuevas estructuras para gestionar la información y conocimiento en la educación, a través, de la modalidad híbrida o b-learning. En ese sentido, los investigadores recomiendan como una adecuada competencia para el docente, desarrollar sus capacidades de aprendizaje en tecnología de información y comunicaciones, utilizar las plataformas virtuales como una herramienta para el aprendizaje de los estudiantes, es un reto importante en nuestros colegios públicos y privados desarrollar la innovación y creatividad y aplicación de esta gestionar el conocimiento de manera personal inicialmente por iniciativa y voluntad del docente, mejora su competitividad y la generación de su valor profesional, un objetivo solidario y compartido es la organización que alberga a los docentes, la cual debe incrementar la productividad del capital humano haciendo innovación y emporando en la creatividad de sus docentes.

Sobre la profesión docente, bajo un enfoque integrado, López (2014) explica que el profesorado se fundamenta, en cierta medida, en la experiencia empírica apoyado por el otro

lado del mundo occidental. La Comisión Europea, de la UNESCO-OCDE (2011) influye en países, buscando dar especial interés en la calidad del profesorado, como principal actor para mejorar la calidad educativa. Sin embargo, el educador actual tiene una exigencia social y económica a fin de optimizar los resultados educativos.

Sobre una noción moderna de profesión docente, López (2014) señala que la docencia debe ser integrada o sistémica. Un grupo disciplinado de individuos. Se adhiere a normas éticas. Maneja el conocimiento específico sobre la competencia organizada.

Questa y Rodriguez (2018) explican que los docentes fomentan una cultura en su organización, existe interacción entre docentes y con un objetivo común.

Contreras y Gonzales (2017) indican en la sociedad de la información las TIC, influyen en el mundo educativo. De tal manera que se buscan relaciones de interacción entre estudiantes. Martínez y Sánchez (2018) buscan realizar documentos mediante el método científico, apoyar investigaciones que estén trabajando con empresas. Pulido y Najjar (2015) explicaron que las (TIC) desafían y mejoran el espacio de la educación. Para los autores anteriores coinciden con Diaz y Gairin (2018) consideran que la GC desarrolla profesionalmente, necesita actualizar y mejorar su realidad en la profesión. Baltodano (2018) indicó que el planeamiento didáctico elaborado por el docente, logro de los objetivos, en la promoción del trabajo colaborativo entre estudiantes y el aprendizaje. Meléndez y Flores (2018) consideran que el proceso permitió evidenciar las nuevas estructuras para gestionar la información y conocimiento en la educación. Durango y Quiroz (2017) indicaron que los procesos de GC, son organizativos mediante las personas, siendo tecnológicos e interpretativos.

Contreras y Gonzales (2017) consideran que las nuevas funciones vinculadas al docente en la web social harán mención en la propuesta de formación, a las acciones que debería desarrollar el profesor-prosumidor, cuyo quehacer pedagógico desde la concepción socio crítica enfrenta retos que no sólo están en el linde del marco disciplinar, sino además se sustentan en el acompañamiento y orientación del estudiante en aras de establecer una conciencia humanística y centrada en aspectos investigativos para la calidad educativa. Por lo tanto, la labor del docente se diversifica y sus actividades convergen en relaciones e integraciones que incluyen apoyos y medios sustentados en TIC.

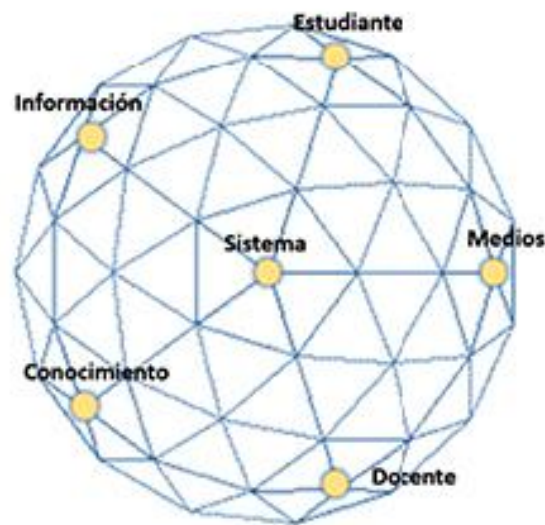


Figura1. Función comunicación dialógica del docente -prosumidor

Fuente: Tomado de Contreras y Gonzales (2017, 99)

Los investigadores Contreras y Gonzales (2017) explican que el docente-prosumidor realiza una interacción bilateral, abordada desde la relación productor-expresión y el usuario-análisis, por ende, interlocución bidireccional; incentiva la capacidad de comunicación visual y grafica.

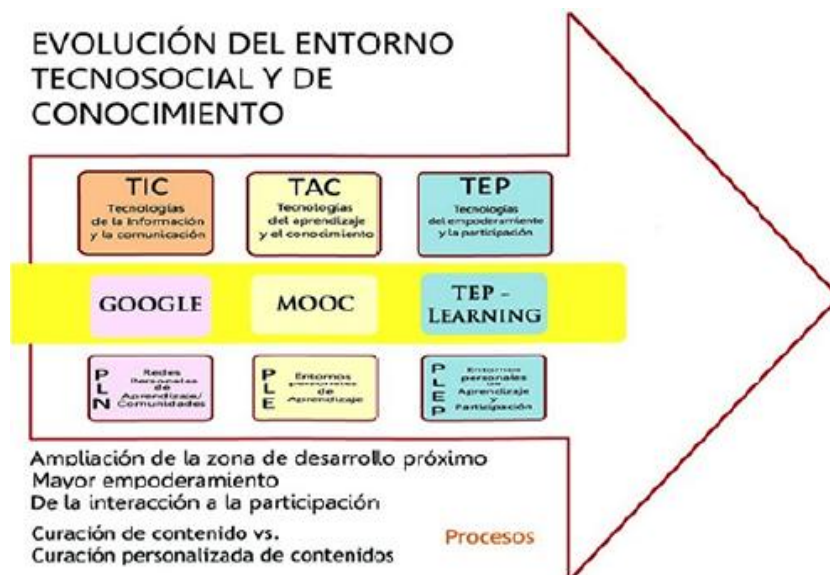


Figura2. Evolución del entorno tecno-social del conocimiento

Fuente: Tomado de Contreras y Gonzales (2017, 101)

Olsson y Acevedo (2017) desarrollan una visión triangular que analiza cómo la institución educativa puede desarrollar un proceso cultural equilibrada con la práctica y la tecnología de punta.

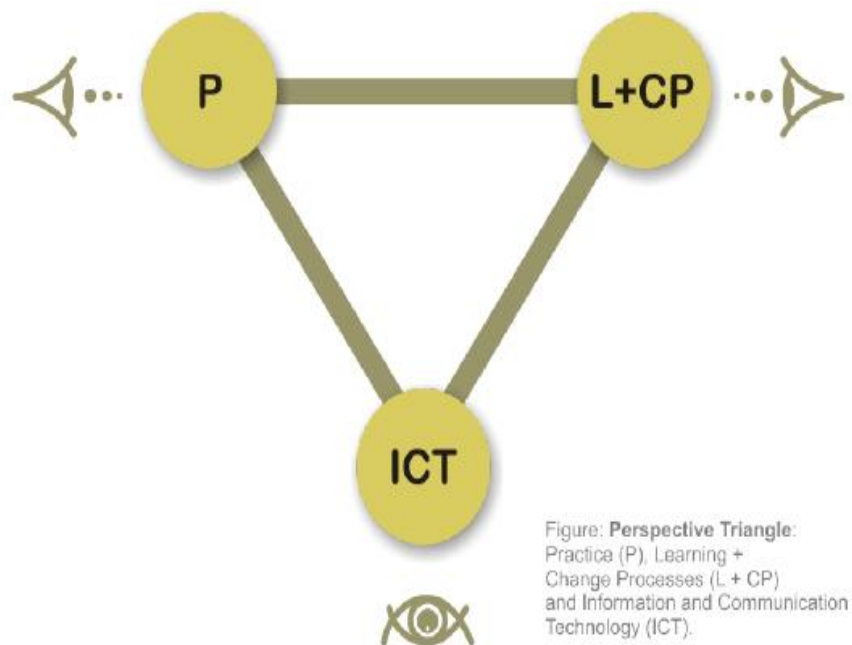


Figura 3. Modelo práctico con TIC

Fuente: Tomado de Olsson (2008, p.101) citado por Olsson y Acevedo (2017)

El modelo analizado incluye las TIC, la utilización de la plataforma e-learning e incluye un cambio de procesos que puede considerarse como una mejora para elevar la productividad del docente, incrementado su capacidad de desempeño.

Sobre las dimensiones de la variable se ha considerado la creación del conocimiento como primera dimensión. Según Nonaka y Takeuchi (1999) indican que es la búsqueda, exploración o invención del conocimiento a través de la acción. La persona busca las herramientas necesarias para extender o innovar su conocimiento, a través de diversos recursos como redes informáticas, bibliotecas u otras fuentes externas e internas, además mediante a la interacción dentro de un grupo de trabajo donde recibes y das conocimiento, con la finalidad de mejorar el trabajo que se desempeña en una institución.

Se ha considerado la transferencia del conocimiento como segunda dimensión, para Nonaka y Takeuchi, (1999) lo definieron como el proceso de compartir conocimiento entre un determinado grupo, y esto conllevará a un incremento significativo del mismo, en cuanto a experiencias, proyectos, estrategias, planificación, ideas creativas, recursos tecnológicos, etc. Es importante que la institución facilite un espacio y tiempo para que los docentes puedan interactuar de forma activa en este intercambio de conocimiento, no solo para promover una transferencia productiva, sino también para mejorar las relaciones entre los trabajadores fortaleciendo el trabajo en equipo. Nonaka y Takeuchi (1999) explicaron que transferir el conocimiento se da muchas veces mediante las tertulias diarias entre las personas y éstas pueden ser tácitos o explícitos. Además, se da mediante diferentes formas de comunicación como socialización, la externalización y la internalización. La primera se da mediante la experiencia, vivencia, convivencia, etc. a través de destrezas entre dos o más individuos. La segunda es la concretización del modelo verbal, es decir a través de la creación de conceptos y la tercera es el nuevo conocimiento que se relacionará con el ya tenido atrás.

Se ha considerado la aplicación del conocimiento como tercera dimensión. Para Nonaka y Takeuchi (1999) consideran como actividad principal la aplicación de lo compartido y adquirido, siendo codificadas en un conocimiento implícito, obteniendo así una mejor toma de decisiones para fortalecer y desarrollar diferentes actividades que enriquecen la labor docente.

Alavi y Leidner (1999) explicaron que la GC busca transformar la información en una herramienta que le facilite desarrollar actividades que le dan un valor agregado a la labor del docente. El docente tiene que crear, innovar, transferir y utilizar ese conocimiento adquirido de forma interna o externa. Para efectos de la presente investigación se está considerando aspectos de cómo se desarrolla la GC diversos gestores educativos, en distintas instituciones. La variable de la investigación posee tres dimensiones: aplicación del conocimiento, creación y transferencia.

Hernández, Garcés, Perdomo, Carrasco (2017) consideran que debe realizarse una evaluación, para una estrategia local y construir un modelo de gestión universitaria que sirva a la GC, midiendo el impacto causado en su localidad.

Christer y Acevedo (2015) ellos consideran que la gestión debe evaluar la capacidad del educador, porque no se encuentran motivados, para tomar decisiones en nuevas políticas en la organización, mejorando la calidad, a través de un proceso de cambio y mejorar la performance de capacidades profesionales, de tal manera que los educadores pueden expresar mejoría en el rol profesional. Por otro lado, Browning (2018) expresa que el proceso para diseñar y desarrollar TIC, a fin de construir modelos con un enfoque integrador para gestionar el conocimiento organizacional, son esenciales para empresas competitivas. Doyle (2019) consideran que han puesto en práctica un contenido pedagógico, para una investigación del conocimiento en tecnología educativa: desarrollando enfoques metodológicos en favor de la institución educativa.

El objetivo general de la investigación, indica determinar el nivel de gestión del conocimiento de una entidad estatal del callao, 2019. Asimismo, los objetivos específicos son; determinar el nivel de creación del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del callao, 2019; determinar el nivel de transferencia del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del callao, 2019 y por último, determinar el nivel de aplicación del conocimiento de una entidad estatal del callao, 2019.

La Justificación de la presente investigación se basa en el aporte realizado sobre el nivel de la GC en los docentes de la institución educativa, en relación a la creación, transferencia y aplicación en el conocimiento que desarrollan los docentes. La importancia de la gestión de la información, en pasar de un conocimiento tácito a explícito. En este escenario, se demuestra el nivel de GC en los docentes en una entidad educativa. Siendo así, el trabajo investigativo sirve de base para futuras investigaciones.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El Método utilizado según Iglesias y Cortez (2004) explicaron que la ciencia conduce una forma competente y de esta manera lograr resultados previstos, su objetivo principal es brindarnos la estrategia necesaria para continuar en el proceso de realización de conocimientos científicos. El método es deductivo. Asimismo, el tipo de investigación definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014) es una investigación sustantiva, se ejecuta en su misma naturaleza sin ser manipulados de forma directa e indirecta afectarlos. En este caso es Básica de alcance descriptivo. La investigación descriptiva, de acuerdo a Mas (2012) se centra básicamente en la descripción de lo investigado, y esto se logra usando los métodos de recolección de información y la observación. Sobre el diseño en la investigación fue un diseño no experimental, de corte transversal, de acuerdo a Hernández et al. (2014, p.149) donde define con claridad el concepto y explicaron que una sola vez recogen datos, para estudios de incidencia y relación dada.

2.2 Operacionalización de variables

La definición conceptual de la variable Gestión del conocimiento, según Nonaka y Takeuchi (1995) explican que es la capacidad de generar nuevos conocimientos con la finalidad de hacerlo extensivo entre los integrantes de una institución. Estos nuevos conocimientos, pueden ser nuevas estrategias, nuevos enfoques, técnicas, ideas innovadoras, etc.

La definición operacional está definida como analizar la creación, tiene indicadores: exploración, exteriorización y compartir el conocimiento; la segunda dimensión transferencia, tiene indicadores: interaprendizaje y transferencia del conocimiento; la tercera dimensión aplicación tiene indicadores: necesidad de información, conocimiento explícito y la interiorización del conocimiento.

La Operacionalización de la variable, está constituida de acuerdo a las dimensiones mencionadas, tenemos los indicadores que nos permitirán medir el nivel de gestión de conocimiento en los docentes, además consta de 27 ítems, en una escala de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Creación del conocimiento	Exploración del conocimiento Exteriorización del conocimiento Compartir el conocimiento	1-9		Baja < 9- 21 > Media <22-31 > Alta < 32- 45 >
Transferencia del conocimiento	Interaprendizaje del conocimiento Transferencia de información por medios electrónicos	10-18	1.Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5.Siempre	Baja < 9- 21 > Media <22-31 > Alta < 32- 45 >
Aplicación del conocimiento	Necesidades de información Conocimiento explícito Interiorización del conocimiento	19-27		Baja < 9- 21 > Media <22-31 > Alta < 32- 45 >
	Instrumento general items	27		Baja < 27 - 63 > Media <64 - 100 > Alta < 101- 135 >

Fuente: Obispo (2018)

2.3 Población

Para población de estudio utilizada, Paletta y Martins (2012) sostienen que es un conjunto de individuos de los que se desea obtener información pertinente para una investigación. La población está conformada por 60 docentes de la IE 5095 Julio Ramón Ribeyro. En relación a muestra censal, según Hayes (1999) señaló que la muestra censal es una muestra similar a la cantidad de elementos que consta en la población. Los criterios de inclusión esta dado por todos los docentes y los de exclusión, aquellos docentes que por fuerza mayor no pudieron participar del proceso de encuesta que se realizó.

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

Respecto al instrumento de medición utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario como instrumento de medición de la percepción de la gestión de los educadores en organización educativa. Para lo cual, Carrasco (2006) sostuvo que es la presentación de unas hojas organizadas de forma ordenada y congruente, conteniendo preguntas claras y precisas, éstas serán resueltas de igual forma.

2.4.1 Validación

Se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández et al., 2014). Se realizó con los expertos un juicio, donde especialistas dieron su opinión que consiste en oscultar a personas expertas acerca de factores como los que se muestran en la tabla 2, respecto a cada ítems, en el caso del instrumento.

Tabla 2

Validez del instrumento sobre Gestión de conocimiento

Experto	El instrumento presenta			Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra Estrella Esquiagola	si	si	si	Aplicable
Mg. Luis Torres	si	si	si	Aplicable
Dra. Norma Luque	si	si	si	Aplicable

La tabla presenta a especialistas determinando como un fallo, respecto a los factores y su opinión general de aplicabilidad al cuestionario analizado, para la variable gestión del conocimiento. Cuyo resultado fue la aplicabilidad del instrumento.

2.4.2 Confiabilidad de los instrumentos

Una vez validado el instrumento, la siguiente fase es la prueba piloto para la confiabilidad, considerando que el cuestionario sus ítems tienen opciones politómicas, se evaluó, mediante el coeficiente alfa de Cronbach con el fin de determinar su consistencia interna. Se aplicó a la prueba piloto y después de analizó mediante el Alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 25.

La confiabilidad del instrumento, a través del procedimiento Alfa de Cronbach, considerando que tiene una escala de Lickert fue de (0.845), por lo tanto, de acuerdo a la tabla de confiabilidad de Hogan (2004), es calificada como confiable.

Tabla 3

Escala de confiabilidad según Hogan

Valor	Confiabilidad
Alrededor de 0.9	Nivel elevado de confiabilidad
0.8 o superior	Confiable
Alrededor de 0.7, se considera	Baja
Inferior a 0.6, indica	Inaceptablemente baja confiabilidad

Tomado de Hogan (2004)

2.5 Procedimiento

La Ficha técnica de variable gestión del conocimiento tuvo las siguientes características: Nombre: Cuestionario de Gestión del conocimiento (GC). Autor: Nonaka y Takeuchi (1995) citado por Veliz (2017) adaptado por Magali Cantorín. Aplicación: IE 5095 Julio Ramón Ribeyro. Objetivo: Medir la percepción de la gestión del conocimiento. Administración: Individual. Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos. Estructura: La encuesta consta de 27 ítems.

Dimensión 1: 1-9 ítems, dimensión 2: 10-18 ítems, dimensión 3: 19-27 ítems. Nivel de escala calificación: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

2.6 Método de análisis de datos

El procedimiento siguió los siguientes pasos: Se utilizó un cuestionario validado aplicado a los docentes de la institución para la recoger los datos. Se confeccionó una base de datos, se transformó, según el baremo y se realizó el análisis estadístico correspondiente para presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera se preparó el informe final. Según la parte analítica y representación de la data obtenidos en la investigación, se empleó la estadística descriptiva, debido. Luego se procedió a presentar los resultados mediante tablas y figuras estadísticas para representar la investigación y poder comparar los resultados de manera gráfica.

2.7 Aspectos éticos

Los principios a seguir se consideraron la reserva de confidencialidad de la información del docente, documentos consultados, citas utilizadas y no manipuleo de resultados.

III. Resultados

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la Gestión del Conocimiento de los docentes de una entidad estatal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Medio	37	61,7	61,7
Nivel Alto	23	38,3	100,0
Total	60	100,0	

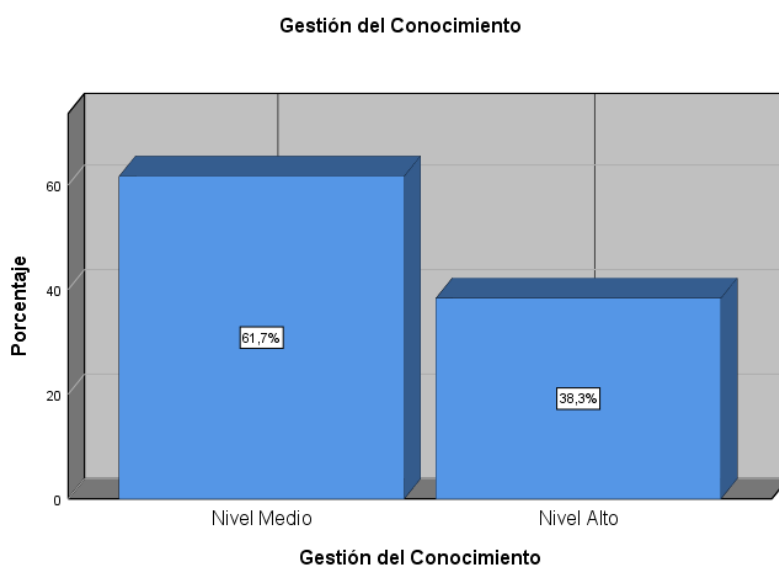


Figura 4. Gestión de conocimiento

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4 y figura 4, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 61.7% tienen un nivel medio y el 38.3% tiene un nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes respecto a la gestión del conocimiento en una entidad educativa estatal.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la Gestión del Conocimiento por dimensiones de los docentes de una entidad estatal

		Gestión del conocimiento por dimensiones			
		Nivel Medio	Nivel Alto	Total	
Dimensión	Creación	Recuento	25	35	60
		% del total	13,9%	19,4%	33,3%
	Transferencia	Recuento	19	41	60
		% del total	10,6%	22,8%	33,3%
	Aplicación	Recuento	25	35	60
		% del total	13,9%	19,4%	33,3%
Total		Recuento	69	111	180
		% del total	38,3%	61,7%	100,0%

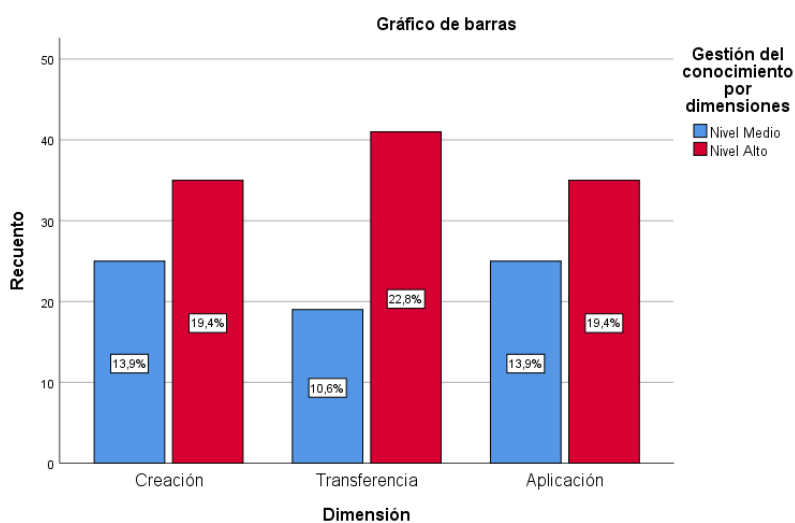


Figura 5. Gestión de conocimiento por dimensiones

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5 y figura 5, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 22.8 % son de transferencia y de nivel alto y el 19.4% son de creación y de creación con un nivel alto, y solamente, el 19.4% es de aplicación y de nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes según las dimensiones de la gestión del conocimiento, en una entidad educativa estatal.

Tabla 6

Distribución de frecuencias cruzadas entre el sexo y la Gestión del Conocimiento en los docentes de una entidad estatal

		Gestión del Conocimiento			
		Nivel Medio	Nivel Alto	Total	
Sexo	Masculino	Recuento	10	7	17
		% del total	16,7%	11,7%	28,3%
	Femenino	Recuento	27	16	43
		% del total	45,0%	26,7%	71,7%
Total		Recuento	37	23	60
		% del total	61,7%	38,3%	100,0%

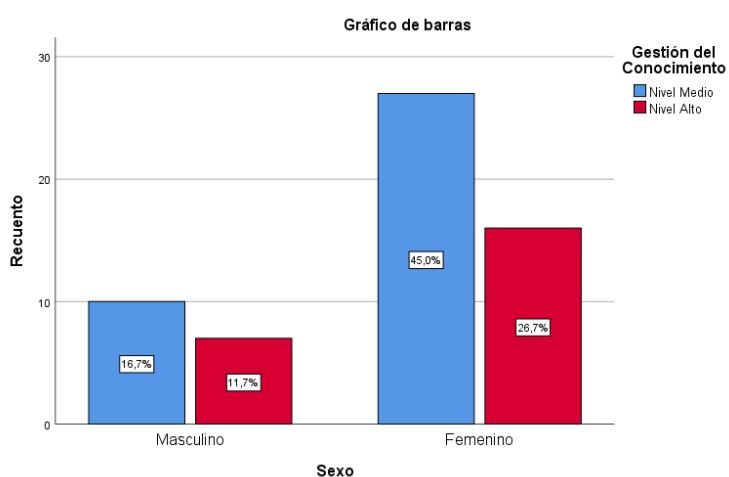


Figura 6. Sexo por Gestión de conocimiento

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6 y figura 6, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 45.0 % son sexo femenino y de gestión de conocimiento de nivel medio y el 26.7% son sexo femenino y de gestión de conocimiento de nivel alto, y solamente, el 16.7% son de sexo masculino y de gestión de conocimiento de nivel medio, respecto a la percepción que tienen los docentes según sexo y gestión del conocimiento, en una entidad educativa estatal.

Tabla 7

Distribución de frecuencias cruzadas entre el grupo etario y la Gestión del Conocimiento en los docentes de una entidad estatal

		Gestión del Conocimiento			
		Nivel Medio	Nivel Alto	Total	
Grupo Etario	De 26 a 40 años	Recuento	8	7	15
		% del total	13,3%	11,7%	25,0%
	De 41 a 55 años	Recuento	21	14	35
		% del total	35,0%	23,3%	58,3%
	Mas de 55	Recuento	8	2	10
		% del total	13,3%	3,3%	16,7%
Total		Recuento	37	23	60
		% del total	61,7%	38,3%	100,0%

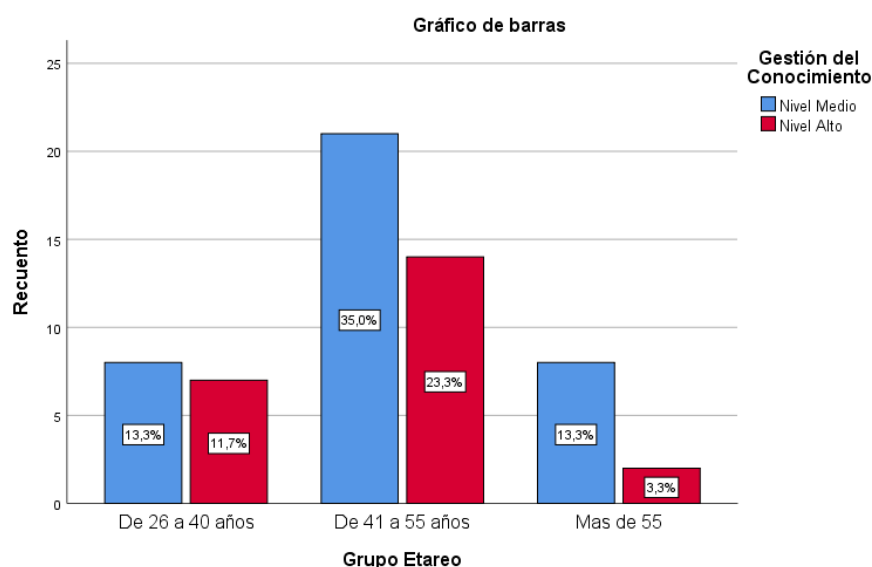


Figura 7. Grupo etario por Gestión de conocimiento

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7 y figura 7, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 35.0 % son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel medio y el 23.3% son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel alto, y solamente, el 13.3% son de más de 55 años y de gestión de conocimiento de nivel medio, respecto a la percepción que tienen los docentes según grupo etario y gestión del conocimiento, en una entidad educativa estatal.

Tabla 8

Distribución de frecuencias cruzadas entre el grupo etario y la Gestión del Conocimiento en su dimensión creación en los docentes de una entidad estatal

		Gestión del Conocimiento-Creación			
		Nivel Medio	Nivel Alto	Total	
Grupo Etario	De 26 a 40 años	Recuento	7	8	15
		% del total	11,7%	13,3%	25,0%
	De 41 a 55 años	Recuento	11	24	35
		% del total	18,3%	40,0%	58,3%
	Mas de 55	Recuento	7	3	10
		% del total	11,7%	5,0%	16,7%
Total		Recuento	25	35	60
		% del total	41,7%	58,3%	100,0%

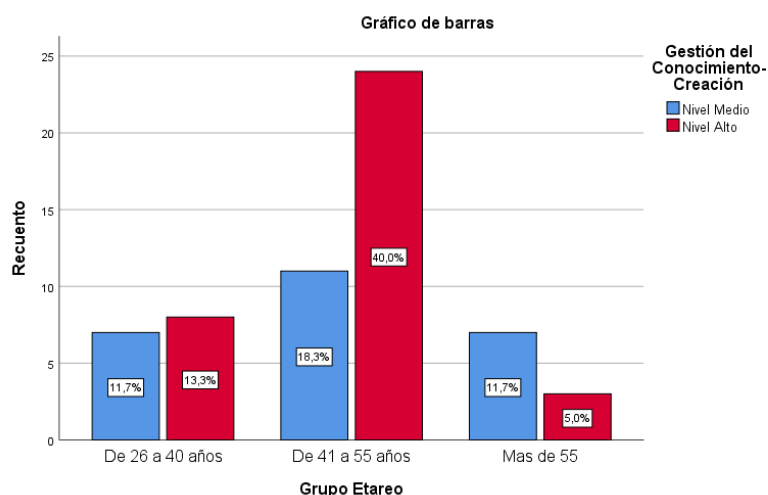


Figura 8. Grupo etario por Gestión de conocimiento – dimensión creación

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8 y figura 8, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 40.0 % son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel alta y el 18.3% son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel medio, y solamente, el 13.3% son de 26 a 40 años y de gestión de conocimiento de nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes según grupo etario y gestión del conocimiento en su dimensión creación, en una entidad educativa estatal.

Tabla 9

Distribución de frecuencias cruzadas entre el grupo etario y la Gestión del Conocimiento en su dimensión transferencia en los docentes de una entidad estatal

		Gestión del Conocimiento - Transferencia			
		Nivel Medio	Nivel Alto	Total	
Grupo Etario	De 26 a 40 años	Recuento	4	11	15
		% del total	6,7%	18,3%	25,0%
	De 41 a 55 años	Recuento	13	22	35
		% del total	21,7%	36,7%	58,3%
	Mas de 55	Recuento	2	8	10
		% del total	3,3%	13,3%	16,7%
Total		Recuento	19	41	60
		% del total	31,7%	68,3%	100,0%

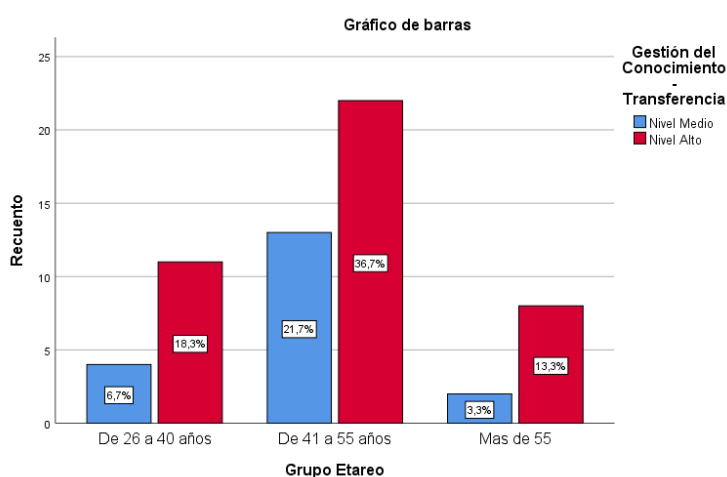


Figura 9. Grupo etario por Gestión de conocimiento – dimensión transferencia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9 y figura 9, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 36.7 % son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel alta y el 21.7% son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel medio, y solamente, el 18.3% son de 26 a 40 años y de gestión de conocimiento de nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes según grupo etario y gestión del conocimiento en su dimensión transferencia, en una entidad educativa estatal.

Tabla 10

Distribución de frecuencias cruzadas entre el grupo etario y la Gestión del Conocimiento en su dimensión aplicación en los docentes de una entidad estatal

		Gestión del Conocimiento - Aplicación			
		Nivel Medio	Nivel Alto	Total	
Grupo Etario	De 26 a 40 años	Recuento	6	9	15
		% del total	10,0%	15,0%	25,0%
	De 41 a 55 años	Recuento	13	22	35
		% del total	21,7%	36,7%	58,3%
	Mas de 55	Recuento	6	4	10
		% del total	10,0%	6,7%	16,7%
Total		Recuento	25	35	60
		% del total	41,7%	58,3%	100,0%

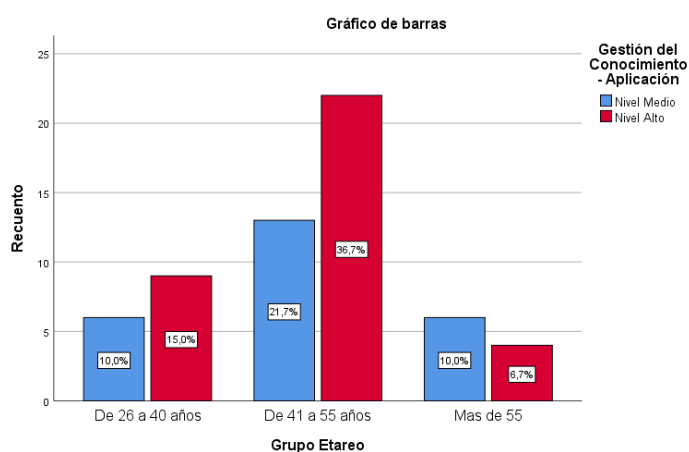


Figura 10. Grupo etario por Gestión de conocimiento – dimensión aplicación

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10 y figura 10, muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 36.7 % son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel alta y el 21.7% son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel medio, y solamente, el 15.0% son de 26 a 40 años y de gestión de conocimiento de nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes según grupo etario y gestión del conocimiento en su dimensión aplicación, en una entidad educativa estatal.

IV. Discusión

En base a los hallazgos obtenidos, los objetivos planteados en la presente investigación encontramos que el 61.7% tienen un nivel medio y el 38.3% tiene un nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes en la gestión del conocimiento que realizan en la entidad educativa estatal que laboran, los estudios de Liscano (2015) y Sánchez (2015) coinciden que la gestión del conocimiento mejora la labor docente en las aulas. Asimismo, López (2014), de manera similar, expresó que la gestión del conocimiento genera una labor docente más formativa, creativa y competitiva. Respecto a la distribución por género, el 71.7% del personal docente corresponde al sexo femenino, de ello, el 45% tiene un nivel medio y un 26.7% un nivel alto, para el género masculino un 16.7% tiene nivel medio y un 11.7% tiene nivel alto. Asimismo, en la distribución por segmento de edades, se tiene que 35% se encuentra entre los 41 y 55 años y tiene un nivel medio de gestión del conocimiento, en ese mismo, rango de edades el 23.3% tiene un nivel alto, solamente el 13.3% se encuentra con más de 55 años y tiene un medio nivel medio de gestionar su conocimiento, en ese sentido, los estudios de estudios de Ríos (2015) y Sebastián (2015) coinciden con hacer a los docentes competitivos. Por otro lado, García (2015) indicó que la GC influye de manera relevante en el crecimiento profesional de los docentes acorde con las demandas actuales, ello se muestra por grupo etario.

De acuerdo a lo expresado por Nonaka y Takeuchi (1999), explicaron que se debe generar nuevos conocimientos con la finalidad de hacerlo extensivo entre los integrantes de una institución. Estas son nuevas estrategias, nuevos enfoques, técnicas, ideas innovadoras, que en la institución educativa a través de los órganos reguladores establecen políticas de mejora para desarrollar estos conceptos. Asimismo, lo indicado por Minakata (2011) sobre la gestión del conocimiento, los docentes deben aprehender, repartición y uso efectivo del conocimiento en su organización, lo cual coincidimos.

En la misma línea, Ponce y Alabart (2015) indicaron fortalecer el capital intelectual, y de esta manera hacer frente a los diferentes problemas que rodea a una organización, as vez Nonaka y Takeuchi (1999), citado por García (2012), señalaron que los docentes generan innovadores conocimientos en una organización, se comparte y se convierten en provechosos para la institución.

En base al objetivo planteado inicialmente por esta investigación sobre el nivel alcanzado de sus docentes en el cual se encuentra en un nivel medio-alto, podemos explicar existe una construcción en GC en la institución. A ello se aúna la importancia que irradia en el interior de las personas, específicamente en la mente de los individuos, a través, de su interrelación con la finalidad de extenderlo cuando éste sea compartido. En ese sentido, De la Hoz, Carrillo y Gómez (2014), expresaron que existe un conjunto de estrategias guiadas hacia el empleo del capital intelectual, este concepto se aplica a la organización pública analizada en concordancia con las evidencias en los resultados alcanzados.

De este análisis se desprende que el ser humano es el único en generar conocimiento, además, la gestión del conocimiento destaca el potencial humano que hay en las distintas instituciones, este potencial es capaz de aceptar los diferentes cambios que se van suscitando de acuerdo al tiempo y al espacio que se presentan, es por ello, que de acuerdo a las normas educativas vigentes la institución educativa en cuestión mantiene una política de mejorar el capital humano.

En base a la investigación de Farfán y Garzón (2006) manifiestan que se debe hacerse la mejora continua como política de estado a través de las normas vigentes, en ese sentido las UGEL, entre otros tienen un rol protagónico para desarrollar la GC entre sus integrantes,

Estos resultados corroboran lo obtenido en la institución analizada. Según Farfán y Garzón (2006) señalan que existen modelos de la GC, como es el caso del Modelo Andersen, el cual toma importancia por la perspectiva individual, que responde a la responsabilidad personal de compartir y hacer explícito el conocimiento para la organización y la otra que es organizacional, deben ser efectivas, creando los procesos, cultura ya tecnología.

Así como el modelo proceso de creación del conocimiento, propuesto por Nonaka et al. (1999) está dado a través de dos espirales de contenido epistemológico y ontológico. Apoyan a instituciones educativas de carácter estatal donde la dirección hace explícito conocimiento tomando una naturaleza dinámica y continua. En ese sentido, la administración de conocimiento organizacional: debe tomar un liderazgo, un desarrollo de la cultura organizacional e innovación tecnológica para potenciar el conocimiento que alimenta el crecimiento. También puede considerarse el modelo de Gopal & Gagnon (1995), que busca establecer calidad de la información para las situaciones futuras y el aprendizaje

organizacional se integre en la cultura institucional, como valores y motiven el crecimiento y desarrollo de los individuos.

Las TIC, han permitido un mejor desarrollo de gestión del conocimiento en la institución analizada, que corrobora con lo expresado por Questa, Rodríguez y Meneses (2018), consideran que la colaboración y uso de las TIC son factores importantes en el desarrollo profesional docente, también Castañeda & Adell, (2011); Vaillant (2010), Westheimer, (2008), propenden el desarrollo organizacional basado en la creación de conocimiento. También Contreras y Gonzales (2017) indicaron que el docente en la actual sociedad de la información ha tenido que cambiar su rol debido a la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación.

Los trabajos colaborativos enmarcado en el concepto docente-prosumidor, hace uso de un marco metódico axial orientado hacia un trabajo colaborativo como parte del rol de docente. Este rol del docente-prosumidor, propende la discusión pedagógica y crítica en la educación. Martínez y Sánchez (2018), consideraron alternativas viables para la mejora del proceso de aprendizaje en los estudiantes y puedan hacer frente a las demandas de la sociedad, en ese sentido, la institución analizada está en el proceso de desarrollar competencias. Respecto a lo abordado por Pulido y Najjar (2015), indicaron que la educación no solo puede enfocarse en el uso de estas tecnologías, la nueva sociedad de la información requiere docentes con nuevas habilidades y un proceso continuo de formación, logrando así una transformación del conocimiento en el capital humano.

En ese sentido, lo expresado en el modelo SECI descrito por Nonaka y Takeuchi muestra la importancia de la gestión de conocimiento en la transformación de las instituciones educativas desde la TIC, lo cual contradice lo expresado por Pulido y Najjar, la autora considera que debe no solo en mejorarse las competencias TIC en los docentes, sino que ello sea de manera integral, básicamente en el desarrollo individual del docente.

Respecto a la creación del conocimiento, los resultados muestran que los docentes de la institución educativa se encuentran en un nivel medio (41.7%) y nivel alto (58.3%) donde el grupo etario con un (40%) de nivel alto corresponde al segmento de edades de 41 a 55 años, refleja una mayor creatividad en docentes de esta edad. Para Diaz y Gairin (2018), consideran que los grupos de creación y gestión del conocimiento son un importante recurso para el desarrollo profesional, Baldobano (2018), propone utilizar la mediación pedagógica

del docente mediante el acceso, la selección y el uso de recursos didácticos digitales. Rodríguez y Gairin (2015), defienden la gestión del conocimiento como la mejor estrategia para promover el aprendizaje organizativo y la innovación.

En el caso de Alarcón, Freire, Osmany, Frías y Nogueira (2019), consideran que los docentes como capital intelectual de las organizaciones, deben promover un alto desempeño en la gestión del conocimiento, a través de la generación de valor de profesores-investigadores.

En esa línea de pensamiento, Meléndez y Flores (2018), promueven una cultura de la información y conocimiento en la educación, a través, de la modalidad híbrida o b-learning, también recomiendan una adecuada competencia para el docente, a fin de desarrollar sus capacidades de aprendizaje en tecnología de información y comunicaciones, utilizar las plataformas virtuales como una herramienta para el aprendizaje de los estudiantes, es un reto importante en nuestros colegios públicos y privados desarrollar la innovación y creatividad y aplicación de esta gestión del conocimiento de manera personal inicialmente por iniciativa y voluntad del docente, asimismo, incrementar la productividad del capital humano haciendo innovación y emporando en la creatividad de sus docentes.

De acuerdo con el modelo dinámico de creación de conocimiento establecido por Nonaka y Takeuchi (1997); para la creación de conocimiento organizacional es necesario, en primer lugar, el conocimiento tácito de los miembros de la organización, la organización requiere ampliar el conocimiento tácito acumulado por cada individuo, creando el conocimiento organizativo, promover la interacción social entre el conocimiento tácito y el explícito o “conversión de conocimiento”, ello se logra mediante Socialización de conocimiento tácito a conocimiento tácito. Externalización de conocimiento tácito a conocimiento explícito. Internalización de conocimiento explícito a conocimiento tácito. Para comenzar una nueva espiral de creación de conocimiento, es necesario que el conocimiento tácito acumulado sea socializado con otros individuos de la organización haciendo viable entonces la creación de conocimiento organizacional, generando espirales de conocimiento en toda la organización. En ese sentido, toda institución es responsable de la creación de conocimiento internamente, apoyando un ambiente favorable para actividades en grupo y para la creación y acumulación de conocimiento a escala individual, los líderes deben determinar los factores sociales, económicos, culturales y morales en sus instituciones.

Respecto a la transferencia de conocimiento, según la distribución de frecuencias de la transferencia de conocimiento en los docentes, se evidencia que el 31.7% tiene nivel medio, y el 68.3% tiene nivel alto, además, el 36.7% tiene un nivel de transferencia medio y pertenecen al grupo etario de 41 a 55 años, el 21.7 tiene un nivel medio de transferencia de conocimiento, y pertenecen al grupo etario de 41 a 55 años, sin embargo un 18.3 % tiene un nivel alto de transferencia y pertenece al grupo etario de 26 a 40 años. En relación a este aspecto, Segovia (2013), Peluffo y Catalán (2012), indicaron que el conocimiento tácito por ser muy personalista es más difícil saber transmitirlo, por ello es necesario gestionarlo a través de patrones que permitan transferir estas acciones de forma oportuna y eficaz.

Alavi y Leidner (1999), sobre la transferencia inciden en aplicar la gestión mediante la transformación de la información para desarrollar actividades que le dan un valor agregado a la labor del docente. Se debe crear, innovar, transferir y utilizar ese conocimiento adquirido de forma interna o externa. Tarí y García (2011) lo realiza a través de la investigación científica.

Considerando que Nonaka y Takeuchi, (1999), expresan que transferir es un proceso de compartir conocimiento entre un determinado grupo, y esto conllevará a un incremento significativo del mismo, en cuanto a experiencias, proyectos, estrategias, planificación, ideas creativas, recursos tecnológicos, etc. La institución educativa debe facilitar condiciones de espacio y tiempo para que los docentes puedan interactuar de forma activa en este intercambio de conocimiento, no solo para promover una transferencia productiva, sino también para mejorar las relaciones entre los trabajadores fortaleciendo el trabajo en equipo. Nonaka y Takeuchi (1999) explicaron que transferir el conocimiento se da muchas veces mediante las tertulias diarias entre las personas y éstas pueden ser tácitos o explícitos, de esta manera en colegios las reuniones de docentes a través de los almuerzos o reuniones de café para intercambiar ideas y conocimientos, asimismo, una sala de docentes es importante centro de reunión para intercambiar y transferir conocimientos, la búsqueda del sano entrenamiento como hacer deporte entre docentes, realizar círculos de calidad como metodología de análisis de solución de problemas que hace que los docentes del centro educativo puedan transferir sus conocimientos, compartiendo su visión y experiencia . Además, mediante diferentes formas de comunicación como socialización, la externalización y la internalización. La primera se da mediante la experiencia, vivencia, convivencia, etc. a través de destrezas entre dos o más individuos. La segunda es la

concretización del modelo verbal, es decir a través de la creación de conceptos y la tercera es el nuevo conocimiento que se relacionara con el ya tenido atrás.

En relación a la aplicación de los conocimientos, se obtuvieron hallazgos que muestran los resultados desde la percepción de los encuestados, que el 36.7 % son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel alta y el 21.7% son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel medio, y solamente, el 15.0% son de 26 a 40 años y de gestión de conocimiento de nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes según grupo etario y gestión del conocimiento en su dimensión aplicación, para una entidad educativa estatal.

Los investigadores Contreras y Gonzales (2017), explican que el docente-prosumidor tiene por condición una comunicación dialógica, abordada desde su perfil de productor-expresión y el usuario-análisis, por ende, la comunicación bidireccional; incentiva la capacidad de comunicación visual y simbólica.

Los investigadores como Nonaka y Takeuchi (1999), establecieron un procedimiento final de la gestión del conocimiento, teniendo como actividad principal la aplicación de lo compartido y adquirido, siendo codificadas en un conocimiento implícito, obteniendo así una mejor toma de decisiones para fortalecer y desarrollar diferentes actividades que enriquecen la labor docente. En base a estos hechos en las instituciones del estado como el caso de estudio se trabaja en fortalecer el conocimiento implícito, a través de talleres de docentes e interacción e intercambio se busca aplicar el conocimiento adquirido entre los colegas.

V. Conclusiones

Primera. En concordancia con el objetivo general, los hallazgos muestran resultados en la gestión de conocimientos son: el 61.7% tienen un nivel medio y el 38.3% tiene un nivel alto, asimismo, que el 45.0 % son sexo femenino y de gestión de conocimiento de nivel medio y el 26.7% son sexo femenino y de gestión de conocimiento de nivel alto, y solamente, el 16.7% son de sexo masculino y de gestión de conocimiento de nivel medio, respecto a la percepción que tienen los docentes según sexo y gestión del conocimiento, en una entidad educativa estatal.

Segunda. En concordancia con el objetivo específico respecto a la creación, los hallazgos muestran resultados en la gestión de conocimientos son: que el 58.3% tienen un nivel alto y el 41.7% tiene un nivel medio, asimismo, que el 40.0 % son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel alta y el 18.3% son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel medio, y solamente, el 13.3% son de 26 a 40 años y de gestión de conocimiento de nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes según grupo etario y gestión del conocimiento en su dimensión creación, en una entidad educativa estatal.

Tercera. En concordancia con el objetivo específico respecto a la transferencia, los hallazgos muestran resultados en la gestión de conocimientos son: que el 68.3% tienen un nivel alto y el 31.7% tiene un nivel medio, asimismo, que el 36.7 % son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel alta y el 21.7% son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel medio, y solamente, el 18.3% son de 26 a 40 años y de gestión de conocimiento de nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes según grupo etario y gestión del conocimiento en su dimensión transferencia, en una entidad educativa estatal

Cuarta. En concordancia con el objetivo específico respecto a la aplicación, los hallazgos muestran resultados en la gestión de conocimientos son: que el 58.3% tienen un nivel alto y el 41.7% tiene un nivel medio, asimismo, que el 36.7 % son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel alta y el 21.7% son de 41 a 55 años y de gestión de conocimiento de nivel medio, y solamente, el 15.0% son de 26 a 40 años y de gestión de conocimiento de nivel alto, respecto a la percepción que tienen los docentes según grupo etario y gestión del conocimiento en su dimensión aplicación, en una entidad educativa estatal.

VI. Recomendaciones

Primera. La institución educativa debe propender a una gestión del conocimiento que genere una labor docente más formativa, creativa y competitiva, basada en estrategias, nuevos enfoques, técnicas, ideas innovadoras. Desarrollar una política de estado a través de las UGEL, entre otras instituciones, con rol protagónico para desarrollar la gestión del conocimiento entre sus integrantes de carácter individual y organizacional. Profundizar la investigación sobre la base del trabajo actual.

Segunda. Las organizaciones educativas deben administrar conocimiento organizacional: debe tomar un liderazgo, un desarrollo de la cultura organizacional e innovación tecnológica para potenciar el conocimiento que alimenta el crecimiento.

Tercera. Hacer uso de un marco metódico axial orientado hacia un trabajo colaborativo (docente-prosumidor) como parte del rol de docente. Asimismo, establecer pautas para estructurar nuevos conocimientos, como la socialización, combinación, externalización, e internalización.

Cuarta. Establecer un procedimiento de gestión del conocimiento, para la aplicación del conocimiento implícito, para fortalecer la toma de decisiones que enriquecen la labor docente. Una estrategia puede ser a través de talleres de docentes, interacción e intercambio que busque aplicar el conocimiento adquirido entre los colegas.

Referencias

- Alavi, M. y Leidner, D. (2006). *Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. MIS Quarterly Vol. 25 No. 1/March 2001 p.114-115.*
- Baltodano M. (2018) Análisis e implicaciones de los resultados de las prácticas pedagógicas de un docente líder en una prueba piloto de innovación en el proyecto. *Revista Electrónica Educare* (Educare Electronic Journal) EISSN: 1409-4258 Vol. 22(2) MAYO-AGOSTO, 2018: 1-22 doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-2.4>
- Browning, TR. (2018) Building models of product development processes: An integrative approach to managing organizational Knowledge *System engineering*. 21: 70– 87 <https://doi.org/10.1002/sys.21421>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Caliskan, N., Kuzu, O., & Kuzu, Y. (2017). The Development of a Behavior Patterns Rating Scale for Preservice Teachers. *Journal of Education and Learning*, 6(1), 130-142. Recuperado de <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/jel/article/view/64405>
- Castañeda, L., & Adell, J. (2011). El desarrollo profesional de los docentes en entornos personales de aprendizaje (PLE). En R. Roig Vila & C. Laneve (Eds.), *La práctica educativa en la sociedad de la información. Innovación a través de la investigación. La pratica educativa nella società dell'informazione. L'innovazione attraverso la ricerca* (pp. 83-95). Alcoy - Brescia: Marfil & La Scuola Editrice.
- Contreras L. & González K. (2017). “Nuevas funciones docentes para la gestión del conocimiento en la web social”. *Revista Academia y Virtualidad*, 10, (1), 95-106
- Christer J., Acevedo J. (2015), El desarrollo de capacidades y la gestión del conocimiento en los potenciales de cambio y competitividad universitaria. *Anagramas*, Vol. 14, N° 27, pp. 201-216 - ISSN 1692-2522 • Julio-diciembre de 2015 / 250 p. Medellín, Colombia
- Durango y Quiroz (2017) Evaluación de la madurez de la gestión de conocimiento en grandes empresas de Colombia: modelo exploratorio, pensamiento y gestión, N.º 43 ISSN 1657-6276 <http://dx.doi.org/10.14482/pege.43.10579>
- De la Hoz, J.; Carrillo, E. & Gómez, L. (2014). Gestión de la calidad y del conocimiento: dos enfoques complementarios. *Ad-minister*, Julio- Diciembre, 71-85. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.43.10578>

- Díaz A. y Gairín J. (2018), Grupos de Creación y Gestión del Conocimiento en Red en un Programa de Perfeccionamiento en Docencia Universitaria RED. Revista de Educación a Distancia. Núm. 57(5), 31-03-2018 DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/red/57/5>, http://www.um.es/ead/red/57/diaz_gairin.pdf
- Doyle, A. (2019), Operationalising pedagogical content knowledge research in technology education: Considerations for methodological approaches to exploring enacted practice *British Educational Research Journal* <https://doi.org/10.1002/berj.3524>
- Farfán, D y Garzón, M (2006). *La Gestión del Conocimiento*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- García, P. (2015). La Gestión del conocimiento y Marco del buen desempeño docente en la RED educativa N°01 de la Ugel Ventanilla 2014. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- García, C. (2012). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Gallego, D. y Valdivia, J. (2013). *Las comunidades de prácticas virtuales: un espacio de participación para la mejora de las prácticas educativas del profesorado*. España: Dykinson.
- Hayes, B. (1999). Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios. (2.ed.). España: Gestión
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México, McGraw-Hill.
- Hernández C., Garcés R., Perdomo J., Carrasco M (2017), “Gestión universitaria del conocimiento para el desarrollo local”, *Lámpsakos*, no. 18, pp 44-57, 2017 DOI: <http://dx.doi.org/10.21501/21454086.2317>
- Inche, J. (2010). *Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una Institución Educativa en el Perú*. Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas. Escuela de Post-Grado. Universidad Nacional
- Liscano, M. (2015). *Relaciones entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría*, tesis de maestros, Universidad Católica de Chile.
- López, V. (2014). *Formación pedagógica y su relación con desempeño docente de educación básica de la etapa I y II*, tesis de maestría, Venezuela, Universidad Rafael Urdaneta.

- 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>.
- Martínez A. y Sánchez S. (2018), Generación de Competencias con Base en la Gestión de Conocimiento Científico *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2018, 16(2), 61-76. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.2.004>.
- Meléndez Tamayo C. F. y Flores Rivera, L. D. (2018). Educación Continua, Gestor del Aprendizaje y conocimiento en la Educación Superior. *3C TIC. Cuadernos de desarrollo aplicados a las TIC*, 7(4), pp.76-97. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/3ctic.2018.62.76-97>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. NY- Oxford: Oxford University Press.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1997). *The knowledge-creating company*. OxfordUniversity Press, Nueva York.
- Nonaka I. y Takehuchi H. (1999). The Knowledge-Creating Company, Oxford University Press [Version Electronica]. *Journal of Management Information Systems vol. 18 n°*, 23-55. Extraído el 5 de mayo, 2012, de: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8527.00107>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). *Estrategia para la enseñanza y formación técnica profesional, EFTP*. París, Francia: UNESCO. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002452/245239s.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2011). *Preparing & supporting teachers to meet the challenge of 21st century learning in Asia-Pacific: transversal competencias in Education Policies and Practice*. Bangkok: UNESCO. Recuperado de <http://bangkok.unesco.org/content/preparing-and-supporting-teachersasia%E2%80%9191pacific-meet-challenges-twenty-first-century>
- Olsson y Acevedo (2017), El desarrollo de capacidades y la gestión del conocimiento en los potenciales de cambio y competitividad universitaria. *Anagramas*, Vol. 14, N°

27, pp. 201-216 - ISSN 1692-2522 • Julio-diciembre de 2015 / 250 p. Medellín, Colombia.

- Pulido, D. y Najjar, O. (2015). Gestión del conocimiento en educación con tic en la transformación de la escuela. *Revista Vínculos*, 12(1), 27-41.
- Peluffo, M. y Catalán, E. (2012). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Serie Manuales: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. Santiago de Chile: ONU.
- Ponce, A. y Alabart, Y. (2015). Programa de gestión del conocimiento para el área de cocina de un hotel. *Retos Turísticos*, 14(2), 1-15.
- Questa M. y Rodríguez D. (2018), Colaboración y uso de las TIC como factores del desarrollo profesional docente en el contexto educativo uruguayo. Protocolo de análisis para un estudio de casos múltiple. ISSN 1510-2432 - ISSN 1688-9304, DOI: <https://doi.org/10.18861/cied.2018.9.1.2818> *Cuadernos de Investigación Educativa*, Vol. 9, N° 1, 2018, Montevideo (Uruguay), 13-34. Universidad ORT Uruguay.
- Ríos, R. (2015). *Gestión del conocimiento en la RED N° 11, San Martín de Porres* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo: Lima– Perú.
- Ríos, C. (2012). *Aplicación del modelo de gestión del conocimiento a partir del método de Nonaka y Takeuchi a la empresa “La primavera del Drywall”*. Anteproyecto presentado para optar al título de Especialista en Gestión de Información y Bases de Datos. Escuela de Post-Grado, Universidad de San Buenaventura, Colombia.
- Rodríguez, A. (2015). *La gestión del conocimiento científico-técnico en la universidad: un caso y un proyecto*. España. (s.e)
- Rojas, N. (2014). *Gestión del conocimiento y desarrollo institucional según los maestros de la RED N° 2 de San Juan de Miraflores*, tesis de maestro, los Olivos Perú, Universidad César Vallejo.
- Rodríguez D. y Gairin J. (2015) Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas, *Educación* Vol. XXIV, N° 46, marzo 2015, pp. 73-90 / ISSN 1019-9403 Universitat Autònoma de Barcelona
- Sánchez, I. (2015). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Universidad de Guadalajara*, tesis de maestría, Yucatán -México, Universidad Autónoma.
- Sebastián M. (2015), *Gestión del conocimiento y competencia profesional de las Escuelas de la Facultad de Ingeniería de la Universidad César Vallejo-San Juan de Lurigancho*, (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo

- Segovia, R. (2013). *Gestión del conocimiento en una entidad pública a través del uso de plataformas virtuales de enseñanza: caso Defensoría del Pueblo*. Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión y Política de la Innovación y la Tecnología. Escuela de Post-Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Tarí, J. y García, M. (2011). *¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?* Cuadernos de Gestión, 13(1), 151-176.
- Tedesco, J. C. (1998). Educación y sociedad del conocimiento y de la información. *Revista Colombiana de Educación*, 36-37, 139-154.
- Tobón, S. (2017). Conceptual analysis of the socioformation according to the knowledge society. *Knowledge Society and Quality of Life (KSQL)*, 1(1), 9-35. <https://goo.gl/aJeSvw>
- Velásquez, V. (2014). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la institución educativa 6045 Dolores Cavero de Grau de San Juan de Miraflores, 2012*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Vaillant, D. (2010). Políticas para un desarrollo profesional docente efectivo. En C. Vélaz de Medrano & D. Vaillant (Eds.), *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* (pp. 29-37). Madrid: OEI-Fundación Santillana.
- Westheimer, J. (1999). Communities and consequences: an inquiry into ideology and practice in teachers' professional work. *Educational Administration Quarterly*, 35(1), 71-105.
- Westheimer, J. (2008). Learning among colleagues: teacher community and the shared enterprise of education. En M. Cochran-Smith, D. Feiman-Nemser, J. McIntyre, & K. Demers (Eds.), *Handbook of research in teacher education* (pp. 756-785). New York: Routledge.

Anexos

ANEXO 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	DEFINICIÓN OPERACIONAL			METODOLOGÍA
		Variable	Dimensiones	Indicadores	
<p>General</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del conocimiento sobre la creación del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del conocimiento sobre la transferencia del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del conocimiento sobre la aplicación del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019?</p>	<p>General</p> <p>Determinar el nivel de gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar el nivel de gestión del conocimiento sobre la creación del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019.</p> <p>Determinar el nivel de gestión del conocimiento sobre la aplicación del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019.</p> <p>Determinar el nivel de gestión del conocimiento sobre la aplicación del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019</p>	<p>Variable</p> <p>X</p> <p>Gestión del conocimiento</p>	<p>Creación del conocimiento</p> <p>Transferencia del conocimiento</p> <p>Aplicación del conocimiento</p>	<p>Exploración del conocimiento Exteriorización del conocimiento Compartir el conocimiento</p> <p>Interaprendizaje del conocimiento Transferencia de información por medios electrónicos</p> <p>Necesidades de información Conocimiento explícito Interiorización del conocimiento</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo</p> <p>Tipo</p> <p>La investigación es de tipo Básica</p> <p>Diseño</p> <p>El diseño de investigación es No experimental se hará de corte transversal</p> <p>Población</p> <p>La población está comprendida por los 60 docentes</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario (27) reactivos en la escala de likert, dividida en tres dimensiones.</p> <p>Procedimientos Estadísticos</p> <p>Para la estadística descriptiva se utilizarán tablas y figuras.</p>

Anexo 2

Cuestionario de escala de medición: Gestión del conocimiento

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) participante, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

DATOS GENERALES

Sexo: (1) Masculino (2) Femenino

Grupo Etéreo (1) de 18 a 25; (2) De 26 a 40; (3) De 41 a 55 (4) Mas de 55

Nro.	Preguntas	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Creación del conocimiento					
1	Utilizo medios de información dentro y fuera de la institución, como biblioteca, internet, etc.					
2	Creo algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca mi práctica pedagógica.					
3	Organizo mi información para que pueda usarlo con facilidad en mi labor docente.					
4	Busco información que me permita reflexionar e implementar estrategias para el aprendizaje.					
5	Creo nuevos conocimientos, los organizo e integro en alguna base de información.					
6	Busco información constante que me ayuden a innovar en mi labor docente.					
7	Fomento mi aprendizaje continuo, buscando generar conocimientos.					
8	Desarrollo proyectos de innovación.					
9	Formo parte de grupos de innovación en mi institución.					
	Dimensión 2: Transferencia del conocimiento					
10	Trabajo en base a los objetivos organizacionales de mi institución.					
11	Fomento el trabajo en equipo fortaleciendo la labor pedagógica.					
12	Comparto mis mejores prácticas pedagógicas con el resto de la institución.					

13	Realizo transferencia de información entre docentes, promoviendo el interaprendizaje constante.					
14	Intercambio conocimientos, ya sean estrategias, ideas, propuestas, etc. con mis colegas.					
15	Comparto experiencias pedagógicas cuando trabajo en equipo.					
16	Utilizo el correo electrónico para transferir información que ayuden a los docentes en su labor pedagógica.					
17	Comparto alguna página web que ayude a los docentes en su práctica pedagógica.					
18	Utilizo algún sistema intranet el cual puede ser alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar la labor pedagógica.					
	Dimensión: Aplicación del conocimiento					
19	Desarrollo estrategias pertinentes para superar obstáculos en la búsqueda de información.					
20	Desarrollo mi conocimiento a través de la elaboración de libros, guías académicas u otros.					
21	Reflexiono con mis colegas sobre cómo aplicamos nuestros conocimientos en la práctica docente.					
22	Aplico los conocimientos compartidos en mi práctica docente.					
23	Reformulo mi practica pedagógica en función de lo aplicado en clase.					
24	Baso mi trabajo en el conocimiento creado y compartido.					
25	Organizo significativamente los conocimientos que desarrollo de forma individual o en equipo.					
26	Aplico mis conocimientos de una manera coordinada con los objetivos de cada sesión de aprendizaje.					
27	Recibo capacitación especializada que luego aplico en mi práctica pedagógica.					

Anexo 3.
Certificado de Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Utilizo medios de información dentro y fuera de la institución, como biblioteca, internet, etc.	X		X		X		
2	Creo algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca mi práctica pedagógica.	X		X		X		
3	Organizo mi información para que pueda usarlo con facilidad en mi labor docente.	X		X		X		
4	Busco información que me permita reflexionar e implementar estrategias para el aprendizaje.	X		X		X		
5	Creo nuevos conocimientos, los organizo e íntegro en alguna base de información.	X		X		X		
6	Busco información constante que me ayuden a innovar en mi labor docente.	X		X		X		
7	Fomento mi aprendizaje continuo, buscando generar conocimientos.	X		X		X		
8	Desarrollo proyectos de innovación.	X		X		X		
9	Formo parte de grupos de innovación en mi institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
10	Trabajo en base a los objetivos organizacionales de mi institución.	X		X		X		
11	Fomento el trabajo en equipo fortaleciendo la labor pedagógica.	X		X		X		
12	Comparto mis mejores prácticas pedagógicas con el resto de la institución.	X		X		X		
13	Realizo transferencia de información entre docentes, promoviendo el interaprendizaje constante.	X		X		X		
14	Intercambio conocimientos, ya sean estrategias, ideas, propuestas, etc. con mis colegas.	X		X		X		
15	Comparto experiencias pedagógicas cuando trabajo en equipo.	X		X		X		
16	Utilizo el correo electrónico para transferir información que ayuden a los docentes en su labor pedagógica.	X		X		X		
17	Comparto alguna página web que ayude a los docentes en su práctica pedagógica.	X		X		X		

18	Utilizo algún sistema intranet el cual puede ser alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar la labor pedagógica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
19	Desarrollo estrategias pertinentes para superar obstáculos en la búsqueda de información.	X		X		X		
20	Desarrollo mi conocimiento a través de la elaboración de libros, guías académicas u otros.	X		X		X		
21	Reflexiono con mis colegas sobre cómo aplicamos nuestros conocimientos en la práctica docente.	X		X		X		
22	Aplico los conocimientos compartidos en mi práctica docente.	X		X		X		
23	Reformulo mi practica pedagógica en función de lo aplicado en clase.	X		X		X		
24	Baso mi trabajo en el conocimiento creado y compartido.	X		X		X		
25	Organizo significativamente los conocimientos que desarrollo de forma individual o en equipo.	X		X		X		
26	Aplico mis conocimientos de una manera coordinada con los objetivos de cada sesión de aprendizaje.	X		X		X		
27	Recibo capacitación especializada que luego aplico en mi práctica pedagógica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Leopoldo Santa, Ezebel DNI: 099-75403

Especialidad del validador: Dr. en Gestión

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

18	Utilizo algún sistema intranet el cual puede ser alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar la labor pedagógica.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
19	Desarrollo estrategias pertinentes para superar obstáculos en la búsqueda de información.	X		X		X	
20	Desarrollo mi conocimiento a través de la elaboración de libros, guías académicas u otros.	X		X		X	
21	Reflexiono con mis colegas sobre cómo aplicamos nuestros conocimientos en la práctica docente.	X		X		X	
22	Aplico los conocimientos compartidos en mi práctica docente.	X		X		X	
23	Reformulo mi practica pedagógica en función de lo aplicado en clase.	X		X		X	
24	Baso mi trabajo en el conocimiento creado y compartido.	X		X		X	
25	Organizo significativamente los conocimientos que desarrollo de forma individual o en equipo.	X		X		X	
26	Aplico mis conocimientos de una manera coordinada con los objetivos de cada sesión de aprendizaje.	X		X		X	
27	Recibo capacitación especializada que luego aplico en mi práctica pedagógica.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra Norma Luque de Reategui DNI: 30637273

Especialidad del validador: Dra en Administración de la Educación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

16 de Julio del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

18	Utilizo algún sistema intranet el cual puede ser alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar la labor pedagógica.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
19	Desarrollo estrategias pertinentes para superar obstáculos en la búsqueda de información.	X		X		X	
20	Desarrollo mi conocimiento a través de la elaboración de libros, guías académicas u otros.	X		X		X	
21	Reflexiono con mis colegas sobre cómo aplicamos nuestros conocimientos en la práctica docente.	X		X		X	
22	Aplico los conocimientos compartidos en mi práctica docente.	X		X		X	
23	Reformulo mi practica pedagógica en función de lo aplicado en clase.	X		X		X	
24	Baso mi trabajo en el conocimiento creado y compartido.	X		X		X	
25	Organizo significativamente los conocimientos que desarrollo de forma individual o en equipo.	X		X		X	
26	Aplico mis conocimientos de una manera coordinada con los objetivos de cada sesión de aprendizaje.	X		X		X	
27	Recibo capacitación especializada que luego aplico en mi práctica pedagógica.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Luis Torre Cabanillo DNI: 08404690

Especialidad del validador: Ing. ESTADÍSTICO CIP. 49863

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

14 de Julio del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Matriz de Datos

ENCU	DG1	DG2	CREACION									TRANSFERENCIA								APLICACIÓN										
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	
4	2	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	3	4	5	
5	2	2	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	
6	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
7	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	
8	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
9	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	
10	1	2	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	
11	1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
12	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	
13	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
14	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
15	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
16	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	
17	2	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	
18	2	3	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	2	5	1	5	4	5	3	3	4	3	
19	2	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	
20	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	
21	2	2	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	
22	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	
23	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	
24	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	
26	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	
27	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
28	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
29	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	
30	2	2	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	3	5	4	5	
31	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
32	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	
33	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
34	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	
35	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
36	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
37	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
38	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	1	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	
40	2	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	3	3	4	5	
41	2	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5	5	
42	1	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	
43	2	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
44	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	
45	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
46	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	3	4	
48	1	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	2	5	1	5	5	5	3	3	4	4	4	
49	2	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	2	3	5	5	4	4	5	3	
50	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	3	5	4	4	
51	2	2	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	
52	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
53	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
54	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	
55	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	
56	1	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	1	5	5	4	3	3	4	3	
57	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	5	5	4	4	5	3	4	
58	1	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	5	3	
59	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	
60	2	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	

Anexo 5

Prueba piloto de confiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	27

Anexo 6.
Autorización

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Maria Soledad Sanchez Flores, Directora de la Institución Educativa 5095 Julio Ramón Ribeyro, en base a lo expuesto en el Oficio No. 001-2019-MCJ, acepto voluntariamente participar en la investigación "*Gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019*", conducida por la Investigadora Magali Cantorín Jaime, con el fin de obtener el grado de Maestra de Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo.

He sido informado de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora Magali Cantorín Jaime a (magali_primaria@hotmail.com y al teléfono 942831305).

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto.

FECHA

Día	Mes	Año
12	07	19





Maria Soledad Sanchez Flores
Director
IE 5095 Julio Ramón Ribeyro



Magali Cantorín Jaime
Investigador Responsable

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019.**" de la estudiante **Magali Cantorín Jaime**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. La suscrita 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, 08 de agosto del 2019



Estrella A. Esquiagola Aranda
DNI: 09975909



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)

CANTORÍN JAIME, MAGALI

D.N.I. : 42755241

Domicilio : Mz "6" 58 Lt. 1 Bocanegra - Callao

Teléfono : Fijo : 4843726 Móvil : 942831305

E-mail : MAGALI-PRIMARIA@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CANTORÍN JAIME, MAGALI

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS

DOCENTES DE UNA ENTIDAD ESTATAL

DEL CALLAO, 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 :

Magali Peralta

Fecha:

27-11-2019



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:

MAGALI CANTORÍN JAIME

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS
DOCENTES DE UNA ENTIDAD ESTATAL
DEL CALLAO, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN