



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL  
DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN  
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS  
DE LA PROVINCIA DE ESPINAR – CUSCO, 2021**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**JHON EDISON HUALLPA YUCRA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA  
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL  
DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN  
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS  
DE LA PROVINCIA DE ESPINAR – CUSCO, 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

**JHON EDISON HUALLPA YUCRA**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**


MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :

  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI


PRIMER MIEMBRO :

  
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO :

  
Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS :

  
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 135-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 29 de mayo de 2024

#### VISTOS:

El expediente N° 2023-012926, presentado por el (la) Bachiller **HUALLPA YUCRA JHON EDISON**, con número de DNI. **41724128**, asignado (a) con código de matrícula **21028651**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Espinar.

#### CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **HUALLPA YUCRA JHON EDISON**, con número de DNI. **41724128**, asignado (a) con código de matrícula **21028651**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR – CUSCO, 2021**. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 29 de noviembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR – CUSCO, 2021**. Elaborado por el (la) Bachiller **HUALLPA YUCRA JHON EDISON**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Miembro del Jurado	:	Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor de Tesis	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves 06 de junio del 2024
Hora	:	11:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

Co./Anexo: EPG (01)  
Interesado (01)  
Cargo (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
UNCV/Dir



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 378-2023-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 09 de junio del 2023

**VISTOS:**

El expediente N° 04366, Presentado por el (a) Bach: HUALLPA YUCRA JHON EDISON, con número de DNI 41724128 y asignado (a) con código de matrícula N° 42314321, quien solicita cambio de JURADOS Y ASESOR del Proyecto de Tesis titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR – CUSCO, 2021** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**. Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede Filial ESPINAR.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach: HUALLPA YUCRA JHON EDISON, quien solicita el cambio de JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación, aprobado con Resolución Directoral No. 0401-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 26 de julio del 2022, en el que se le asignó como PRESIDENTE el (a) Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS, como SEGUNDO MIEMBRO el (a) Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA y como ASESOR el (a) Mgtr. JAVIER ALFREDO CONDORI AMANQUI, los mismos que se cambia por no tener vinculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 30 de mayo del 2022, registrado en el Folio N° 3229 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE, SEGUNDO MIEMBRO Y ASESOR DE LA TERNA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**, para su revisión de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR – CUSCO, 2021** Presentado por el (a) Bach: HUALLPA YUCRA JHON EDISON. Conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro	:	Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

**SEGUNDO- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Cc./CARGO (01)  
ARCHIVO EPG – 2023 (01)  
INTERESADO (01)  
LCC/INMA



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA  
SECRETARIO ACADEMICO



## "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCION DIRECTORAL N° 0401 - 2022-USA-EPG/UANCV

26 de julio del 2022.

#### VISTOS:

El expediente N° 035694 de fecha 30 de mayo del 2022, presentado por el (la) BACHILLER HUALLPA YUCRA JHON EDISON, con DNI N° 41724128, código de matrícula 42314321, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR- CUSCO, 2021.** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER en: EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Espinar.

#### CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de Investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N° 2500-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 21 de diciembre del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS**
- Primer miembro : **Mtro. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
- Segundo miembro : **Mgr. FIDEL CARACELA BORDA**

Que, con registro N° 3229 de fecha 30 de mayo del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR- CUSCO, 2021.** presentado por el (la) Bachiller HUALLPA YUCRA JHON EDISON, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de Investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR- CUSCO, 2021.** presentado por el (la) Bachiller HUALLPA YUCRA JHON EDISON, para obtener el grado académico de **MAGISTER en: EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Mgr. JAVIER ALFREDO CONDORI AMANQUI**.

**SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

o/c/CARGO (01)  
ARCHIVO 070-2022 (01)  
INTERESADO (01)  
FCOR/meyjs



Dr. Félix C. Ochaona Paravicino  
DIRECTOR (o)



VICERRECTORADO ACADÉMICO  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Mgr. LUIS CHAYNA AGUILAR  
SECRETARIO ACADÉMICO



## LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y NIVELES DE PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICARDO PALMA SORIANO, ESPINAR, CUSCO, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS


1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

<b>Título de la tesis</b>	
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR – CUSCO, 2021</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Jhon Edison Huallpa Yucra
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41724128
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-5411-1224">https://orcid.org/0009-0003-5411-1224</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Arnaldo Yana Torres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6740-5024">https://orcid.org/0000-0002-6740-5024</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Percy Gonzalo Puma Puma
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Enrique Genaro Apaza Chirinos
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02413103
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	<b>Gestión de la Educación – P32</b>
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú          Departamento: Cusco          Provincia: Espinar          Latitud: S 14° 47' 32"          Longitud: O 71° 24' 38"</p>  <p><a href="https://maps.app.goo.gl/SuxwT2uocHckRmhm7">https://maps.app.goo.gl/SuxwT2uocHckRmhm7</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2022 – Mayo 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Ciencias sociales</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Ciencias de la educación</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a></p> <p><b>Educación general</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO  
 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

*Dr. Segundo Ortiz Conchayo*  
 DIRECTOR  
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JHON EDISON HUALLPA YUCRA, identificado con DNI Nro. 41724128, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR - CUSCO, 2021

Asesorado por: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 21 de agosto del 2024

  
Firma del Asesor (obligatoria)

  
Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A Dios quien guía mi camino para lograr mis metas y propuestas y quien me ha dado la vida y fortaleza.



### **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Escuela de Posgrado, y a todas las personas que siempre me apoyaron incondicionalmente.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii

### CAPÍTULO I

#### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la Situación Problemática. ....	16
1.2. Formulación del Planteamiento del Problema.....	18
1.2.1. Problema General .....	18
1.2.2. Problemas Específicos .....	18
1.3. Justificación de la Investigación.....	18
1.4. Objetivos. ....	19
1.4.1. Objetivo General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos .....	19
1.5. Importancia y Alcance de la Investigación. ....	20
1.6. Limitaciones y Delimitaciones de la Investigación.....	20
1.7. Hipótesis de la Investigación. ....	21
1.7.1. Hipótesis General .....	21
1.7.2. Hipótesis Específicas.....	21
1.8. Variables e Indicadores. ....	21
1.8.1. Conceptualización de Variables.....	21
1.8.2. Operacionalización de las Variables .....	23



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio.....	24
2.1.1. A Nivel Internacional.....	24
2.1.2. A Nivel Nacional.....	26
2.1.3. A Nivel Regional.....	27
2.2. Bases Teóricas.....	28
2.2.1. La Gestión del Conocimiento.....	28
2.2.2. Desarrollo Profesional en una Perspectiva Profesional.....	48
2.3. Marco Conceptual.....	57

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la Investigación.....	62
3.2. Método o Métodos Aplicados en la Investigación.....	62
3.3. Tipo de la Investigación.....	63
3.4. Nivel de la Investigación.....	63
3.5. Diseño de la Investigación.....	64
3.6. Población y Muestra.....	64
3.6.1. Población.....	64
3.6.2. Muestra.....	66
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	68
3.7.1. Técnicas.....	68
3.7.2. Instrumentos.....	69
3.8. Validez y Confiabilidad del Instrumento de Investigación.....	70
3.8.1. Validación de los Instrumentos.....	70
3.8.2. Confiabilidad de los Instrumentos.....	70
3.9. Diseño de la Estrategia para la Prueba de Hipótesis.....	70



**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS**

4.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Datos. .... 72

    4.1.1. Ciclo de Gestión del Conocimiento ..... 72

    4.1.2. Sistemas de Gestión del Conocimiento ..... 78

    4.1.3. Factores Facilitadores de la Gestión del Conocimiento ..... 84

    4.1.4. Factores Facilitadores de la Gestión del Conocimiento ..... 89

    4.1.5. Factores que Contribuyen al Desarrollo Profesional ..... 95

    4.1.6. Factores que Contribuyen al Desarrollo Profesional ..... 100

4.2. Proceso de la Prueba de Hipótesis..... 106

4.3. Discusión de los Resultados..... 107

**CONCLUSIONES ..... 109**

**RECOMENDACIONES ..... 111**

**REFERENCIAS..... 112**

**ANEXOS ..... 117**



## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1** Operacionalización de las variables..... 23

**Tabla 2** Población de docentes de I.E.S. de la provincia de Espinar - Cusco ..... 65

**Tabla 3** Muestra de docentes de I.E.S. de la provincia de Espinar - Cusco ..... 67

**Tabla 4** Estructura del cuestionario de la variable independiente ..... 69

**Tabla 5** Estructura del cuestionario de la variable dependiente ..... 70

**Tabla 6** ¿Observa Ud. si el director identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras en la institución educativa?..... 72

**Tabla 7** ¿Observa Ud. si el director tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento?..... 74

**Tabla 8** ¿Aprecia Ud. si la plana jerárquica de la institución fomenta la innovación de conocimientos de una manera sistemática? ..... 76

**Tabla 9** ¿Observa Ud. si el director utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento para organizar la documentación y otros?..... 78

**Tabla 10** ¿Cree Ud. que el sistema de trabajo del conocimiento ayuda a los administrativos en la creación e integración del nuevo conocimiento?..... 80

**Tabla 11** ¿Piensa Ud. si la plana administrativa utiliza técnicas inteligentes para preservar el conocimiento tácito? ..... 82

**Tabla 12** ¿Aprecia Ud. si la dirección fomenta la coordinación entre diferentes áreas para facilitar la gestión del conocimiento?..... 84

**Tabla 13** ¿Observa Ud. si la dirección promueve el control del conocimiento de una manera intencional para generar un nuevo conocimiento? ..... 86

**Tabla 14** ¿Observa Ud. sí en la dirección de la institución existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas de la gestión del conocimiento?..... 88

**Tabla 15** ¿Aprecia Ud. si la dirección promueve tipologías de contenidos académicos que oriente hacia el desarrollo profesional? ..... 89



<b>Tabla 16</b> ¿Visualiza Ud. si la dirección fomenta conocimientos propios de la profesión docente que oriente hacia el desarrollo profesional? .....	91
<b>Tabla 17</b> ¿Asume Ud. si la dirección promueve tipologías de conocimientos relacionados con los fines y valores que orienten hacia el desarrollo profesional? .....	93
<b>Tabla 18</b> ¿Piensa Ud. si la dirección de la institución promueve programas de capacitación que contribuya hacia el desarrollo profesional de calidad? .....	95
<b>Tabla 19</b> ¿Aprecia Ud. sí en la institución existe disponibilidad de recursos que coadyuve en el desarrollo profesional? .....	97
<b>Tabla 20</b> ¿Observa Ud. si la dirección proyecta incentivos que coadyuve hacia el desarrollo profesional del docente? .....	99
<b>Tabla 21</b> ¿Cree Ud. que organiza su tiempo de una manera adecuada que oriente hacia la eficacia del desarrollo profesional? .....	100
<b>Tabla 22</b> ¿Muestra Ud. que tiene la capacidad imaginativa frente a los temas pedagógicos durante la práctica del desarrollo profesional docente? .....	102
<b>Tabla 23</b> ¿Cree Ud. que demuestra positividad y capacidad frente a situaciones adversas durante el desarrollo profesional? .....	104



## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1** ¿Observa Ud. si el director identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras en la institución educativa?..... 73

**Figura 2** ¿Observa Ud. si el director tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento?..... 75

**Figura 3** ¿Aprecia Ud. si la plana jerárquica de la institución fomenta la innovación de conocimientos de una manera sistemática? ..... 77

**Figura 4** ¿Observa Ud. si el director utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento para organizar la documentación y otros?..... 78

**Figura 5** ¿Cree Ud. que el sistema de trabajo del conocimiento ayuda a los administrativos en la creación e integración del nuevo conocimiento?..... 80

**Figura 6** ¿Piensa Ud. si la plana administrativa utiliza técnicas inteligentes para preservar el conocimiento tácito? ..... 82

**Figura 7** ¿Aprecia Ud. si la dirección fomenta la coordinación entre diferentes áreas para facilitar la gestión del conocimiento?..... 84

**Figura 8** ¿Observa Ud. si la dirección promueve el control del conocimiento de una manera intencional para generar un nuevo conocimiento? ..... 86

**Figura 9** ¿Observa Ud. sí en la dirección de la institución existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas de la gestión del conocimiento?..... 88

**Figura 10** ¿Observa Ud. sí en la dirección de la institución existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas de la gestión del conocimiento?..... 90

**Figura 11** ¿Visualiza Ud. si la dirección fomenta conocimientos propios de la profesión docente que oriente hacia el desarrollo profesional? ..... 92

**Figura 12** ¿Asume Ud. si la dirección promueve tipologías de conocimientos relacionados con los fines y valores que orienten hacia el desarrollo profesional? ..... 94

**Figura 13** ¿Piensa Ud. si la dirección de la institución promueve programas de capacitación que contribuya hacia el desarrollo profesional de calidad?..... 96



<b>Figura 14</b> ¿Aprecia Ud. sí en la institución existe disponibilidad de recursos que coadyuve en el desarrollo profesional? .....	97
<b>Figura 15</b> ¿Observa Ud. si la dirección proyecta incentivos que coadyuve hacia el desarrollo profesional del docente? .....	99
<b>Figura 16</b> ¿Cree Ud. que organiza su tiempo de una manera adecuada que oriente hacia la eficacia del desarrollo profesional? .....	101
<b>Figura 16</b> ¿Muestra Ud. que tiene la capacidad imaginativa frente a los temas pedagógicos durante la práctica del desarrollo profesional docente? .....	103
<b>Figura 18</b> ¿Cree Ud. que demuestra positividad y capacidad frente a situaciones adversas durante el desarrollo profesional? .....	105
<b>Figura 19</b> Icono campana de Gauss .....	107



## RESUMEN

El trabajo de investigación titula: gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021. Objetivo: tiene como propósito fundamental determinar la repercusión de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes. Materiales y métodos: este trabajo se ubica en el paradigma o enfoque cuantitativo, para la recolección de evidencias y el análisis de datos se aplicó el método científico, el método descriptivo, el método deductivo y el método estadístico, que mediante estos métodos se cuantificó, se expresó en cifras según los parámetros obtenidos en la muestra. El diseño que se aplicó es el descriptivo explicativo, pertenece al nivel de investigación básica y finalmente corresponde al tipo de investigación No experimental. Para ello; se trabajó con una población de 481 docentes y se obtuvo como muestra a 187 docentes, para lo cual; se aplicó las técnicas de recolección de datos, así como la entrevista y la encuesta, además de ello; se aplicó el instrumento como es la ficha del cuestionario, finalmente se procesó toda la información en el Programa SPSS Statistics Versión-25. Resultados: existe suficiente evidencia ( $p < 0.05$ ) en un nivel de significancia y confiabilidad del 95%. Conclusiones: la gestión del conocimiento repercute positivamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021. El ciclo, los sistemas, los factores facilitadores de la gestión del conocimiento inciden en el desarrollo profesional, así como en las tipologías, en los factores que contribuyen y finalmente en las competencias básicas para el desarrollo profesional. También se ha llegado a la conclusión que la gestión del conocimiento integra entre los distintos tipos, niveles y estrategias de conocimiento y cuya finalidad es el desarrollo de competencias y capacidades de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.

**Palabras Clave:** Gestión, Conocimiento, Gerencia, Modelos Operativos, Organización, Desarrollo Profesional, Conocimiento, Habilidades.



## ABSTRACT

The research work entitled: knowledge management and its impact on the professional development of teachers in secondary educational institutions in the province of Espinar - Cusco, 2021. Objective: its fundamental purpose is to determine the influence of knowledge management in the professional development of teachers. Materials and methods: this work is located in the paradigm or quantitative approach, for the collection of evidence and data analysis, the scientific method, the descriptive method, the deductive method and the statistical method were applied, which through these methods were quantified, it was expressed in figures according to the parameters obtained in the sample. The design that was applied is the explanatory descriptive, it belongs to the level of basic research and finally corresponds to the type of non-experimental research. For it; We worked with a population of 481 teachers and 187 teachers were obtained as a sample, for which; data collection techniques were applied as well as the interview and the survey, in addition to it; the instrument was applied as it is the form of the questionnaire, finally all the information was processed in the SPSS Statistics Version-25 Program. Results: there is sufficient evidence ( $p < 0.05$ ) at a level of significance and reliability of 95%. Conclusions: knowledge management has a positive impact on the professional development of teachers in secondary educational institutions in the province of Espinar - Cusco, 2021. The cycle, the systems, the facilitating factors of knowledge management affect professional development, as well as in the typologies, in the factors that contribute and finally in the basic competences for professional development. It has also been concluded that knowledge management integrates between the different types, levels and strategies of knowledge and whose purpose is the development of skills and abilities of teachers in secondary educational institutions in the province of Espinar - Cusco, 2021.

**Keywords:** Management, Knowledge, Management, Operating Models, Organization, Professional Development, Knowledge, Skills.



## INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, el éxito del desarrollo profesional depende cada vez más de una gestión eficaz del conocimiento. El conocimiento ahora se percibe como un recurso de importancia estratégica en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021, por lo tanto, debe estar sujeto a una identificación y medición constantes y, por lo tanto, a un desarrollo continuo para usarlo y protegerlo de manera efectiva. La importancia decisiva del conocimiento para la gestión de las instituciones educativas está influenciada en el desarrollo profesional, entre otros, por: el rápido aumento de la cantidad de conocimiento; cambios radicales en el progreso tecnológico y cambios constantes en el entorno político, económico y social. La consecuencia las instituciones educativas basadas en tareas productivas o de servicios utilizan recursos intangibles para aumentar su competitividad del docente.

La gestión del conocimiento es, por tanto, la capacidad de gestionar adecuadamente los recursos humanos y la información, utilizando las innovaciones disponibles en el sistema educativo actual de la forma más eficaz. La gestión hábil del conocimiento debe incluir procesos mutuamente complementarios de creación y difusión del conocimiento que consisten principalmente en crear una cultura organizacional que propicie el aprendizaje, implementar nuevas tecnologías, mejorar los procesos existentes y tratar a los recursos humanos como el recurso más importante de las instituciones educativas. La implementación del concepto de gestión del conocimiento es por tanto una condición necesaria para el buen funcionamiento de la institución educativa. Por lo tanto, debe enfatizarse que el concepto de gestión del conocimiento se basa en una serie de iniciativas relacionadas con la gestión de la calidad y un enfoque sistémico del proceso de gestión del conocimiento, que comienza con el establecimiento de la estrategia de la empresa, identificando los problemas y necesidades de la organización, y termina con el control de los resultados obtenidos.



Actualmente no existe una definición de gestión del conocimiento que sea generalmente aceptada tanto en la teoría como en la práctica de la gestión. Esto se debe a dos factores: en primer lugar, la gran popularidad de esta categoría y, en consecuencia, el exceso de varios términos, generalmente de poca utilidad, del concepto y la teoría, y en segundo lugar, su breve período de uso, lo que la hace difícil capturar de forma sintética los datos y la información recopilada hasta ahora sobre este tema.

Al mismo tiempo, uno debe ser consciente de que la gestión del conocimiento, aunque hoy se ha convertido en una necesidad. Sólo es una herramienta perfecta para mejorar los procesos de funcionamiento de las instituciones educativas en un entorno cada vez más competitivo. En la ciencia de la gestión, la Gestión del Conocimiento aparece como una nueva dirección, sin embargo, no separada de las teorías anteriores. La gestión del conocimiento se puede definir como todas las actividades encaminadas a identificar, preservar, difundir y utilizar el conocimiento explícito y tácito del personal de la empresa para aumentar la eficiencia y eficacia de las actividades de los empleados. Algunas publicaciones tratan la gestión del conocimiento solo desde un punto de vista técnico, como un conjunto de procedimientos y medios técnicos para transferir la experiencia personal y el conocimiento de un miembro de la organización a la base de datos de la organización y para garantizar que la información necesaria se almacene y distribuya entre los autorizados.

Por desarrollo profesional entendemos que los empleados reponen los conocimientos necesarios para el correcto desempeño de las tareas en el puesto actual, y desarrollan competencias adicionales en materia de promoción, traslado a otro puesto o cambio organizacional.

El desarrollo profesional es el proceso de elevar las calificaciones mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y experiencia. Los expertos argumentan que el desarrollo profesional va de la mano con el desarrollo personal y es realmente difícil separar estas dos áreas con una línea gruesa.



El motor del desarrollo de una carrera profesional no es solo el deseo de obtener un mejor salario, sino también la capacidad de implementar proyectos interesantes o implementar sus propias ideas. La presión por el éxito que se siente en muchos entornos tampoco carece de importancia. El desarrollo es, por tanto, el principal motor de la carrera profesional. La voluntad de aprender nuevas habilidades es bien recibida por los empleadores potenciales. La apertura a los desafíos es una característica clave en el mundo basada en el conocimiento.

El desarrollo profesional es un concepto muy subjetivo y se puede entender de muchas maneras, ya que cada persona define el éxito de manera diferente. Debe ser cuidadosamente planeado y pensado. Es la consecución de objetivos concretos y un buen puesto profesional en un momento dado mediante el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para el correcto desempeño de las funciones en un puesto determinado o para la promoción. También es un elemento muy importante del funcionamiento de todo ser humano y forma parte de su desarrollo personal. El desarrollo profesional significa que puede convertirse en un candidato más atractivo para un empleador potencial que verá su potencial y la oportunidad de mejorar el funcionamiento de la empresa al contratarlo. A menudo sucede que las actividades no profesionales penetran en la esfera profesional, enriqueciendo los conocimientos del empleado y ampliando sus competencias no necesariamente relacionadas con el trabajo realizado en una determinada etapa de la vida, pero que pueden resultar útiles en otro momento.

El presente trabajo de investigación se realizó en base al esquema propuesto por la Escuela de Posgrado:

En el capítulo I, se expone la situación problemática, interrogantes, justificación, objetivos, hipótesis, variables y operacionalización de variables.

En el capítulo II, se detalla el marco teórico en donde se presenta una descripción general de la literatura y en esta parte también se presenta el marco conceptual.



En el capítulo III, describe la metodología adoptada para el estudio y la base teórica que sustenta el diseño, nivel y tipo de investigación.

En el capítulo IV, se presenta los datos recopilados a lo largo del trabajo de investigación.

Finalmente se presenta las conclusiones, sugerencias, las referencias bibliográficas, apéndice y anexos.



## CAPÍTULO I

### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1. Exposición de la Situación Problemática.

En La problemática de nuestra investigación en un marco general, es decir, la gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes. En este contexto, la gestión del conocimiento es el motor y la memoria colectiva de la institución, es decir todo el conocimiento, conocimiento del producto, conocimiento de los docentes, conocimiento de la comunidad educativa, etc., y la dinámica continua de las instituciones educativas. Observamos que los desafíos para las instituciones actuales ya no son la gestión de datos o la gestión de la información, sino la gestión del conocimiento.

Este trabajo de investigación se investiga por la problemática que existe en la gestión del conocimiento, lo que se tiene, es por la falta de relación entre conceptos y que no están vinculados con el actor, y con la dinámica del conocimiento". Para ello, esta "dinámica" es una condición necesaria para la producción de nuevos conocimientos.

La gestión del conocimiento actualmente, se consolida como un aspecto importante de la gestión de las instituciones, al introducir el concepto de "capital intangible" y al abordar nuevas disciplinas como la gestión de recursos humanos o la ciencia de las organizaciones. Para las instituciones, se trata de optimizar la creación, difusión,



protección y renovación del conocimiento para dotarse de una ventaja competitiva. Este tipo de enfoque interviene en diferentes niveles de la vida de una institución en vista que la gestión del conocimiento es de naturaleza transdisciplinaria y afecta al derecho, la economía, las ciencias políticas, la ciencia de la información y muchas otras disciplinas. Además de ello; la gestión del conocimiento repercute en el desarrollo profesional y se ha convertido en un tema muy presente en los escritos de educación científica y profesional. En esta práctica, a través de la gestión del conocimiento los profesores se involucran en diferentes enfoques sobre diversos temas, de manera informal o formal, como parte de las tareas estrictamente profesionales. Además, dada esta mayor atención al desarrollo profesional, conviene hacer algunas aclaraciones. Entonces, ¿cuál es el significado que se le da al desarrollo profesional? y ¿Qué papel juega en el actual contexto de cambio e innovación?

Este trabajo de investigación se realiza en vista que este campo de la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional sigue siendo muy complejo. El concepto en sí mismo es polisémico, porque se refiere a una diversidad de expresiones y significados. Las concepciones y teorías involucradas son tan diversas que es difícil encontrar una dirección unificada. Por otro lado, nos encontramos con que, hasta ahora, los autores no se ponen de acuerdo sobre cuál debería ser realmente el contenido de las etapas, así como el proceso de la gestión de los conocimientos y los aspectos del desarrollo profesional. Esta vaguedad conceptual y teórica es un obstáculo para la comprensión y el dominio de ciertas facetas de la gestión del conocimiento y la profesión docente, así como para el desarrollo de estrategias sólidas de desarrollo profesional.



## 1.2. Formulación del Planteamiento del Problema.

### 1.2.1. Problema General

¿En qué medida repercute la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021?

### 1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿Cómo repercute el ciclo de gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021?
- b. ¿De qué manera repercute los sistemas de gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021?
- c. ¿En qué medida repercute los factores facilitadores de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021?

## 1.3. Justificación de la Investigación

Este presente trabajo de investigación se justifica y se realiza por el déficit que existe en la gestión del conocimiento en un contexto global, por la creciente complejidad del mundo y por la necesidad urgente de optimizar la gestión de los conocimientos y el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.

Este trabajo de investigación se justifica porque la gestión del conocimiento es la fuente para el buen manejo del conocimiento y que tiene como objetivo salvaguardar y desarrollar a través de principios para desarrollo profesional de los docentes, además la



gestión del conocimiento a menudo se convierte en un facilitador del flujo de información y que ayuda a mejorar la colaboración, la coordinación y sobre todo a mejorar la gestión. Por lo tanto, los directivos y docentes deben estar en el centro de cualquier enfoque de gestión del conocimiento, especialmente porque muchos conocimientos están en la cabeza de ellos y son difíciles de transferir a otros. Los directivos pueden ayudar a cultivar un entorno que fomente el intercambio de conocimientos y el uso de sistemas de gestión del conocimiento. Por lo general, también se justifica porque el conocimiento en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, carece de una estructura que facilite su utilización en forma efectiva.

Con este trabajo de investigación se hace hincapié en la gestión del conocimiento y en la adquisición y dominio del conocimiento profesional por diferentes vías, por otro, las vías que parecen relevantes para la investigación y el apoyo al desarrollo profesional.

## **1.4. Objetivos.**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la repercusión de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a. Identificar la repercusión del ciclo de gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.
- b. Conocer la repercusión de los sistemas de gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021.



- c. Analizar la repercusión de los factores facilitadores de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.

## 1.5. Importancia y Alcance de la Investigación

La importancia del presente estudio va más allá de la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional, ya que se pretende conocer el ciclo de gestión del conocimiento, los sistemas de gestión del conocimiento, los factores facilitadores de la gestión del conocimiento, las tipologías en relación al desarrollo profesional, los factores que contribuyen al desarrollo profesional y las competencias básicas para el desarrollo profesional.

El alcance del estudio está comprendido como los datos e información que se presenta como punto de partida para comprender la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de los docentes que son objeto de estudio de la presente investigación.

## 1.6. Limitaciones y Delimitaciones de la Investigación

Las limitaciones del presente estudio se presentan al escaso ámbito de aplicación de la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional, ya que se tienen limitados folios académicos acerca de la pedagogía adecuada, la administración y lineamientos mínimos que se tienen dificultan el entendimiento y desenvolvimiento de los docentes.

Las delimitaciones que el presente estudio tiene, es que solo se basa en la provincia de Espinar, ya que dicha muestra representa a una población grande de instituciones con plana docente que presentan la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional como temas de escasa aplicación.



## 1.7. Hipótesis de la Investigación.

### 1.7.1. Hipótesis General

La gestión del conocimiento influye directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021.

### 1.7.2. Hipótesis Específicas

- a. El ciclo de gestión del conocimiento repercute directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.
- b. Los sistemas de gestión del conocimiento repercuten directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021.
- c. Los factores facilitadores de la gestión del conocimiento repercuten directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021%.

## 1.8. Variables e Indicadores.

### 1.8.1. Conceptualización de Variables

#### V1: Gestión del Conocimiento

En el contexto de una organización, el conocimiento puede conceptualizarse como la actividad simultánea de comprensión del entorno de la organización y la interacción activa de la organización con ese entorno. Esto se debe a su experiencia y a sus talentos, que pueden representarse mediante una curva de aprendizaje. Este método también incorpora sus puntos de vista, actitudes y valores a lo largo del proceso. Por ello, es absolutamente necesario que la alta dirección ponga en marcha tácticas eficaces que faciliten el proceso de creación de nuevos conocimientos organizativos. Este



procedimiento se denomina capacidad de la empresa para desarrollar nuevos conocimientos, distribuirlos entre su personal y transformarlos en productos tangibles e intangibles.. (García & Sosa, 2019)

## **V2: Desarrollo Profesional**

El concepto de desarrollo profesional se concibió originalmente como una estrategia educativa global que abarcaba todos los aspectos de la educación de una persona. Esto indica que no sólo debe darse prioridad al crecimiento cognitivo, sino también a las dimensiones social y emocional, ya que un equilibrio en estas áreas ayuda a un mayor conocimiento del individuo, y el desarrollo cognitivo por sí solo no basta para comprender plenamente a una persona. Mi análisis se centra en la autoevaluación desde el punto de vista de un profesor, ya que diferentes autores aportan puntos de vista diversos sobre el tema del rendimiento profesional de directivos y profesores. El objetivo principal de este método es comprender el impacto que estos profesionales de la educación tienen en el ambiente de la escuela, así como en la comunidad en la que trabajan.. (Loarte, 2019)



1.8.2. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Criterio de valoración
V1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1.1. Ciclo de gestión del conocimiento	1.1.1. Identifica conocimientos que permita optimizar acciones	A. Nunca B. A veces C. Frecuentemente D. Siempre
		1.1.2. Transfiere conocimientos a los demás	
		1.1.3. Existe innovación de conocimientos	
	1.2. Sistemas de gestión del conocimiento	1.2.1. Existe un sistema de gestión del conocimiento	
		1.2.2. Ofrece un sistema de trabajo del conocimiento	
		1.2.3. Utilizan técnicas inteligentes para preservar el conocimiento	
	1.3. Factores facilitadores de la gestión del conocimiento	1.3.1. Existe coordinación para facilitar la gestión del conocimiento	
		1.3.2. Promueve el control del conocimiento	
		1.3.3. Existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas	
V2: DESARROLLO PROFESIONAL	2.1. Tipologías en relación al desarrollo profesional	2.1.1. Promueve tipologías de contenidos académicos	A. Nunca B. A veces C. Frecuentemente D. Siempre
		2.1.2. Fomenta conocimientos propios de la profesión docente	
		2.1.3. Fomenta conocimientos relacionados con los fines y valores	
	2.2. Factores que contribuyen al desarrollo profesional	2.2.1. Existen programas de capacitación docente	
		2.2.1. Tiene disponibilidad de recursos	
		2.2.1. Proyectan incentivos para el desarrollo profesional	
	2.3. Competencias básicas para el desarrollo profesional	2.3.1. Gestiona adecuadamente el tiempo	
		2.3.2. Muestra capacidad imaginativa	
		2.3.3. Demuestra positividad frente a situaciones adversas	



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del Estudio.

##### 2.1.1. A Nivel Internacional

Cantón M. (2017) En su tesis titulada "Gestión del conocimiento en estudiantes de magisterio en la ciudad de Guanajuato – México, 2017" Se concluye queLa aplicación del conocimiento en las actividades de aprendizaje y su gestión es baja tanto en hombres como en mujeres, siendo ligeramente mayor en el caso de las mujeres. Esto sugiere una falta de alineación del conocimiento educativo con las tareas de aprendizaje y, en última instancia, con una cultura orientada a la acción. Indica una incapacidad para aprovechar al máximo la infraestructura disponible y la ausencia de estrategias de aprendizaje de alto nivel. Además, no se valora suficientemente la seguridad del conocimiento educativo, ya que se asume que está distribuido y no se aplica adecuadamente, lo que se refleja en la falta de definición en sus áreas de aplicación. Esto explica la frecuencia de la copia en trabajos universitarios.

Se refleja la falta de aprecio y de una orientación positiva hacia el conocimiento educativo (Davenport, 1998). Finalmente, se destaca la importancia de un sólido respaldo por parte de la Universidad en la implementación del conocimiento educativo, como se



había observado en investigaciones anteriores (Cantón y otros, 2010). Además, la existencia de una cultura común, con un lenguaje compartido y un sistema abierto que facilite la comunicación oral y escrita, está vinculada a la disponibilidad de múltiples canales para la circulación del conocimiento educativo.

Bornachera G. A. (2019) en su tesis titulada: "La gestión del conocimiento en la práctica docente: particularidades e implicaciones en la educación – Venezuela, 2019" se concluye: que la gestión de la información es una respuesta a las exigencias de la sociedad del aprendizaje. Lo hace reconociendo el valor crítico de la información compartida dentro de una organización y transformándola en activos que impulsen la competitividad y la sostenibilidad de la organización. Para ello es necesario abandonar el carácter implícito de la información educativa y formalizarla explícitamente a fin de lograr los resultados deseados. Para lograr este objetivo, se desarrollan canales de comunicación eficientes que permitan el flujo de información y la sistematización de los contenidos educativos que se comunican entre los participantes.

Cuando se aplica al ámbito de la educación, la gestión del conocimiento se transforma en un enfoque operativo que dinamiza el centro educativo. El recurso humano es sumamente importante, ya que actúa como gestor del conocimiento y es responsable de la distribución de esa información por toda la sociedad. Esto incorpora la práctica de la enseñanza, que se convierte en una forma de estructurar el proceso educativo y desarrollar escenarios instruccionales que apoyen la adquisición de conocimientos contextualizados y útiles en el día a día. En este sentido, se requiere un examen reflexivo de la labor docente en el marco del proceso de enseñanza, donde la función del educador no se limita a la transmisión de conocimientos, sino que requiere un aprendizaje constante durante ese proceso. Esto se debe a que la función del educador no se limita a la transmisión de conocimientos, sino que implica un aprendizaje constante.



## 2.1.2. A Nivel Nacional

Rivero S. A (2019) En su tesis titulada "Gestión del conocimiento basado en el enfoque ágil para mejorar la producción en las instituciones educativas – 2019" Es posible extraer las siguientes conclusiones sobre los elementos que facilitan el intercambio de conocimientos educativos entre los socios: que la formación de los equipos de trabajo y la adopción de un lenguaje normalizado en el ámbito de los conocimientos educativos son factores que facilitan el intercambio de conocimientos educativos. Además, los problemas o dificultades pueden abordarse en cualquier momento de las iteraciones del modelo si es necesario. Por otra parte, se puede lograr un aumento de la productividad institucional mediante la externalización del conocimiento educativo tácito. Esto puede lograrse proporcionando documentación explícita que detalle los procesos, ejemplos de prácticas eficaces y lecciones aprendidas. Esto se traduce en un aumento del número de historias de usuario que se terminan a tiempo, además de una reducción del número de fallos encontrados. Además, es posible reducir el tiempo necesario para crear los productos y servicios que se necesitan hoy en día aprovechando la información que ya se había recopilado en entregas anteriores almacenadas en la plataforma. Es posible que el equipo ofrezca valor e identifique posibles problemas en los entregables del producto durante las revisiones retrospectivas planificadas regularmente que realizan. Esto conduce en última instancia a una mejora de la calidad del servicio y, en última instancia, a la felicidad del cliente. Por último, es posible aumentar la eficiencia de la producción y reducir el tiempo de inactividad de trabajadores, máquinas y procesos reforzando el capital intelectual que ya está presente en los recursos de la institución, incluidos directivos y profesores, y adaptándolos a una plataforma tecnológica centrada en el conocimiento educativo. Para ello se potenciará el capital intelectual ya presente en la institución. Todo ello se lleva a cabo con una estricta supervisión de los procesos implicados, que se apoya en paneles de control que muestran tanto el progreso como la capacidad.



### 2.1.3. A Nivel Regional

Condori L. Y. (2017) En su tesis titulada: "Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno – 2017" Concluye: Se ha encontrado que el liderazgo y la gestión del conocimiento educativo tienen una relación significativa de 0,72 entre los directivos del Instituto Superior Pedagógico Pblico Puno. Esto se debe a que la existencia de un grado suficiente de liderazgo, tanto a nivel personal como institucional, permite alcanzar niveles respetables de gestión del conocimiento educativo, tanto en términos de activos materiales como de recursos humanos. El liderazgo de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Pblico Puno es calificado con una calidad que se ubica en el promedio, con un 41,11% de su tiempo dedicado al ámbito personal. Esto se manifiesta en la coherencia con que se brindan los servicios, se alcanzan las metas, se cumplen las funciones asignadas y se realiza una adecuada presentación personal. Además, el liderazgo de la institución se considera justo, ya que alcanza el 50 por ciento. Esto se traduce en una visión precisa de la imagen de la institución, las relaciones interpersonales dentro de la institución, las circunstancias de trabajo dentro de la institución y el ambiente dentro de la organización. El grado de gestión del conocimiento que realizan los directivos del Instituto Superior Pedagógico Pblico Puno se califica finalmente con un nivel regular de efectividad. Esto se debe a que el capital intangible se mantiene en un nivel estable de 48.89%, lo que refleja niveles regulares en la gestión de la información educativa asociada al PEI, PAT y RI. Por otro lado, la gestión del capital humano alcanza el 36,44%, lo que indica un buen nivel de motivación, implementación de políticas de administración, gestión de recursos y materiales, así como control y evaluación del personal.



## 2.2. Bases Teóricas.

### 2.2.1. La Gestión del Conocimiento

Encontramos en la literatura varias definiciones de gestión del conocimiento y varios términos que están más o menos relacionada con ella como gestión de habilidades, gestión de capital intelectual, inteligencia, organización de aprendizaje, reingeniería de procesos y apoyo a decisiones.

La gestión del conocimiento es un campo interdisciplinario que recurre a las ciencias cognitivas, los sistemas expertos, la ingeniería cognitiva, las redes semánticas, las bases de datos, las ciencias de la documentación, las comunidades de práctica, los sistemas de apoyo al trabajo colaborativo, las ciencias de la gestión. A continuación veamos tres definiciones de gestión del conocimiento.

1. Una definición funcional: "Gestionar el ciclo de vida del conocimiento desde la aparición de una idea: formalización, validación, difusión, reutilización, promoción."  
"
2. Una definición operativa: "Combinar conocimiento y know-how en procesos, productos, organizaciones, para crear valor"
3. Una definición económica: "Desarrollar el capital intelectual de la institución.

La gestión del conocimiento reconoce que una institución basa sus operaciones en la información y el conocimiento. Los servicios son cada vez más complejos e integran conocimientos de mayor nivel. La capacidad competitiva de las organizaciones depende de sus conocimientos. Sin embargo, la información y el conocimiento están creciendo exponencialmente y deben asimilarse a un ritmo cada vez mayor. Los conocimientos y las habilidades requieren tiempo para adquirirlos y constituyen el principal activo de una organización, su capital de conocimientos y habilidades.

Las instituciones se dan cuenta de cuánto necesitan saber lo que saben. Sin embargo, el conocimiento se distribuye dentro y fuera de la institución, en documentos, en



bases de datos. También se distribuyen en la cabeza del personal, en forma de conocimiento explícito o tácito, habilidades también. Uno de los objetivos centrales de la gestión del conocimiento es identificar y catalogar el capital de conocimientos y habilidades de una organización, determinar cómo organizarlo, utilizarlo en el proceso de trabajo de la organización.

### 2.2.1.1. Evolución de la Gestión del Conocimiento

Lo Si bien muchos investigadores sitúan el surgimiento de la gestión del conocimiento a principios de la década de 1990 (Wiig 1997; Schütt 2003; Jennex & Croasdell 2007), el interés por la gestión del conocimiento comenzó a mediados del siglo pasado. A continuación, abordaremos la historia de la gestión del conocimiento desde dos perspectivas: la evolución de las prácticas de la gestión del conocimiento y el surgimiento de la gestión del conocimiento como disciplina.

Desde una perspectiva evolutiva, Wiig (1997) analizó el interés de las organizaciones por el conocimiento y su gestión a través de las grandes etapas del desarrollo económico. Señala así que el interés por el conocimiento comenzó con la revolución industrial, pero se ha limitado a los especialistas (p. 4). El advenimiento de la "revolución de la producción" en la primera mitad del siglo XX no cambió la apreciación del conocimiento a pesar del surgimiento de los servicios relacionados con el producto (p.5). Es con la "revolución de la información" en la segunda mitad de En el siglo XX ese interés por el conocimiento comenzó a incrementarse con la importancia de los servicios en la economía. Pero este interés no ha cambiado el enfoque de la gestión del conocimiento en las organizaciones (Wiig 1997, p. 5). Y fue a principios de la década de 1990 cuando las instituciones se dieron cuenta de la importancia del conocimiento y otros activos intangibles para hacer crecer sus negocios. Muchos de ellos han comenzado a desarrollar e implementar estrategias de gestión del conocimiento (Wiig 1997, p. 5).



Anand y Singh (2011) también sitúan la aparición de Gestión del conocimiento a principios de la década de 1990 (p. 927). Estos dos autores distinguen tres generaciones de gestión del conocimiento: la primera es entre 1990 y 1995, la segunda entre 1996 y 2001 y la tercera de 2002. El trabajo de la primera generación de gestión del conocimiento (período 1990-1995) insistió en definir la gestión del conocimiento y estudiar sus beneficios potenciales para las instituciones. La inteligencia artificial influyó mucho en KM durante este período. Las técnicas de representación y almacenamiento del conocimiento fueron, por lo tanto, las principales preocupaciones de los proyectos de gestión del conocimiento durante este período (Anand & Singh 2011, p. 926).

Las aplicaciones prácticas de la gestión del conocimiento a las organizaciones aparecieron en 1996, lo que marcó el inicio de la segunda generación. Muchas organizaciones han discutido la implementación de KM. La investigación en el campo enfatizó aspectos relacionados con la definición de operaciones y procesos y el papel de las tecnologías de la información (Anand & Singh 2011, p.926). Los proyectos de esta generación se centraron principalmente en la codificación del conocimiento tácito (Schütt 2003, p.452).

La tercera generación de gestión del conocimiento apareció en 2002. La atención se centra mucho más en los resultados y el vínculo entre el conocimiento y la acción. Todo conocimiento es de naturaleza social y cultural y, por lo tanto, el logro del conocimiento organizacional requiere un cambio en la práctica y actividades de la organización (Anand & Singh 2011, p.927).

A pesar de todos estos desarrollos, varios autores no consideran la gestión del conocimiento como una disciplina por derecho propio. Algunos, por ejemplo, sugieren que KM es solo un nuevo nombre para los sistemas de información (Spiegler 2000, p.3). Para refutar esta idea, Jennex & Croasdell (2007) analizaron la gestión del conocimiento en cuanto a las condiciones necesarias, según Kuhn (1996), para reconocer una disciplina a



saber: la publicación de revistas científicas, la creación de sociedades científicas y grupos de interés, la existencia a nivel académico (cursos y programas específicos), un cuerpo de conocimiento reconocido y la publicación de artículos científicos y artículos destinados a profesionales (p.11).

Se han creado varias sociedades científicas, grupos de interés y comunidades de práctica en torno a la gestión del conocimiento, que reúnen a investigadores y profesionales. Estos grupos y sociedades incluyen: Sociedad de Gestión de la Información y el Conocimiento; Junta de conocimientos; Sociedad Estadounidense de Ciencia y Tecnología de la Información y su grupo de interés en Gestión del Conocimiento, etc. (pág.12).

Estos autores también afirman que la KM ha encontrado su lugar en el mundo académico como lo demuestra el número de cursos y formaciones específicas, el número de tesis defendidas sobre KM así como el número de disertaciones sobre el tema. Jennex y Croasdell (2007) basan esta afirmación en una investigación realizada durante un período de cinco años, a partir del 2000. Esto les hace decir que precisamente la gestión del conocimiento cumple con el tercer criterio para ser una disciplina por derecho propio (p.13).

La gestión del conocimiento también necesita tener un conjunto de conocimientos para ser reconocida como una disciplina. Jennex y Croasdell (2007) analizan la literatura y las citas sobre la gestión del conocimiento y concluyen que existe un cuerpo específico de gestión del conocimiento, pero los investigadores en esta área deben hacer más en este nivel (p.16).

El último criterio a cumplir es el de publicación de artículos científicos. Las revistas citadas anteriormente publican una gran cantidad de artículos sobre KM destinados a la comunidad de profesionales e investigadores de KM. Esta producción confirma la opinión



de Jennex & Croasdell (2007) de que la gestión del conocimiento es una disciplina por derecho propio (p. 17).

A nivel práctico, se han lanzado varios proyectos e iniciativas de gestión del conocimiento. Las instituciones fueron las primeras en dar el paso en este ámbito, antes de ser seguidas por organizaciones públicas y no gubernamentales. Sin embargo, no todos estos proyectos tuvieron éxito, lo que llevó a varios investigadores a analizar los factores de éxito y fracaso de los proyectos e iniciativas de gestión del conocimiento.

### **2.2.1.2. Definiciones de Gestión del Conocimiento**

Muchos autores definen la gestión del conocimiento como un proceso. Para Barquin (2001, p.128), KM es "el proceso mediante el cual una institución utiliza su inteligencia colectiva para lograr sus objetivos estratégicos". Busch (2008, p. 17) está de acuerdo con esto al definir la gestión del conocimiento como "el proceso mediante el cual una organización pone en marcha planes o acciones para maximizar sus activos de conocimiento".

Otros autores definen la gestión del conocimiento como un proceso al detallar sus pasos. Para Jennex (2007), el proceso de gestión del conocimiento debería facilitar "la captura, almacenamiento, recuperación y reutilización del conocimiento" (p. 4). Para Alavi y Leidner (2001), la gestión del conocimiento implica procesos distintos pero interrelacionados de creación, almacenamiento, recuperación, recuperación, transferencia y aplicación de conocimiento (p. 4).

Bergeron (2003) define como la capacidad de capturar, archivar y acceder de manera selectiva a las mejores prácticas de conocimiento relacionado con el trabajo y toma de decisiones de empleados y gerentes. Este conocimiento se refiere al comportamiento de individuos y grupos (p.6).



Este mismo autor también define KM desde otra perspectiva. Para Bergeron (2003), la gestión del conocimiento también se ve como una “estrategia de optimización, deliberada y sistemática, que selecciona, destila, almacena, organiza, empaqueta y comunica información esencial para las actividades de la institución de manera que mejore el desempeño de los empleados y la competitividad institucional” (Pág. 8).

KM también se define en términos de propósitos. Para Wiig (1997), KM tiene dos objetivos principales: permitir que la institución actúe con inteligencia para garantizar su viabilidad y éxito; y aprovechar al máximo sus activos de conocimiento (p.1). Para lograr estos objetivos, las organizaciones construyen, transforman, organizan, implementan y usan de manera efectiva los activos de conocimiento (p.2).

Alavi & Leidner (2001, p.111) establecen una relación entre la concepción del conocimiento y la definición de su gestión. Si el conocimiento se considera un objeto o un acceso a la información, la gestión del conocimiento debe centrarse en la creación y gestión de "existencias" de conocimiento. Si el conocimiento se considera un proceso, la gestión del conocimiento pondría más énfasis en el flujo de conocimiento y en la creación, intercambio y distribución de ese conocimiento. Finalmente, si se considera el conocimiento como una capacidad, la gestión del conocimiento estaría inscrita en la perspectiva de la construcción de habilidades básicas, la comprensión del saber hacer estratégico y la creación de capital intelectual.

Por tanto, existen diversas concepciones y, a veces, definiciones contradictorias de la gestión del conocimiento. Pero como señalan Anand & Singh (2011, p. 932), un tema central está presente en todas las definiciones: “gestionar el conocimiento y fomentar que los recursos humanos lo compartan para crear productos y servicios de valor añadido”.

En general, y como señalan Jennex & Olfman (2010), no existe consenso sobre la definición de gestión del conocimiento. Este último ha evolucionado con la evolución de las



prácticas y concepciones de gestión del conocimiento. Una revisión de la evolución de KM puede ayudarnos a definirla mejor.

### **2.2.1.3. Modelos Operativos de Gestión del Conocimiento**

Un modelo es una representación formalizada de fenómenos y sus interacciones. Se establece para predecir y controlar el fenómeno en cuestión (Despres & Chauvel 2000, p.59). Además, un modelo puede ser prescriptivo o predictivo. En el campo de la gestión del conocimiento, muchos autores han elaborado modelos relacionados con varios o un aspecto particular de la gestión del conocimiento. Lehaney y col. (2004) analizaron más de 3000 artículos y trabajos de investigación para identificar modelos de gestión del conocimiento. Al eliminar aquellos que enfatizan solo los procesos tecnológicos, identificaron cuarenta modelos que estudiaron y compararon sobre la base de una cuadrícula establecida y validada por otros investigadores (pp. 121-124).

La cuadrícula de análisis utilizada por estos investigadores incluye cinco criterios: objetivo (propósito), proceso, actividades y desarrollo y prueba. Cada uno de estos criterios se ha medido en función de su grado de explicitación, claridad, razonamiento, teoría y aspecto empírico. Cada uno de sus aspectos da lugar a una notación que permite una clasificación de los modelos gestión del conocimiento. Una de las conclusiones de este trabajo es la multitud de modelos propuestos en gestión del conocimiento. Sin embargo, a la luz de este trabajo, pocos de sus modelos cumplen los criterios de análisis (Lehaney et al. 2004, p.123).

Recientemente, Abdullah y Sarinah (2009) también analizaron modelos de gestión del conocimiento. Después de revisar ocho modelos de gestión del conocimiento, concluyen que los modelos de gestión del conocimiento varían con las perspectivas del conocimiento que van desde la hipótesis básica de articulación y la transferencia de conocimiento tácito y explícito hasta la hipótesis más compleja y más complicada de que



el conocimiento es capital intelectual, un aspecto importante que debe gestionarse de forma eficaz (p.187).

Los modelos analizados por los dos estudios integran dos elementos: los procesos y los factores facilitadores. Los modelos identifican varios procesos de gestión del conocimiento: adquisición de conocimiento, flujo, creación, difusión, almacenamiento, transferencia, integración y aplicaciones (Cong 2008, p.46). Sin embargo, una de las mayores dificultades en el análisis de los procesos de gestión del conocimiento es analizar un proceso por separado de los demás dadas las interrelaciones entre los diferentes procesos.

También es difícil analizar la parte del "proceso" de los modelos de gestión del conocimiento y oscurecer los factores facilitadores que juegan un papel determinante en el éxito o el fracaso de las iniciativas de gestión del conocimiento en las organizaciones.

#### **2.2.1.4. El Ciclo de Gestión del Conocimiento**

Las nuevas tecnologías y las ciencias cognitivas brindan nuevas soluciones para, en primer lugar, tener una mirada sobre el conocimiento, cómo se memoriza en el cerebro, sobre la pedagogía, cómo aprender el conocimiento y, en segundo lugar, sobre la reproducción y la comunicación artificial. Así, utilizando el principio de formalización del conocimiento, creamos una "base de conocimiento" que se puede utilizar de diferentes formas.

##### **a. Identificar**

El saber hacer implica tener una visión de la actividad, los procesos, quién hace qué y quién sabe qué. En esta descripción deben aparecer los puntos débiles de la organización, los puntos a consolidar (salvaguardar el saber hacer), los puntos a mejorar (herramienta, práctica). Una buena gestión del conocimiento implica tener una visión del patrimonio del conocimiento y saber dónde quiere evolucionar la institución (el



conocimiento a adquirir). Por tanto, toda gestión institucional debe tener en cuenta la gestión del conocimiento. Hoy en día, la gestión de habilidades es a menudo la única actividad que se preocupa por este tema. El trabajo de identificar el conocimiento a gestionar implica identificar a quién se le hará el intercambio de conocimiento. Dependiendo del destinatario, se determinan los medios o medios de transmisión del conocimiento.

## **b. Extraer**

Si es necesario formalizar, a menudo es necesario "extraerlo". No todas las personas pueden o están motivadas para formalizar sus conocimientos. La extracción estará vinculada a la formalización (modelado, redacción; Es una tarea por derecho propio transmitir conocimientos que a menudo son inconscientes. Requiere la capacidad de realizar entrevistas, formalizar, conceptualizar y cuestionar. Esta última habilidad, "hacer las preguntas correctas", facilita la expresión del conocimiento. Aunque las actividades se realizan a diario, están tan arraigadas en el "subconsciente" que la gente se olvida de hablar de ellas. Este conocimiento "obvio" es a menudo el más difícil de expresar.

## **c. Organización de conocimientos**

Almacenar, organizar y recuperar el conocimiento organizacional es un proceso que es esencial para la capacidad de una organización para aprender y tomar decisiones informadas (Walsh y Ungson 1991). La memoria organizacional es el medio por el cual el conocimiento del pasado se aplica a las actividades, lo que resulta en niveles más altos o más bajos de efectividad organizacional. Varios sistemas permiten a las instituciones crear memoria organizacional en forma de información estructurada y no estructurada y compartir esta información a través del tiempo y el espacio (Walsh & Ungson, 1991).

Torres y col. (2017, p. 34) afirman que almacenar, organizar y recuperar el conocimiento organizacional es un proceso crítico para la organización y es un indicador de su capacidad para aprender y tomar buenas decisiones. Este proceso tiene como



objetivo crear y mantener la memoria organizacional, que es el medio por el cual la organización utiliza el conocimiento del pasado para actividades presentes y futuras.

#### **d. Para salvaguardar**

Algunas instituciones simplemente necesitan salvaguardar los conocimientos técnicos (centrales nucleares cerradas, retroalimentación, etc.). La copia de seguridad debe ser reutilizable y comprensible unos años después, a veces en ausencia del especialista o especialistas entrevistados. Luego, el conocimiento debe capitalizarse (extraerse, formalizarse) y almacenarse para que sea accesible.

Para poder almacenar el conocimiento, especialmente el tácito, es necesario codificarlo. La codificación es, por tanto, el acto de poner el conocimiento en una forma accesible, categorizarlo y, a menudo, digitalizarlo en formatos accesibles, explícitos, portátiles y fáciles de entender. Sin embargo, la codificación requiere la identificación y el mapeo del conocimiento.

#### **e. Publicar**

La publicación es muy popular en Internet. Muchos creen que publicar conocimiento es suficiente para transmitirlo. A veces esto es cierto, pero a menudo el objetivo se logra parcialmente. La transferencia de conocimiento se valora si el conocimiento se reutiliza. El conocimiento debe ser "reproducibile", a veces en un contexto diferente (herramientas, material...) y ser comprendido y apropiado por el destinatario de la publicación. El problema es saber a quién publicamos y por tanto cómo. Es un trabajo de comunicación, incluso de pedagogía. Sin embargo, como ilustra el libro que usamos ampliamente para impartir conocimientos, la publicación permite compartir conocimientos. Nuevos medios informáticos, CDRom, Internet, Intranet, Extranet, facilitan la publicación (velocidad, calidad), con una mayor facilidad de uso (enlaces de hipertexto, multimedia). El modelado del conocimiento con MASK le da una estructura al conocimiento que permite navegar



entre conceptos, indexar documentos, ilustrar gráficamente fenómenos o procesos. El primer uso de las mayúsculas es el libro que llamamos "el libro del conocimiento" (LC).

## **f. Difusión y transferencia de conocimientos**

En comparación con la publicación a la que no le importa el resultado (a priori), la transferencia de conocimiento implica una progresión de la persona con el objetivo de volverse al menos igual de competente a largo plazo. Se implementan medios para avanzar y validar habilidades (formación, coaching, validación de habilidades). La formación es el proceso más adecuado para transmitir conocimientos y validar competencias.

La difusión del conocimiento es un proceso que implica el intercambio de conocimiento, tácito y explícito, entre todas las partes interesadas dentro de la organización. Una combinación de incentivos y una cultura de cooperación son los principales factores que favorecen la difusión y el intercambio de conocimientos (Anand & Singh 2011, p.934).

La capacidad de transferir conocimientos es fundamental para una organización y se da en varios niveles. El conocimiento se puede transferir entre individuos, entre individuos y fuentes explícitas, entre individuos y grupos, dentro de grupos y entre grupos y organizaciones (Alavi & Leidner 2001, p.119). La transferencia de conocimientos entre organizaciones también es posible, especialmente en áreas como los recursos corporativos y la planificación de adquisiciones. (Torres et al. 2017, p. 34).

Sin embargo, la transferencia de conocimientos puede verse afectada por varios factores dentro de la organización. La voluntad de compartir conocimientos, la capacidad y el deseo del receptor y el valor percibido son los principales. La transferencia de conocimiento también está ligada a la aplicación: el objetivo de la transferencia es el uso y aplicación de los conocimientos en la realización de las actividades de la organización. Por



lo tanto, algunos modelos proponen un proceso único que integra la transferencia y aplicación del conocimiento (Torres et al. 2017, p. 34).

## **g. Informatizar**

El progreso tecnológico nos permite considerar reproducir automáticamente parte del conocimiento humano. Sin llegar a la robotización, el modelado del conocimiento también permite diseñar aplicaciones informáticas "clásicas", más ergonómicas y que realizan tareas cognitivas repetitivas (cálculo, evaluaciones) para ayudar al ser humano en sus tareas.

Las metodologías de formalización del conocimiento, también permiten trabajar con bases de datos documentales (gestión documental, input) tanto para indexarlas y buscarlas (buscador), como para estructurar el contenido. Las organizaciones generan un gran volumen de documentos (textos, tablas, imágenes, mapas, etc.) y ante este gran volumen de contenido, los usuarios pierden cada vez más tiempo buscando el archivo "correcto".

## **h. Comunicar**

El intercambio de conocimientos a menudo se realiza a través de intercambios entre individuos e individuos (reuniones, presentaciones, etc.). El objetivo también es promover estos intercambios, ya sea sobre la base de modelos que pueden servir como medio de comunicación, o sin ellos. En este último caso, el intercambio no se da de manera exhaustiva, lo que implica un conocimiento común entre los interlocutores para que se entiendan. Estos son los desarrollos de comunidades de expertos, foros.

## **i. Evolucionar**

El conocimiento no es algo fijo, pero las formalizaciones sí lo son. Se hace necesario desarrollar formalizaciones con conocimiento. Este fenómeno ocurre en ambas direcciones, del conocimiento a la formalización, pero también de la formalización al conocimiento en el caso de la reconceptualización. Por tanto, se necesitan recursos para



formalizar y transferir. La idea es entonces gestionar y provocar la evolución del conocimiento para mantenerse al día o incluso adelantarse a la evolución y fomentar la innovación y la experimentación.

El principio es establecer una organización para monitorear el desempeño. La descripción de conocimientos brinda la posibilidad de analizar con precisión los resultados en relación con las prácticas seguidas. Por ejemplo, en la toma de decisiones, lo importante es cómo y por qué se tomó la decisión, con qué información y con qué conocimiento en el momento de la toma de decisiones.

## **j. Innovar**

La innovación es fundamental. La innovación tiene implicaciones para la institución, tendrá que adaptarse, adquirir nuevas prácticas y por tanto nuevos conocimientos. Lo vemos con la evolución de las computadoras. Detrás de los nuevos productos debe seguir toda una logística, call center, técnicos, comunicación. Una institución creativa es una organización que fabrica conocimiento y hace evolucionar a sus actores hacia la modernidad.

## **k. Mejorar**

Los proyectos de capitalización del conocimiento han mostrado las posibilidades de mejorar el saber hacer de las personas. Primero, por la propia capitalización: las personas entrevistadas suelen tener la impresión de haberse enriquecido. La formalización del conocimiento permite ante todo visualizar el propio conocimiento, estructurarlo, dar un paso atrás, recordar experiencias y del ¿por qué? del conocimiento actual.

## **l. Gerente**

Las experiencias en las instituciones muestran la necesidad de gestionar el ciclo de la gestión del conocimiento. La presión de la productividad, la competencia y los resultados empujan a un segundo plano, o incluso al olvido, actividades que no dan resultados



inmediatos. El progreso del conocimiento es a menudo difícil de medir a priori y la rentabilidad probable es difícil de demostrar. La Gestión del Conocimiento tiene una función de comunicación y gestión, primero para explicar los beneficios del trabajo sobre los conocimientos técnicos, luego para organizar y supervisar el trabajo.

### **m. Uso y aplicación de conocimientos**

Todos estos esfuerzos solo son útiles si se utilizan los conocimientos y ayudan a promover el desempeño individual. Este uso pasa por una fase de apropiación. Dependiendo de la profesión, es necesario "experimentar" el conocimiento para poder ser comprendido y asimilado. Por ejemplo, la reproducción de un gesto, el uso de un significado o la reproducción de un paso.

Transferir conocimientos técnicos no significa convertir a una persona en un experto en unas pocas horas o días de formación. La competencia de la persona y su motivación son componentes de la propiedad. Esta fase de apropiación será, por tanto, más corta o más larga dependiendo de la complejidad de los conocimientos y las habilidades y motivación de la persona. El trabajo de gestión o incluso de coaching es decisivo para ayudar al desarrollo de la persona. El uso se evalúa a través de los resultados de la actividad. Estos resultados se pueden comparar con la formalización del conocimiento para intentar evaluar dónde se puede mejorar la actividad. Este proceso es el inicio de un ciclo de progresión basado en la formalización y el trabajo del conocimiento.

El uso del conocimiento es un proceso que integra la aplicación y uso del conocimiento en el proceso de creación de valor para la organización (Anand & Singh 2011, p.934). Lo importante para una organización no es solo tener conocimientos, sino utilizarlos para desarrollar una ventaja competitiva. Grant (1996) identifica cuatro mecanismos para integrar y aplicar conocimientos especializados: reglas y pautas, secuencias, rutinas y resolución de problemas grupales y toma de decisiones (págs. 113-115).



Las reglas y pautas permiten que la organización gobierne las interacciones entre individuos, mientras que las secuencias representan el proceso que permite a cada especialista producir conocimiento de forma independiente. Las rutinas son cadenas simples y complejas de interacciones entre individuos que no se rigen por reglas y pautas. La resolución de problemas grupales y la toma de decisiones se basan en maximizar el uso de reglas y rutinas para reducir la comunicación y la transferencia de conocimientos y usar el conocimiento solo para resolver problemas. Este mecanismo sólo se recomienda en casos extremos e inusuales. (Grant 1996, págs. 113-115).

## **n. Diseña la estrategia**

El ciclo de gestión del conocimiento debe implementarse al servicio de una estrategia institucional. La estrategia proyecta a la institución a un plazo más o menos largo, con retos y objetivos a alcanzar. En los medios que tendrá que dar para implementar su política, el conocimiento es uno de los recursos esenciales. Hasta ahora, los estrategas no siempre piensan en el conocimiento. Piensa en la gestión de personas y la gestión del cambio para superar la renuencia natural al cambio. Recientemente, algunos altos directivos se han dado cuenta de que es necesario tener en cuenta a las personas y sus conocimientos. Muchos dependen de la adaptación natural de hombres y mujeres para evolucionar. La gestión del conocimiento ofrece métodos. Para ver con mayor claridad el patrimonio del conocimiento e invita a reflexionar sobre los medios para hacerlo evolucionar con la rapidez que el entorno y la estrategia institucional demandan. Coordinada con una buena gestión de "recursos humanos" y una clara visión de competencias, esta gestión estratégica del conocimiento permite optimizar la "adaptabilidad" y flexibilidad de la institución.

### **2.2.1.5. Sistemas de Gestión del Conocimiento**



A continuación, se presentan tres tipos principales de sistemas de gestión del conocimiento:

### **a. Sistema de gestión del conocimiento en toda la institución**

Un sistema de gestión del conocimiento en toda la institución ofrece el beneficio fundamental de mantener la productividad de la organización y agilizar el trabajo pedagógico. Una ventaja significativa de un sistema de este tipo es que permite a las instituciones educativas enfocar a los procesos pedagógicos. A su vez, esto ayuda a aumentar la eficiencia a nivel administrativo en la institución educativa.

Además, ayuda a las instituciones a reducir los costos de producción. El sistema de gestión del conocimiento institucional es una aplicación que también ayuda a simplificar los puntos de acceso de varias fuentes. Las instituciones pueden aprovechar la gestión del conocimiento que incluye manuales de operaciones en dichas aplicaciones para distribuir talentos en los departamentos apropiados.

Si se usa correctamente, un sistema de gestión del conocimiento en toda la institución ayuda a las instituciones a desarrollar mejores colaboraciones entre varias subdivisiones para expandir la productividad y la eficiencia de las instituciones educativas

### **b. Sistema de trabajo del conocimiento**

El sistema de trabajo del conocimiento es el sistema que se ofrece en toda la institución. Se centra en sistemas diferentes. Esta subsección de los sistemas puede comprender una base de datos de conocimientos, un repositorio de conocimientos y un gráfico de conocimientos.

Estos tres tipos de sistemas de información ofrecerán los mejores resultados para recopilar datos relacionados con el trabajo. Cada sistema de gestión del conocimiento tiende a ser adecuado para diferentes industrias. Por lo tanto, es mejor seleccionar un sistema ideal que se ajuste al modelo actual de la organización. También tiene diversas técnicas que se aplican a necesidades comerciales definidas.



Sin embargo, puede modificar los sistemas para que sean flexibles y permita integrar varios elementos necesarios para el éxito de la institución. Debe optar por un sistema que tenga las funciones adecuadas para cumplir con los requisitos de la institución. Además, tenga en cuenta que un sistema de trabajo del conocimiento debe funcionar bien en el área de la gestión del conocimiento. Por lo tanto, también debe ser ajustable a la alteración. De lo contrario, si el sistema de trabajo del conocimiento no es escalable, la institución podría quedar estancada y no podría resistir a la competencia.

### **c. Técnicas inteligentes**

Las instituciones pueden utilizar la inteligencia artificial para capturar y preservar el conocimiento tácito. También puede ser útil para el descubrimiento de conocimientos, generar soluciones a problemas precisos que son demasiado complejos y masivos para ser analizados por humanos por sí mismos, y ayudar a las instituciones a buscar y filtrar datos.

La inteligencia artificial carece de la amplitud, la generalidad de la inteligencia humana y la flexibilidad, pero puede usarse para codificar, extender y capturar el conocimiento organizacional.

Los sistemas expertos capturan el conocimiento tácito de un dominio restringido de competencia humana y expresan ese conocimiento en forma de instrucciones. El enfoque para buscar a través de la base de conocimientos, llamado "motor de inferencia", puede emplear encadenamiento hacia atrás o hacia adelante. Los sistemas expertos son más ventajosos para cuestiones de diagnóstico o clasificación.

El razonamiento orientado a casos significa conocimiento estructural como la base de datos de casos que puede refinarse y expandirse incesantemente. Cuando los usuarios encuentran un caso nuevo, el sistema de gestión del conocimiento examina los casos relacionados, descubre el que más se ajusta e implementa las respuestas del caso anterior



a los casos nuevos. Este novedoso caso se deposita con soluciones eficaces en la base de datos.

### **2.2.1.6. Factores Facilitadores de la Gestión del Conocimiento**

En la continuación de su modelo de gestión del conocimiento, Holsapple & Joshi (2000) analizaron los factores que influyen en la gestión del conocimiento en las organizaciones. A partir de una síntesis de los factores identificados en la literatura, se utilizó el método del grupo Delphi para presentar un modelo de factores que influyen en la gestión del conocimiento. El estudio confirmó la categorización inicial de los factores en tres categorías (gestión, recursos y medio ambiente), pero los factores se han revisado: algunos se eliminaron y otros se agregaron (p. 39). Los factores que influyen en la gestión del conocimiento y relacionados con la gestión son: coordinación, control, medición y liderazgo:

#### **a. La coordinación**

Se refiere a la gestión de dependencias a través de actividades. En el nivel de gestión del conocimiento, las dependencias a gestionar se encuentran entre los recursos del conocimiento, entre las actividades del conocimiento, entre los recursos del conocimiento y otros recursos, y entre los recursos del conocimiento y las actividades (Holsapple & Joshi 2000, pp. 239-240).

#### **b. El control**

Tiene que ver con la disponibilidad, en cantidad y calidad, de conocimiento útil y sus poseedores y que sea seguro. Esto implica, a nivel operativo, la protección del conocimiento evitando su pérdida, obsolescencia y acceso o modificación no autorizados. Son posibles varios enfoques para proteger el conocimiento: legal (patentes, derechos de autor, etc.), social (manteniendo una cultura de compartir, etc.) y tecnológico (seguridad informática, etc.) (Holsapple & Joshi 2000, p.240).



### **c. La medición**

Implica la evaluación de los recursos de conocimiento y sus poseedores. Es una base para la evaluación del liderazgo, la coordinación y el control; identificar y también reconocer el valor agregado de actividades y recursos y evaluar y comparar la ejecución de actividades de conocimiento y así evaluar el impacto de la gestión del conocimiento en una organización. Para ello, es necesario realizar la medición utilizando indicadores claros y precisos.

### **d. Liderazgo**

Una de las principales razones del fracaso de las iniciativas de gestión del conocimiento en las organizaciones es la falta de liderazgo y apoyo de la alta dirección. De hecho, de los cuatro factores gerenciales que influyen en la gestión del conocimiento, el liderazgo es clave. Establece las condiciones adecuadas para que la gestión del conocimiento florezca mientras que la coordinación, el control y la medición ayudan a establecer estas condiciones (Holsapple & Joshi 2000, pp. 240-241).

El segundo tipo de factor es el relacionado con los recursos. De hecho, los recursos, financieros, materiales, humanos y de conocimiento, tienen un impacto (positivo o negativo) en la gestión del conocimiento. La disponibilidad de recursos suficientes permite adquirir conocimientos, atraer las habilidades adecuadas para manipular el conocimiento y tener la infraestructura física favorable a la gestión del conocimiento.

Los recursos de conocimiento influyen fuertemente en la gestión del conocimiento dentro de una organización. Al igual que la materia prima para las actividades de conocimiento, los recursos de conocimiento disponibles impactan en el aprendizaje, la proyección y la innovación. Algunos recursos de conocimiento también afectan la gestión del conocimiento al servir como base para la coordinación, el control, la medición y el liderazgo. Los principales tipos de fuentes de conocimiento organizacional incluyen



conocimiento participante (humano y asistido por computadora), artefactos, cultura y estrategia (Holsapple & Joshi 2000, p.241).

Además de estos factores internos de la organización (gestión y recursos), los factores relacionados con el entorno externo afectan a la gestión del conocimiento. Estos factores tienen un impacto en los recursos de conocimiento que se van a adquirir y las habilidades que se van a contratar para manipular este conocimiento. Estos factores son la competencia, la moda, los mercados, la tecnología, el clima y el clima gubernamental, económico, político, social y educativo. En general, la organización no controla los factores relacionados con el entorno que pueden presentar limitaciones sino también oportunidades (Holsapple & Joshi 2000, p.242).

### 2.2.1.7. La Hoja de Ruta de la Gestión del Conocimiento

La hoja de ruta para la gestión del conocimiento es una estrategia metódica que consta de cinco fases diseñadas para desarrollar, recopilar, analizar, resumir y difundir el conocimiento en el contexto de los programas sanitarios mundiales. Estas fases son las siguientes:

En la evaluación de los requisitos se incluye un análisis del entorno en relación con las dificultades de la agenda sanitaria mundial y la determinación de cómo podría contribuir la gestión del conocimiento a afrontar esos retos:

- **Estrategia de diseño:** Mediante la aplicación de diversas estrategias de gestión del conocimiento, su programa de salud mundial debería mejorar.
- **Crear e iterar:** Adopte métodos y estrategias innovadores para la gestión del conocimiento, o realice ajustes en los ya disponibles, con el fin de cumplir los objetivos de su programa de salud mundial.



- **Movilizar y monitorear:** Aplicar herramientas y técnicas para la gestión del conocimiento, supervisar el impacto de dichas herramientas y técnicas, y adaptar las estrategias y actividades en función de los requisitos y condiciones cambiantes.
- **Evalúe y evolucione:** Debe evaluar en qué medida ha alcanzado sus objetivos en materia de gestión del conocimiento, determinar los factores que han contribuido o impedido su consecución y, a continuación, utilizar estos resultados para orientar sus acciones de cara al futuro.

### **2.2.2. Desarrollo Profesional en una Perspectiva Profesional**

En este apartado se presentan dos orientaciones del desarrollo profesional: una donde se ve como un proceso de aprendizaje y la otra donde se enfatiza la investigación o reflexión inherente al desarrollo profesional. Finalmente, se aborda el tema del desarrollo profesional y el conocimiento de los docentes:

#### **a. El desarrollo profesional visto como un proceso de aprendizaje**

El desarrollo profesional entre los profesores es similar a un proceso de aprendizaje prolongado. De hecho, se considera al profesor como un aprendiz que, con el tiempo, construye y reconstruye su conocimiento. La visión del aprendizaje aquí es constructivista en la medida en que las experiencias prácticas personales son la base del desarrollo del conocimiento. Estas experiencias pueden parecer naturales, conscientes y planificadas al mismo tiempo. Además, el proceso de aprendizaje es tanto individual como colectivo.

Day (1999) define el desarrollo profesional como “un proceso mediante el cual el docente y sus colegas revisan y renuevan conjuntamente su misión como agentes de cambio, adquieren y desarrollan los conocimientos, habilidades y conocimientos imprescindibles para un buen ejercicio profesional” (pág.4).



En esta perspectiva, los docentes actúan activamente y pueden aportar innovaciones tanto al sistema escolar como a sus propias prácticas. Además, Wells (1993) agrega que el desarrollo profesional significa una "diversidad de formas de aprendizaje profesional en las que los maestros se involucran libremente, anticipan soluciones a problemas o idean nuevas prácticas y comprensiones de situaciones en las que se lleva a cabo su trabajo". (pág.6).

En cualquier caso, entendemos que el docente juega un papel importante en su propio desarrollo profesional. Puede utilizar varios medios para aprender y dominar su profesión, incluido el análisis de situaciones en la práctica, la participación en determinadas actividades, etc. Esto requiere su interés y compromiso personal, lo que le permite adquirir gradualmente los conocimientos que necesita. Según Hargreaves y Fullan (1992), esta adquisición solo es posible cuando existe cooperación, colaboración y cultura colectiva que caracteriza al grupo de docentes de una determinada institución. Cabe agregar, siguiendo a Parent y colaboradores (1999), que la formación continua favorece el desarrollo profesional. A través de sus diversas formas y los incentivos para participar en ella, la formación continua es un medio y un lugar de encuentro para los docentes que quieren no solo aprender, sino también intercambiar y discutir su experiencia para enriquecerse mutuamente.

En general, el desarrollo profesional se ve como un proceso de adquisición de conocimientos que posteriormente provoca cambios en el docente, así como novedades en su práctica. Aparece también como un proceso de modificación según el cual el docente sale gradualmente de su aislamiento para embarcarse en un proceso colaborativo que debe ser a la vez colegiado y autónomo y que le permite aumentar la confianza en sí mismo (Clement y Vandenberghe, 1999).

## **b. Desarrollo profesional a través de la investigación o la reflexión**



La reflexión, trabajo esencialmente intelectual, lleva al individuo a utilizar sus habilidades cognitivas para teorizar sus acciones y experiencias. Schön (1994) distingue dos aspectos: por un lado, la reflexión en la acción, que simultáneamente permite pensar y adaptarse mientras se trabaja; por otro lado, la reflexión sobre la acción, que se centra en experiencias prácticas pasadas.

### **c. Desarrollo profesional y conocimiento de los docentes**

Las consideraciones teóricas sobre el desarrollo profesional de los profesores pueden reducirse al concepto completo de aprender a enseñar. Es importante cuestionar la base de este aprendizaje, especialmente en lo que respecta a la adquisición de conocimientos docentes. No pretendemos criticar los enfoques ya existentes ni la ambición de presentar una tipología unificada. Se trata más bien de comprender un tema (el conocimiento de los profesores) que parece ser motivo de preocupación en los debates y escritos científicos desde la década de 1980

### **d. Innovación y desarrollo profesional**

El desarrollo profesional de los docentes generalmente se considera una condición para la introducción de cambios en el entorno escolar. Si, en determinadas épocas, los cambios consistieron en nuevos dispositivos didácticos, como las tecnologías de la información y las comunicaciones, o una actualización de los programas de estudio, los experimentados por la mayoría de los países occidentales se revelan mucho más importantes. Las características comunes a las reformas educativas en el mundo que señala Avalos (2002) dan testimonio de la amplitud de estos cambios: una modernización de los sistemas así como de los contenidos y métodos de gestión, la competitividad como determinante de la calidad, la equidad (educación de calidad para todos), la formación docente vista como un continuo así como la implementación de la enseñanza y el aprendizaje activos (reconsideración de los fundamentos sobre los que se basa la enseñanza y el aprendizaje 'aprendizaje). Woods (2002) muestra hasta qué punto estas



reformas se centran en el aprendizaje más que en la enseñanza, utilizando diversas expresiones como la comunidad de aprendizaje, la organización del aprendizaje y la sociedad del conocimiento. Frente a la multiplicidad y velocidad de cambios que debe introducir el entorno escolar, Cumming y Owen (2001), desde el punto de vista australiano, sostienen que existe la necesidad de desarrollar una "cultura de innovación" entre los docentes.

### **e. Desarrollo profesional, formación e investigación**

La investigación es sin duda una de las vías que pueden ser de gran beneficio para la formación y desarrollo profesional de los docentes. En este sentido, ocupa un lugar importante al participar en las siguientes cuatro dimensiones: formación investigadora, formación a través de la investigación, formación para una práctica basada en la investigación e investigación en formación.

#### **2.2.2.1. Tipologías en Relación al Desarrollo Profesional**

La tipología de Nieto (2014) distingue siete categorías de conocimiento definidas de la siguiente manera:

- Conocimientos relacionados con los contenidos académicos
- Conocimiento del docente en base a las reglas, los valores científicos estudiados en una disciplina específica.
- Conocimientos pedagógicos generales
- Conocimientos relacionados con los principios y rutinas generales de la profesión docente, sin tener en cuenta la particularidad de cada asignatura.
- Conocimientos pedagógicos de la asignatura de docencia
- Conocimientos pedagógicos propios del aprendizaje de los estudiantes y la transmisión de la asignatura dada.



- Conocimientos relacionados con el currículo
- Conocimientos que se encuentran exclusivamente en el origen del contenido de los programas educativos.
- Conocimiento relativo al conocimiento de los estudiantes y sus características
- Conocimiento que proviene del campo de la psicología, especialmente en lo que se refiere al estudio del desarrollo y comportamiento del ser humano, así como a su mecanismo de aprendizaje.
- Conocimientos relacionados con contextos institucionales y características culturales de la comunidad (cultura de la institución y del grupo de trabajo).
- Conocimientos relacionados con los fines, metas, valores y filosofía de la educación (base social).

#### **2.2.2.2. Factores que Contribuyen al Desarrollo Profesional**

Varios factores contribuyen al desarrollo de la fuerza laboral y la práctica profesional de calidad para cualquier función profesional, así como:

- Los programas de capacitación docente,
- La formación
- La tutoría y el coaching
- El desarrollo profesional en servicio son todos los mecanismos directos y fundamentales para desarrollar y mantener el conocimiento y las competencias de los profesionales.

Además, otros factores sistémicos o contextuales son importantes para respaldar la práctica de calidad y, en muchos casos, están influenciados o controlados por partes



interesadas distintas de los propios profesionales o los sistemas que les brindan educación y capacitación. Estos factores incluyen el entorno de la práctica, como:

- Las condiciones de trabajo, las estructuras de personal, la proporción de personal.
- La disponibilidad de recursos tales como materiales curriculares y herramientas didácticas
- Recursos para realizar evaluaciones y suministros; políticas que afectan los requisitos profesionales
- Oportunidades de avance profesional
- Sistemas de evaluación y mejora continua de la calidad
- Estado y el bienestar de los profesionales, que abarca, por ejemplo, incentivos que atraen y retienen a los docentes, las percepciones de la profesión, la compensación y los factores estresantes y la disponibilidad de servicios de apoyo para ayudar a manejarlos.

Es importante que estos factores trabajen colectivamente hacia el objetivo final de asegurar resultados positivos. Parte de estos factores que funcionan colectivamente como aprendizaje profesional y desarrollo de la fuerza laboral es que están impulsados mutuamente por la ciencia del desarrollo y están respaldados por sistemas coherentes de evaluación y valoración que contribuyen a la mejora continua de la calidad.

Hay varios desafíos para una discusión integral sobre el desarrollo profesional. El apoyo para el desarrollo profesional también puede ocurrir a través de muchos sistemas diferentes, incluidos aquellos que no están diseñados principalmente para servir como vías hacia la educación o el desarrollo profesional, por ejemplo:

- Estándares de acreditación de programas
- Programas de aseguramiento de la calidad.



- Oportunidades de desarrollo profesional

Las oportunidades de aprendizaje profesional también varían en su duración: algunas son de tiempo limitado, mientras que otras son continuas. Para algunas oportunidades, el acceso está impulsado por el profesional (el profesional elige realizar la actividad), mientras que otras dependen de otros sistemas / entornos (por ejemplo, lo que el lugar de trabajo requiere o pone a disposición).

Este concepto abarca todas las actividades que contribuyen al desarrollo y mantenimiento de la práctica profesional y llama la atención sobre las características comunes del aprendizaje profesional de alta calidad que contribuyen a la práctica de calidad. Estas características incluyen:

- Claridad de propósito;
- Contenido basado en los fundamentos de la ciencia
- Enfoques basados en la ciencia del aprendizaje;
- Énfasis en la aplicación de la teoría a la práctica, incluidas las experiencias de aprendizaje profesional basadas en el campo y la práctica;
- Alineación con los estándares y pautas profesionales;
- Responsabilidad por la calidad del aprendizaje profesional; y
- Asequibilidad y acceso equitativo al aprendizaje profesional, incluida la financiación y el financiamiento adecuados.

### **2.2.2.3. Competencias Básicas para el Desarrollo Profesional**

#### **1. Inteligencia emocional**

Es vital medir en qué medida se han alcanzado los objetivos de la gestión del conocimiento, identificar los aspectos que han ayudado o impedido este logro y, a



continuación, utilizar estos resultados como guía para futuras acciones basadas en lo que se ha aprendido de las mediciones.

Es esencial ser capaz de comunicar y controlar los propios sentimientos, pero es igual de importante ser capaz de comprender, analizar y responder adecuadamente a los sentimientos de los demás. Imagina una situación en la que fueras incapaz de saber si un amigo o un compañero de trabajo está enfadado o triste. ¿Qué haría? Los psicólogos se refieren a esta combinación de capacidades como inteligencia emocional, y algunos expertos incluso afirman que puede ser más esencial que el cociente intelectual cuando se trata del éxito general en la vida. La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades.

## **2. Gestión del tiempo**

El proceso de organizar y planificar la distribución del tiempo entre las distintas actividades se denomina "gestión del tiempo" y forma parte del proceso de "gestión del tiempo". Si es capaz de gestionar eficazmente su tiempo, podrá trabajar de forma más eficiente sin tener que esforzarse más. Esto le permitirá hacer más en menos tiempo, lo que resulta beneficioso en situaciones en las que los recursos temporales son limitados y la demanda intensa. La falta de control sobre el propio tiempo puede repercutir negativamente en la capacidad de ser eficaz y provocar niveles de estrés superiores a los normales.

## **3. Asertividad y escucha activa**

La asertividad es una valiosa habilidad de comunicación. En las parejas exitosas, ambos individuos tienden a ser asertivos. En lugar de asumir que su pareja puede leer sus mentes, preguntan clara y directamente lo que quieren. Las personas asertivas asumen la responsabilidad de sus mensajes mediante el uso de declaraciones en "yo". Evitan las declaraciones que comienzan con "usted". Al hacer solicitudes constructivas, son positivas y respetuosas en su comunicación. Cuando cada persona sabe lo que la otra persona quiere y siente, cuando cada uno sabe que ha sido escuchado y comprendido, la intimidad



aumenta. La asertividad también ayuda a las personas a sentirse bien consigo mismas y aumenta la probabilidad de que logren sus metas personales.

La buena comunicación depende de que escuches atentamente a otra persona. El proceso de escucha activa le permite al hablante saber si el mensaje enviado se entendió claramente o no, reafirmando tanto el contenido como los sentimientos comunicados. Los oyentes activos evitan los juicios y las críticas y, en cambio, escuchan con curiosidad con la esperanza de comprender a su pareja. En lugar de pensar en lo que dirán a continuación, el oyente activo sintoniza lo que se dice, mientras recuerda que pronto tendrá su turno para ser el orador.

#### **4. Creatividad**

El acto de dar existencia real a conceptos novedosos y únicos es lo que debe entenderse por el término "creatividad". Se distingue por la capacidad de observar el entorno de una manera original, de descubrir estructuras ocultas, de establecer vínculos entre cosas que a primera vista parecen no estar relacionadas y de dar respuestas creativas.

#### **5. Iniciativa**

La capacidad de impulsarse a sí mismo hacia el logro profesional se denomina iniciativa y se caracteriza como una habilidad. En teoría, tomar la iniciativa parece bastante sencillo; puede definirse como el deseo de pasar a la acción, de liderar o de tomar la iniciativa uno mismo. Sin embargo, en la práctica no está tan extendida como podría parecer.

#### **6. Positividad**

Se refiere a la capacidad de realizar un análisis positivo de las circunstancias en las que no se han alcanzado los resultados deseados y de extraer pensamientos positivos



que puedan contribuir a avanzar en el futuro. Cuanto más difícil sea la situación, más vital es establecer una buena actitud al respecto.

La mentalidad positiva está relacionada con una serie de características y rasgos, entre los que se incluyen los siguientes: El optimismo se define como la disposición a emprender acciones positivas y aceptar cierto grado de riesgo personal en lugar de la expectativa de que los propios esfuerzos serán infructuosos. La aceptación puede definirse como el reconocimiento de que los acontecimientos no siempre se desarrollan según lo previsto, pero también incluye la voluntad de crecer a partir de los errores cometidos en el pasado.

### 2.3. Marco Conceptual

- a. **Gestión del conocimiento educativo.** - Stankosky, (2005) indica: "La gestión del conocimiento, cuando se aplica al contexto de influir en el conocimiento colectivo de un grupo en un entorno institucional, también incluye el mantenimiento de una base de datos o portal que almacena contenidos educativos especializados relacionados con la institución. Esta información es relevante para la institución. La gestión del conocimiento educativo es una de las pocas técnicas que tiene la capacidad de provocar cambios importantes en el funcionamiento de una institución. Son pocas las estrategias que tienen esta capacidad." (p. 3).
  
- b. **Gestión de la información.** - La administración de los recursos de información de una organización con el objetivo de mejorar el funcionamiento de la organización en su conjunto. La gestión de la información es un pilar vital que sustenta la gestión del conocimiento educativo. Esto se debe al hecho de que los gestores y los profesores sólo pueden acceder al conocimiento educativo mediante el uso de la información.



- c. Conocimiento educativo.** - Pereira H. (2010) señala: "Se trata de una combinación de datos e información que se enriquece con las opiniones de expertos, así como con sus conocimientos y experiencias, dando lugar a una valiosa herramienta que facilita la toma de decisiones. Es lo que se denomina un sistema de apoyo a la toma de decisiones (SAD). Desde el punto de vista organizativo, el conocimiento pedagógico suele entenderse como un "saber hacer", una información que puede ponerse en práctica, una información respaldada por un buen juicio o la capacidad de realizar tareas de manera eficaz. Este conocimiento puede existir en forma de conocimiento tácito o explícito, ya sea a nivel individual o colectivo, y está inextricablemente ligado a los directivos y profesores que están al frente de la organización" (p. 168-75)
- d. Conocimiento explícito.** - Este tipo de información se refiere a la que puede expresarse de manera metódica y formal, lo que hace posible su difusión mediante intercambios orales o registros escritos. Una guía telefónica, un manual de instrucciones o un informe que resuma los resultados de una investigación son algunos ejemplos de los tipos de conocimiento que entran en esta categoría.
- e. Gestión del desempeño organizacional.** - Estamos familiarizados con el concepto de supervisar continuamente el rendimiento de los empleados, lo que implica definir objetivos, supervisar el progreso hacia su consecución, ofrecer retroalimentación, evaluar el rendimiento, premiar los logros o tomar medidas disciplinarias si es imprescindible hacerlo. La gestión del rendimiento hace hincapié en la consecución de los objetivos de forma productiva y con éxito. Los sistemas se diseñan y coordinan orgánicamente para cumplir un propósito compartido y global, y esta alineación se mantiene en todo el sistema. Por lo tanto, la gestión del rendimiento se aplica a diversos sistemas, incluidos los sistemas sociales, como



las personas, los equipos y las organizaciones. A diferencia de los proyectos de cambio organizativo, que suelen consistir en un único conjunto de actividades, las actividades de gestión del rendimiento son repetitivas por naturaleza. Estas actividades recurrentes son, en gran medida, lo que los líderes y directivos hacen de forma inherente en sus organizaciones. Es poco probable que un proyecto de cambio organizativo tenga éxito si no se integra en el contexto de las actividades recurrentes de gestión del rendimiento organizativo.

- f. **Cambio organizacional.** - Pérez, C. (1993) indica: "Su comentario se refiere al carácter genérico del proceso y las actividades que tienen lugar durante un proyecto destinado a mejorar el rendimiento global de una organización en su conjunto. Por lo general, un agente de cambio, que puede ser un individuo o un equipo y que en la actualidad controla todo el esfuerzo de cambio, se encarga de supervisar estas acciones. Con frecuencia, estas acciones se llevan a cabo en el contexto de proyectos especiales destinados a resolver un problema u objetivo general de la institución. Este es el caso la mayoría de las veces." (p. 89-92)
  
- g. **Desarrollo organizacional.** - Esta afirmación se refiere a la transformación de la institución como resultado de los esfuerzos de cambio organizativo en general, como los avances que sus miembros han realizado para abordar un problema grave, cumplir el propósito de un proyecto específico o alcanzar los objetivos generales que la institución se ha fijado. Las acciones que componen la transformación organizativa son la semilla a partir de la cual crece el desarrollo organizativo.
  
- h. **Aprendizaje basado en competencias.** - Este método de enseñanza hace hincapié en las capacidades o logros específicos de una persona, que se



denominan colectivamente competencias (y suelen especificarse en un diccionario de competencias derivado de un análisis ocupacional que define las habilidades necesarias para un desempeño satisfactorio). La estrategia está orientada a que cada alumno se concentre en una sola competencia a la vez, y los alumnos tienen la opción de saltarse un módulo de aprendizaje si pueden demostrar que dominan las habilidades que abarca el módulo. Este enfoque se utiliza con mayor frecuencia en entornos centrados en la adquisición de destrezas.

- i. **Constructivismo.** - Las personas adquieren su propia comprensión y conocimiento de lo que les rodea a través del proceso de experimentar ese entorno y reflexionar sobre esas experiencias, según una teoría del aprendizaje. El psicólogo del desarrollo suizo Jean Piaget fue una figura destacada en el establecimiento de la escuela de pensamiento constructivista. Piaget sostenía que los alumnos construyen su propio conocimiento mediante los procesos de asimilación y acomodación.
  
- j. **Pensamiento crítico.** - Es una forma de evaluación que ayuda a analizar un problema para llegar a una conclusión racional y bien fundamentada. No incluye la aceptación ciega de argumentos y conclusiones basados en su aparente valor, sino que implica un examen de las pruebas disponibles para apoyar los argumentos o conclusiones en cuestión. El pensamiento crítico requiere una serie de aptitudes, como el pensamiento analítico, la voluntad de explorar diversos puntos de vista, la capacidad de resolver problemas y la capacidad de tomar decisiones basadas en un juicio fundado.
  
- k. **El pensamiento de diseño.** - Se trata de un proceso orientado a la consideración de las necesidades humanas que permite identificar los problemas desde diversos



puntos de vista, generar conceptos de posibles soluciones, desarrollar modelos de estas soluciones y, a continuación, probar y cambiar para perfeccionar la estrategia más eficaz. El momento en el que confluyen las exigencias de la empresa, las necesidades de los usuarios y las limitaciones impuestas por la tecnología o el entorno es el foco principal de este proceso.

- I. **Mapeo de conocimientos.** - Es un proceso que trata de identificar y vincular la ubicación de la información y los conocimientos especializados dentro de una organización, así como quién los posee, cuánto valen y cómo se están aplicando. Algunos ejemplos de representaciones del conocimiento son los diagramas de redes, los directorios de expertos y las matrices que establecen vínculos entre distintos tipos de información y procesos fundamentales.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la Investigación

Según Silvestre & Huamán (2019) El enfoque de la investigación es el método o estrategia que se utiliza para explorar o abordar el problema planteado, teniendo en cuenta las características del fenómeno objeto de la investigación. (p. 114)

Como resultado de lo anterior, esta investigación se sitúa dentro del paradigma cuantitativo, que es un método que se utiliza para adquirir información relativa a un grupo particular de personas que se denominan muestra de población. En la investigación científica cuantitativa se analizan los datos observados o medidos para responder a preguntas relativas a la muestra de población investigada.

#### 3.2. Método o Métodos Aplicados en la Investigación

Según Nel (2019) Se considera que el método científico es un procedimiento organizado de acciones que se llevan a cabo con el propósito de crear y adquirir nuevos principios y conocimientos dentro de un determinado campo de estudio. Dicho de otro modo, es una serie planificada y coordinada de actividades íntimamente relacionadas con la investigación del fenómeno objeto de estudio.. (p. 37)



Como consecuencia de ello, el método que rige y constituye la base de esta investigación es el método científico. Mediante esta metodología se llevará a cabo una investigación exhaustiva de las numerosas ideas y métodos relacionados con la gestión del conocimiento y el avance de las competencias profesionales. El desarrollo de nueva información es el principal objetivo de este procedimiento. Además, el enfoque que se utilizará en su totalidad es de carácter inductivo, y se aplicarán métodos específicos con énfasis en el análisis y la síntesis.

### 3.3. Tipo de la Investigación

Según Cohen & Gómez (2019) Tanto el enunciado del problema de investigación como los procedimientos que se utilizarán en el estudio desempeñan un papel a la hora de determinar el tipo de investigación que se elegirá en última instancia. Esta faceta se encarga de definir la naturaleza de la investigación, así como los métodos y procesos que se aplicarán para obtener determinados conocimientos. En pocas palabras, es un término que se utiliza para describir un conjunto de técnicas que se emplean con la intención de realizar un análisis en profundidad de un problema y contribuir a la producción de nueva información en el área de investigación correspondiente. (pp. 95-96)

Basándose en la información mostrada anteriormente, este estudio puede clasificarse como investigación causal, explicativa y no experimental. También se conoce como investigación "ex post facto", que deriva de la expresión latina "después del hecho" y significa "investigación a posterior".

### 3.4. Nivel de la Investigación

Según Pino (2018) Esto hace referencia al hecho de que el nivel de investigación dicta la profundidad con la que se aborda una situación o fenómeno, lo que permite clasificar el estudio o la investigación según el grado de estudio de las teorías y la adición



de conocimientos. Esto es significativo porque significa que el nivel de investigación determina la profundidad con que se aborda una situación o fenómeno. (p. 193)

Este estudio entra en la categoría de investigación explicativa porque su objetivo principal es comprender el impacto que tiene la gestión del conocimiento en el crecimiento profesional.

### 3.5. Diseño de la Investigación

Según Carrasco (2018) Un diseño de investigación es un enfoque o plan estratégico que se aplica para adquirir la información necesaria para abordar las preguntas de la investigación. A continuación, esta información puede utilizarse para responder a las preguntas de la investigación. (p. 58)

Por lo expuesto anteriormente, en la presente investigación el diseño es **no experimental**, debido a que no se hace una manipulación de la variable independiente.

#### *Diseño Específico*

Para el presente estudio se estableció el diseño:

$$y = f(x)$$

Dónde:

X : Variable independiente: Gestión del conocimiento

Y : Variable dependiente: Desarrollo profesional

f : Función (V.I. V.D. = Ho / V.I. V.D. = Ha)

### 3.6. Población y Muestra.

#### 3.6.1. Población

Según López-Roldán & Fachelli (2015) El término "población" hace referencia al conjunto global de componentes que, colectivamente, constituyen el telón de fondo del análisis de interés y que se someten a investigación con el objetivo de extraer inferencias u obtener conclusiones basadas en el análisis que se realiza. Dentro de los parámetros del



problema de estudio, este conjunto ha sido exhaustivamente analizado y meticulosamente delimitado. (p. 7)

Como se ha indicado anteriormente, la población de este estudio está formada por todos los educadores que trabajan actualmente en instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.

## Tabla 2

*Población de docentes de I.E.S. de la provincia de Espinar - Cusco*

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL
1	IES. GRAL JUAN VELASCO ALVARADO	14
2	IES. PEDRO JULIO VALDIVIA DEZA	09
3	IES. TUPAC AMARU	20
4	IES. BARTOLOME DE LAS CASAS	12
5	IES. HORACIO ZEBALLOS GAMEZ	10
6	IES. JOSE MARIA ARGUEDAS	21
7	IES. 56218 ASILLOPATA	08
8	IES. QQUEROCOLLANA	07
9	IES. MAMANIHUAYTA	12
10	IES. TAHUAPALCCA	06
11	IES. JOSE ANTONIO ENCINAS	08
12	IES. JOSE CARLOS MARIATEGUI	08
13	IES. HECTOR TEJADA	26
14	IES. 56191 INDEPENDENCIA AMERICANA	18
15	IES. JAYUNI MAYUCHULLO	09
16	IES. PICHIGUA	11
17	IES. SAN MIGUEL	12
18	IES. 56233 CHAÑI ALCCASANA	07
19	IES. CLORINDA MATTO DE TURNER	08
20	IES. 56445 CONCAJA	08
21	IES. 56435 MIRAFLORES	14
22	IES. 56207 RICARDO PALMA SORIANO	30
23	IES. TENIENTE CORONEL PEDRO RUIZ GALLO	62
24	IES. CORONEL LADISLAO ESPINAR	61



25	IES. 56175 SAGRADO CORAZÓN DE	26
26	IES. ALMIRANTE MIGUEL GRAU	19
27	IES. 56394 CESAR VALLEJO	20
28	IES. 501367 INMACULADA CONCEPCIÓN	06
29	IES. 56197 ALTO HUARCA	05
30	IES. 501304 - OSCCOLLO	02
31	IES. 56605 - PHINAYA	02
<b>Total</b>		<b>481</b>

Nota. Instituciones educativas de nivel secundario y cantidad de docentes de la provincia de Espinar. Tomada de *UGEL Espinar*.

### 3.6.2. Muestra

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2019) La información pertinente para el estudio se obtendrá de un subconjunto, o muestra, de la población de interés. Este subconjunto es un grupo más pequeño escogido de la población mayor. Dado que los resultados obtenidos de la muestra se generalizarán para aplicarse a toda la población, es crucial que este subconjunto sea representativo de toda la población. (p. 196)

En tal sentido, en la muestra del presente estudio se aplicó el tipo de muestreo probabilístico, y por ser una investigación cuantitativa tiene un tipo de muestreo representativo. Para obtener la muestra se aplicó la fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

En el que:

Población	N =	481
Alfa (Error tipo I)	A =	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	B =1- $\alpha$ /2	0,95
Z de (1- $\alpha$ /2)	Z(1- $\alpha$ /2)	1,96
Desviación estándar	S =	0,624
Varianza	s <sup>2</sup> =	0,39



Precisión  $D = 0,07$   
Tamaño de muestra  $n = 187$

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{481 * (1,96)^2 * (0,39)^2}{(0,07)^2(481 - 1) + (1,96)^2 * (0,39)^2}$$

$$n = 187,169 \Leftrightarrow 187$$

Es la muestra: 187

**Tabla 3**

*Muestra de docentes de I.E.S. de la provincia de Espinar - Cusco*

Nº	Institución Educativa Secundaria	Total	Muestra
1	GRAL JUAN VELASCO ALVARADO	14	05
2	PEDRO JULIO VALDIVIA DEZA	09	03
3	TUPAC AMARU	20	08
4	BARTOLOME DE LAS CASAS	12	05
5	HORACIO ZEBALLOS GAMEZ	10	04
6	JOSE MARIA ARGUEDAS	21	08
7	56218 ASILLOPATA	08	03
8	QQUEROCCOLLANA	7	03
9	MAMANIHUAYTA	12	05
10	TAHUAPALCCA	06	02
11	JOSE ANTONIO ENCINAS	08	03
12	JOSE CARLOS MARIATEGUI	08	03
13	HECTOR TEJADA	26	10
14	56191 INDEPENDENCIA AMERICANA	18	07
15	JAYUNI MAYUCHULLO	09	03
16	PICHIGUA	11	04
17	SAN MIGUEL	12	05
18	56233 CHAÑI ALCCASANA	07	03
19	CLORINDA MATTO DE TURNER	08	03
20	56445 CONCAJA	08	03



21	56435 MIRAFLORES	14	05
22	56207 RICARDO PALMA SORIANO	30	12
23	TENIENTE CORONEL PEDRO RUIZ GALLO	62	24
24	CORONEL LADISLAO ESPINAR	61	24
25	56175 SAGRADO CORAZÓN DE	26	10
26	ALMIRANTE MIGUEL GRAU	19	07
27	56394 CESAR VALLEJO	20	08
28	501367 INMACULADA CONCEPCIÓN	06	02
29	56197 ALTO HUARCA	05	02
30	501304 - OSCCOLLO	02	01
31	56605 - PHINAYA	02	01
<b>Total</b>		<b>481</b>	<b>187</b>

Nota. Cantidad de docentes a encuestar de las Instituciones Educativas de nivel Secundario de la provincia de Espinar. Tomada de *UGEL Espinar*.

### 3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.

#### 3.7.1. Técnicas

Según Silvestre & Huamán (2019) Las técnicas de investigación son los enfoques, métodos y procesos que se utilizan para resolver un problema o alcanzar una serie de objetivos. Desempeñan un papel importante en la recogida de datos informativos que posteriormente se analizarán.

En el transcurso de esta investigación, las estrategias concretas que se aplicaron y crearon se describen con mayor profundidad a continuación.:

- **Entrevista**

Borges y Silva (2011, p. 43) Entrevistar a personas es un método ampliamente considerado como un instrumento eficaz para la recogida de datos. Por lo general, implica recibir de una persona una descripción detallada y precisa de un acontecimiento o circunstancia, lo que contribuye al proceso de toma de decisiones con conocimiento de causa. Es importante destacar que este método de entrevista

se ajusta a las normas de la investigación ética, lo que contribuye a garantizar que las pruebas se recojan de forma segura y eficaz..

- **Encuesta**

La investigación por encuestas se define como el proceso de realizar una investigación utilizando encuestas que los investigadores envían a los encuestados. Luego, los datos recopilados de las encuestas se analizan estadísticamente para extraer conclusiones de investigación significativas.

### 3.7.2. Instrumentos

Por otra parte, Carrasco (2018) señala que los instrumentos de investigación son procesos sistemáticos de búsqueda e indagación de conocimientos nuevos de fenómenos y hechos que ocurren a nuestro alrededor siendo un medio imprescindible, lo que indica que el instrumento en su mayoría de veces es un medio físico y virtual. (p. 334)

En la presente investigación los instrumentos empleados y desarrollados es el cuestionario está dirigido a los docentes que aporten al investigador ciertos conocimientos educativos. Los instrumentos están diseñados en relación a la operación de variables reflejado en las siguientes tablas.

**Tabla 4**

*Estructura del cuestionario de la variable independiente*

Nº	Institución Educativa Secundaria	Ítems
1.1.	Ciclo de gestión del conocimiento	03
1.2.	Sistemas de gestión del conocimiento	03
1.3.	Factores facilitadores de la gestión del conocimiento	03
	<b>Total</b>	<b>09</b>



**Tabla 5**

*Estructura del cuestionario de la variable dependiente*

Nº	Institución Educativa Secundaria	Ítems
1.1.	Tipologías en relación al desarrollo profesional	03
1.2.	Factores que contribuyen al desarrollo profesional	03
1.3.	Competencias básicas para el desarrollo profesional	03
	<b>Total</b>	<b>09</b>

### 3.8. Validez y Confiabilidad del Instrumento de Investigación.

#### 3.8.1. Validación de los Instrumentos

“La validez se refiere al grado en que un instrumento mide lo que se supone que mide” (Uys y Basson 1991: 80). La validez se puede subcategorizar como validez externa e interna.

#### 3.8.2. Confiabilidad de los Instrumentos

La fiabilidad se refiere al grado de coherencia o precisión con el que un instrumento mide el atributo que está diseñado para medir (Polit y Hungler 1997: 296; Uys y Basson 1991: 75).

### 3.9. Diseño de la Estrategia para la Prueba de Hipótesis.

El diseño de prueba de hipótesis esta dado por la prueba CHI CUADRADO, teniendo el siguiente procedimiento:

- a. Prueba es bilateral y de dos colas.
- b. Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

- c. Prueba Estadística:



Chi cuadrada.

Cálculo de estadístico de prueba



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados de investigación científica que el mismo implica presentar los resultados cuantificables con el fin de detallar de forma clara y ordenada los resultados del análisis estadístico en este trabajo de investigación. Los resultados que se recolectaron a través del uso de las técnicas e instrumentos (fichas) se aplicaron a los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.

#### 4.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Datos.

##### 4.1.1. Ciclo de Gestión del Conocimiento

Tabla 6

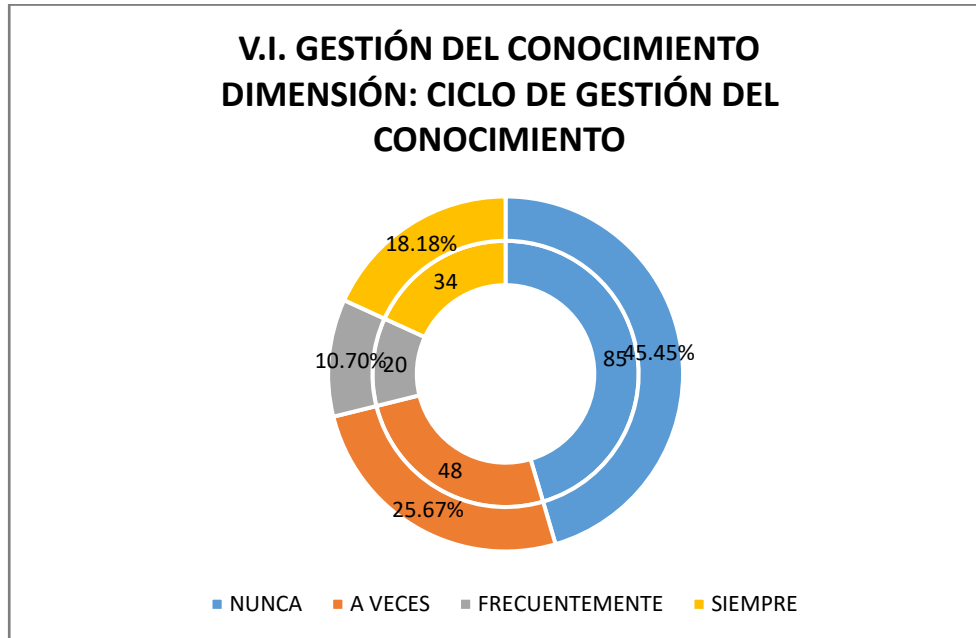
*¿Observa Ud. si el director identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras en la institución educativa?*

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	85	45.45%
A Veces	48	25.67%
Frecuentemente	20	10.70%
Siempre	34	18.18%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

**Figura 1**

*¿Observa Ud. si el director identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras en la institución educativa?*



**Interpretación:**

En la Tabla 6, se presentan los resultados en relación a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Ciclo de gestión del conocimiento. De un total de 187 docentes que simboliza un 100% de la población objetiva, se tiene las siguientes conclusiones:

*Sobre la pregunta planteada:* ¿Observa Ud. si el director identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras en la institución educativa?, Se determinó que, 85 docentes que simboliza un 45.45% respondieron que Nunca identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras, 48 docentes que simboliza un 25.67% respondieron que A veces identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras, 20 docentes que simboliza un 10.70% respondieron que Frecuentemente identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras, y por último, 34 docentes que



simboliza un 18.18% respondieron que Siempre identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras.

### Análisis:

En efecto: los resultados obtenidos en relación a la pregunta establecida, evidencian la existencia de una inclinación evidente hacia Nunca, teniendo una incidencia del 45.45%, confirmando que, el director nunca identifica conocimientos que permitan originar acciones innovadoras en la institución educativa. El director debe tomar el rol de gerente de innovación, promoviendo los conocimientos para el desarrollo de la innovación y de esta forma garantizar la autonomía de las condiciones necesarias en la institución educativa.

**Tabla 7**

*¿Observa Ud. si el director tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento?*

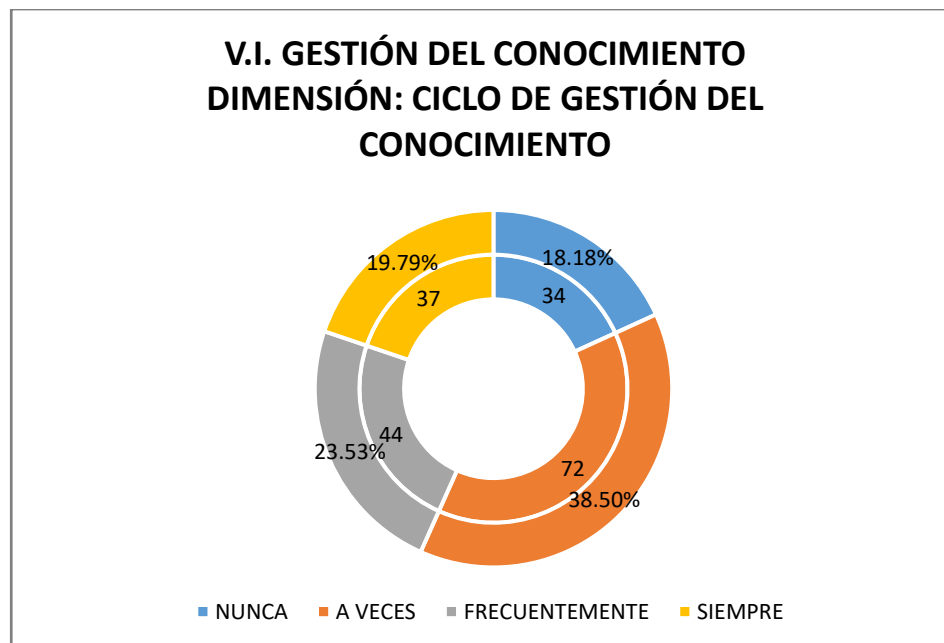
Respuestas	Cantidad	%
Nunca	34	18.18%
A Veces	72	38.50%
Frecuentemente	44	23.53%
Siempre	37	19.79%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

*Nota. Tomada de Fichas de Encuesta*

En la Tabla 7, se consideran los resultados acerca de la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Ciclo de gestión del conocimiento. De un total de 187 maestros que representa el 100% de la población objetiva, se obtuvieron las siguientes precisiones:

**Figura 2**

*¿Observa Ud. si el director tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento?*



**Interpretación:**

*Respecto a la consulta detallada:* ¿Observa Ud. si el director tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento? Se denotó que, 34 maestros que representa el 18.18% consideraron que Nunca tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento, 72 maestros que representa el 38.50% consideraron que Nunca A veces tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento, 44 maestros que representa el 23.53% consideraron que Frecuentemente tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento, y por último, 37 maestros que representa el 19.79% consideraron que Siempre tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento.

**Análisis:**

En efecto: los resultados conseguidos respecto a la consulta planteada, plasman la existencia de una tendencia notoria hacia A veces, habiendo una incidencia del 38.50%, confirmando que, el director a veces tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento. El director deberá de actualizar sus conocimientos mediante capacitaciones



y cursos de actualización para utilizar los conocimientos en procesos de toma de decisiones, adaptación a distintos entornos, fomentar un liderazgo compartido y estar abierto a la innovación dentro de la institución educativa.

**Tabla 8**

*¿Aprecia Ud. si la plana jerárquica de la institución fomenta la innovación de conocimientos de una manera sistemática?*

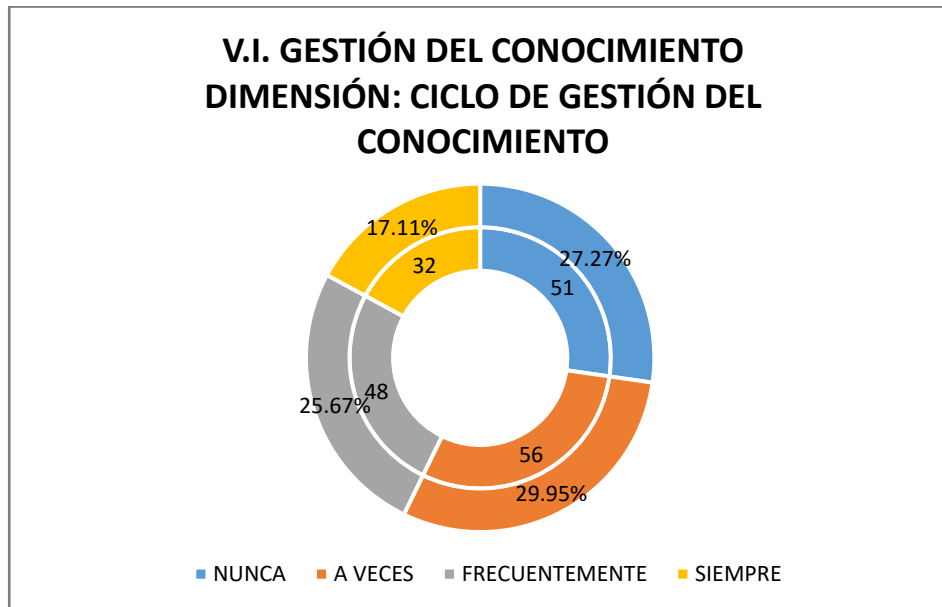
Respuestas	Cantidad	%
Nunca	51	27.27%
A Veces	56	29.95%
Frecuentemente	48	25.67%
Siempre	32	17.11%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. *Tomada de Fichas de Encuesta*

En la Tabla 8, se especifican los resultados sobre la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Ciclo de gestión del conocimiento. De un total de 187 profesores que denota un 100% de la población objetiva, se evidenciaron las siguientes concreciones:

**Figura 3**

*¿Aprecia Ud. si la plana jerárquica de la institución fomenta la innovación de conocimientos de una manera sistemática?*



**Interpretación:**

*Acerca de la interrogante concretizada:* ¿Aprecia Ud. si la plana jerárquica de la institución fomenta la innovación de conocimientos de una manera sistemática?, Se encontró que, 51 profesores que denota un 27.27% manifestaron que Nunca fomenta la innovación de conocimientos, 56 profesores que denota un 29.95% manifestaron que Nunca A veces fomenta la innovación de conocimientos, 48 profesores que denota un 25.67% manifestaron que Frecuentemente fomenta la innovación de conocimientos, y por último, 32 profesores que denota un 17.11% manifestaron que Siempre fomenta la innovación de conocimientos.

**Análisis:**

En efecto: los resultados evidenciados acerca de la interrogante considerada, concretizan la existencia de una tendencia considerable hacia A veces, apreciando una incidencia del 29.95%, que confirma, que la plana jerárquica de la institución a veces fomenta la innovación de conocimientos de una manera sistemática. Los docentes deben imbuirse en la innovación educativa porque es una fuente del desarrollo de los conocimientos, ya que

los estudiantes logran asimilar rápidamente los contenidos educativos, lo que implica la implementación de un cambio significativo en el uso de materiales, métodos, contenidos para la mejora del proceso educativo.

### 4.1.2. Sistemas de Gestión del Conocimiento

**Tabla 9**

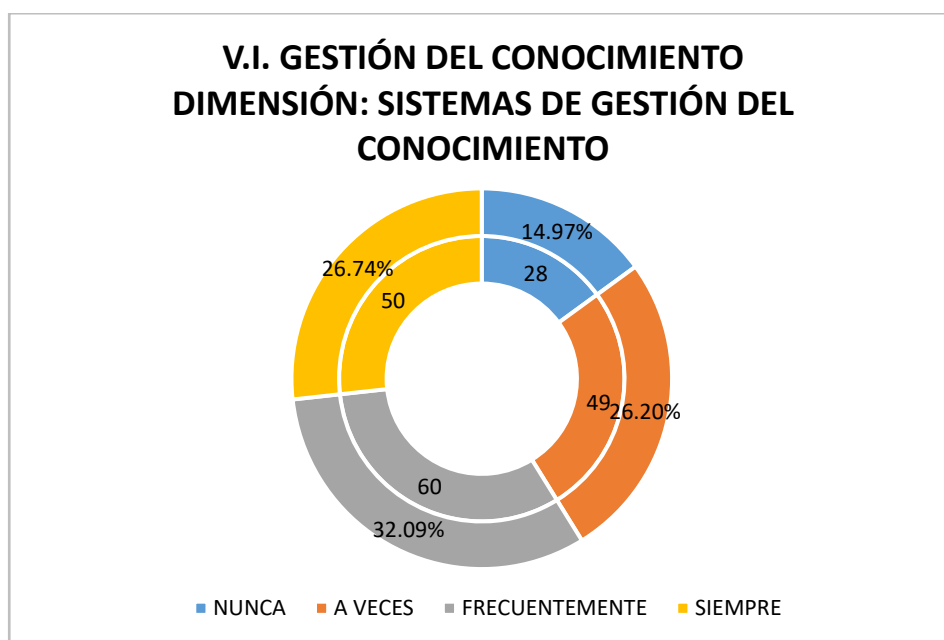
*¿Observa Ud. si el director utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento para organizar la documentación y otros?*

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	28	14.97%
A Veces	49	26.20%
Frecuentemente	60	32.09%
Siempre	50	26.74%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

**Figura 4**

*¿Observa Ud. si el director utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento para organizar la documentación y otros?*





## **Interpretación:**

En la Tabla 9, se detallan los resultados referentes a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Sistemas de gestión del conocimiento. De un total de 187 docentes que figura el 100% de la población objetiva, se encontraron las siguientes conclusiones:

*En relación a la interrogante referida: ¿Observa Ud. si el director utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento para organizar la documentación y otros?, Se exhibió que, 28 docentes que figura el 14.97% dijeron que Nunca utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento, 49 docentes que figura el 26.20% dijeron que Nunca A veces utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento, 60 docentes que figura el 32.09% dijeron que Frecuentemente utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento, y por último, 50 docentes que figura el 26.74% dijeron que Siempre utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento.*

## **Análisis:**

En efecto: los resultados proclamados en relación a la interrogación definida, precisan la existencia de inclinación hacia Frecuentemente, apreciando una incidencia del 32.09%, que concretiza, que el director frecuentemente utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento para organizar la documentación y otros. Ello confirma la trascendencia de la gestión del conocimiento para organizar la documentación, las preguntas frecuentes, crear inteligencia cooperativa, trabajo en equipo y formación profesional interna.

**Tabla 10**

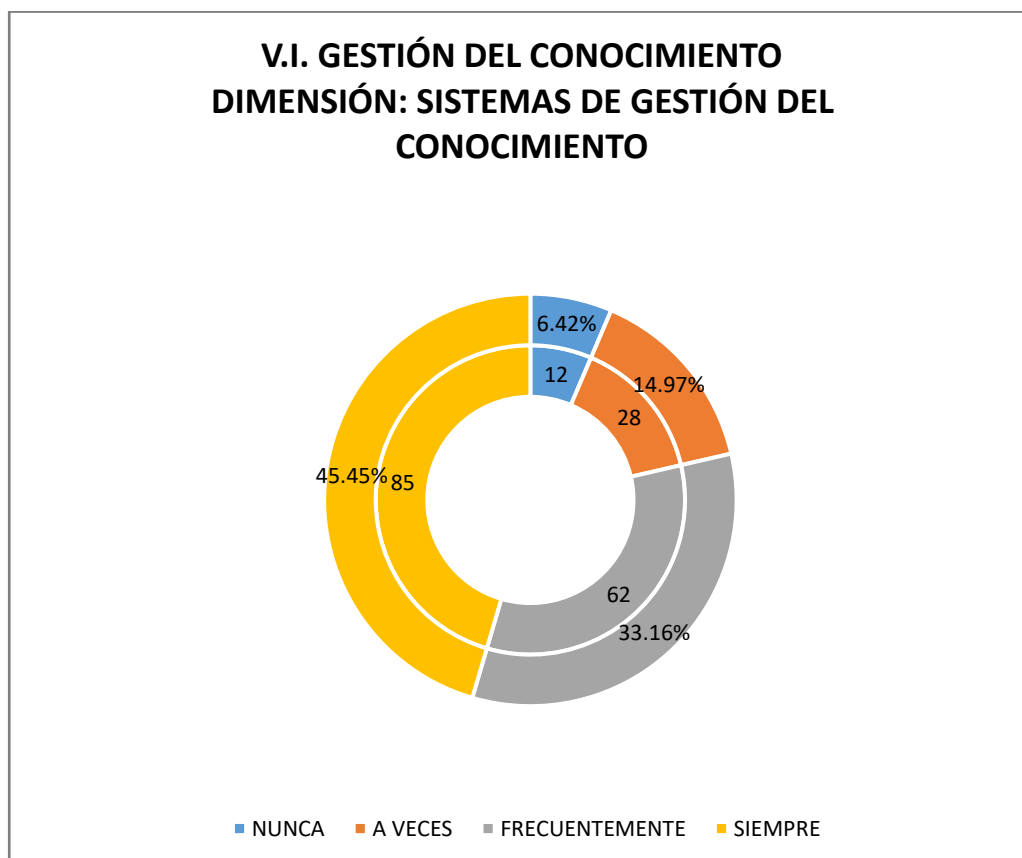
*¿Cree Ud. que el sistema de trabajo del conocimiento ayuda a los administrativos en la creación e integración del nuevo conocimiento?*

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	12	6.42%
A Veces	28	14.97%
Frecuentemente	62	33.16%
Siempre	85	45.45%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

**Figura 5**

*¿Cree Ud. que el sistema de trabajo del conocimiento ayuda a los administrativos en la creación e integración del nuevo conocimiento?*





## **Interpretación:**

En la Tabla 10, se consideran los resultados enfocados en la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Sistemas de gestión del conocimiento. De un total de 187 docentes que personifica un 100% de la población objetiva, se encontraron las siguientes concreciones:

*En base al planteamiento: ¿Cree Ud. que el sistema de trabajo del conocimiento ayuda a los administrativos en la creación e integración del nuevo conocimiento?,* Se obtuvo que, 12 profesores que personifica un 6.42% adujeron que Nunca ayuda a los administrativos, 28 profesores que personifica un 14.97% adujeron que Nunca A veces ayuda a los administrativos, 62 profesores que personifica un 33.16% adujeron que Frecuentemente ayuda a los administrativos, y por último, 85 profesores que personifica un 45.45% adujeron que Siempre utiliza ayuda a los administrativos.

## **Análisis:**

En efecto: los resultados obtenidos acerca del planteamiento, denotan la existencia de una tendencia notoria hacia Siempre, teniendo una incidencia del 45.45%, que afirma, que el sistema de trabajo del conocimiento siempre ayuda a los administrativos en la creación e integración del nuevo conocimiento. La integración de los conocimientos se orientada hacia la generación de nuevos conocimientos, para integrar a la ejecución de las actividades educativas, contribuyendo en la construcción de los conocimientos desde la descripción reveladora, pasando por el análisis de comprensión holística de diversas fuentes de conocimientos para la creación de estrategias educativas.

**Tabla 11**

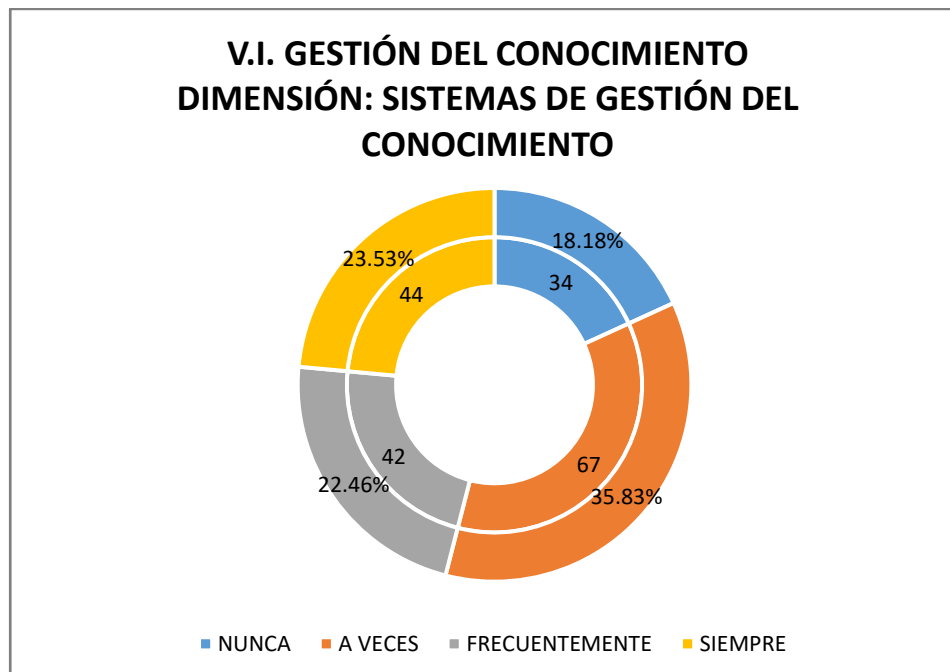
*¿Piensa Ud. si la plana administrativa utiliza técnicas inteligentes para preservar el conocimiento tácito?*

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	34	18.18%
A Veces	67	35.83%
Frecuentemente	42	22.46%
Siempre	44	23.53%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

**Figura 6**

*¿Piensa Ud. si la plana administrativa utiliza técnicas inteligentes para preservar el conocimiento tácito?*





## **Interpretación:**

En la Tabla 11, se muestran los resultados orientados a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Sistemas de gestión del conocimiento. De un total de 187 maestros que representa el 100% de la población objetiva, se denotaron las siguientes conclusiones:

De acuerdo al dilema especificada: ¿Piensa Ud. si la plana administrativa utiliza técnicas inteligentes para preservar el conocimiento tácito?, Se consiguió que, 34 maestros que representa un 18.18% puntualizaron que Nunca utiliza técnicas inteligentes, 67 maestros que representa un 35.83% puntualizaron que Nunca A veces utiliza técnicas inteligentes, 42 maestros que representa un 22.46% puntualizaron que Frecuentemente utiliza técnicas inteligentes, y por último, 44 maestros que representa un 23.53% puntualizaron que Siempre utiliza técnicas inteligentes.

## **Análisis:**

En efecto: los resultados recabados respecto al dilema, señalan la existencia de una inclinación considerable hacia A veces, denotando una incidencia del 35.83%, que asegura, que la plana administrativa a veces utiliza técnicas inteligentes para preservar el conocimiento tácito. Es importante que los administrativos desarrollen sus actividades utilizando estrategias innovativas respecto al uso de conocimientos intuitivos e inconscientes adquiridas mediante la experiencia, creando procesos de incorporación y salida, para fortalecer la propiedad intelectual educativa, protegiendo a través de la puesta en práctica durante el desarrollo de sus actividades.

### 4.1.3. Factores Facilitadores de la Gestión del Conocimiento

Tabla 12

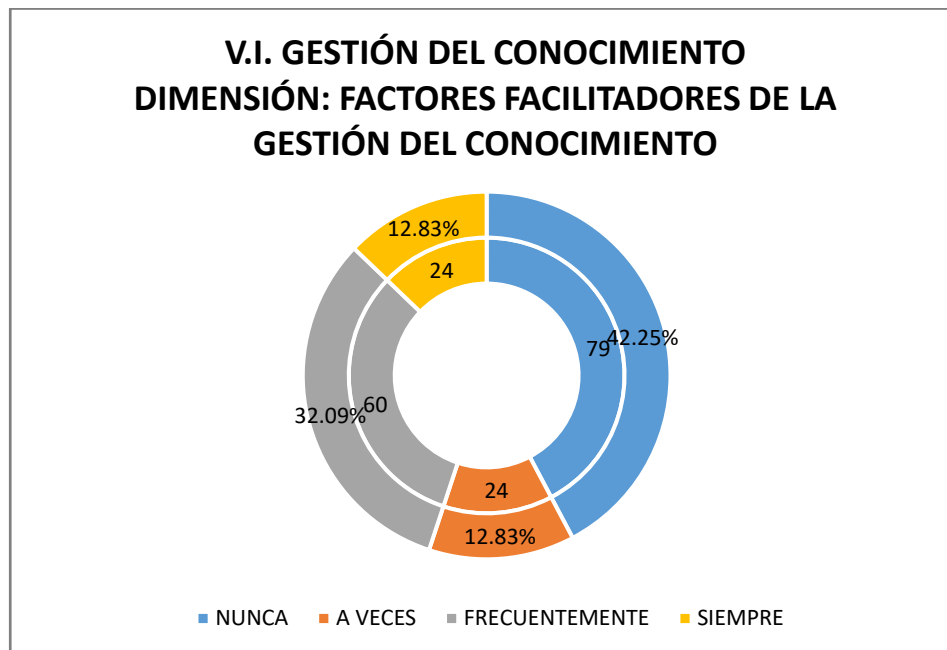
¿Aprecia Ud. si la dirección fomenta la coordinación entre diferentes áreas para facilitar la gestión del conocimiento?

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	79	42.25%
A Veces	24	12.83%
Frecuentemente	60	32.09%
Siempre	24	12.83%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

Figura 7

¿Aprecia Ud. si la dirección fomenta la coordinación entre diferentes áreas para facilitar la gestión del conocimiento?





## **Interpretación:**

En la Tabla 12, se orientan los resultados en relación a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Factores facilitadores de la gestión del conocimiento. De un total de 187 educadores que simboliza un 100% de la población objetiva, se evidenciaron los siguientes detalles:

*Sobre la pregunta promovida: ¿Aprecia Ud. si la dirección fomenta la coordinación entre diferentes áreas para facilitar la gestión del conocimiento?,* Se demostró que, 79 educadores que simboliza un 42.25% manifestaron que Nunca fomenta la coordinación, 24 educadores que simboliza un 12.83% manifestaron que Nunca A veces fomenta la coordinación, 60 educadores que simboliza un 32.09% manifestaron que Frecuentemente fomenta la coordinación, y por último, 24 educadores que simboliza un 12.83% manifestaron que Siempre fomenta la coordinación.

## **Análisis:**

En efecto: los resultados analizados sobre la pregunta señalada, definen la existencia de una tendencia clara hacia Nunca, evidenciando una incidencia del 41.25%, que asegura, que la dirección nunca fomenta la coordinación entre diferentes áreas para facilitar la gestión del conocimiento. El director tendrá que integrar todas las acciones para orientar y motivar al personal docente, aceptando las observaciones y sugerencias que le puedan hacer su personal, para una mejor coordinación y organización de la institución educativa, convirtiendo las experiencias de los docentes en aprendizajes, que son transferidos a toda la comunidad educativa.

**Tabla 13**

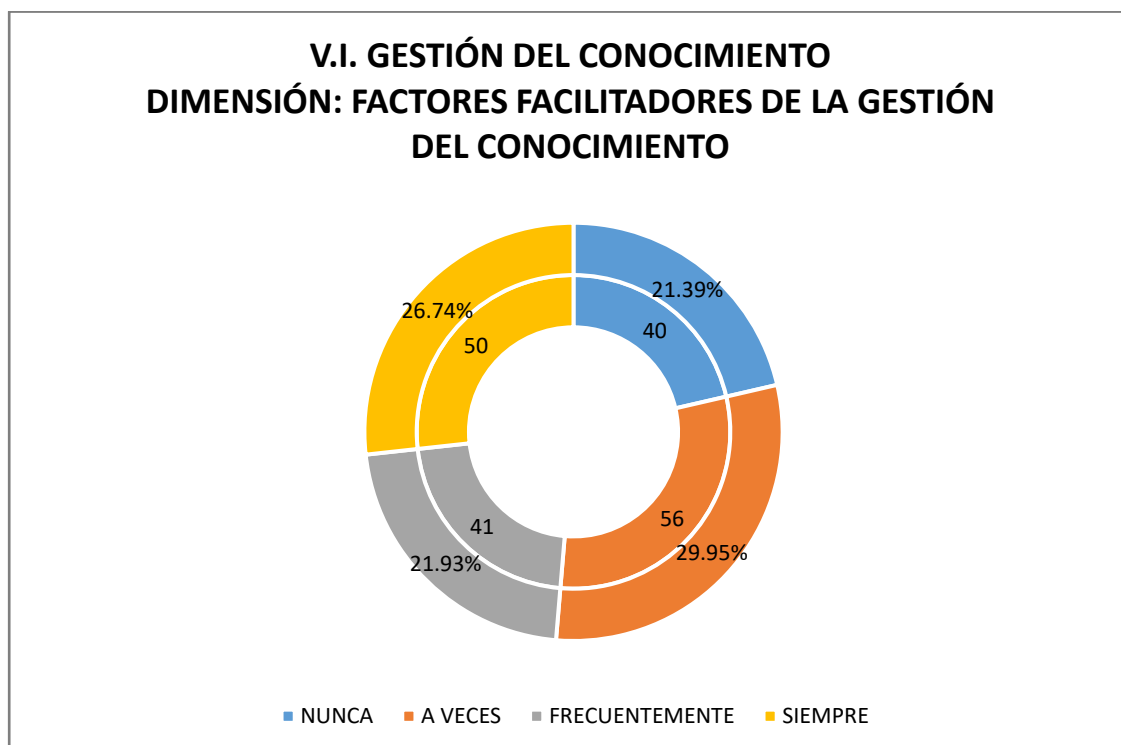
*¿Observa Ud. si la dirección promueve el control del conocimiento de una manera intencional para generar un nuevo conocimiento?*

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	40	21.39%
A Veces	56	29.95%
Frecuentemente	41	21.93%
Siempre	50	26.74%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

**Figura 8**

*¿Observa Ud. si la dirección promueve el control del conocimiento de una manera intencional para generar un nuevo conocimiento?*





## **Interpretación:**

En la Tabla 13, se muestran los resultados orientados a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Factores facilitadores de la gestión del conocimiento. De un total de 187 enseñadores que figura el 100% de la población objetiva, se encontraron los siguientes datos:

*Acerca de la consulta:* ¿Observa Ud. si la dirección promueve el control del conocimiento de una manera intencional para generar un nuevo conocimiento? , Se encontró que, 40 enseñadores que figura el 42.25% respondieron que Nunca promueve el control del control, 56 enseñadores que figura el 29.95% respondieron que Nunca A veces promueve el control del conocimiento, 41 enseñadores que figura el 21.93% respondieron que Frecuentemente promueve el control del conocimiento, y por último, 50 enseñadores que figura el 26.74% respondieron que Siempre promueve el control del conocimiento.

## **Análisis:**

En efecto: los resultados examinados acerca de consulta especificada, clarifican que existe una inclinación relativa hacia A veces, visualizando una incidencia del 29.95%, que confirma, que la dirección a veces promueve el control del conocimiento de una manera intencional para generar un nuevo conocimiento. El director de la institución debe optar por la gestión del conocimiento con el propósito de generar conocimientos a partir del uso de materiales tecnológicos que potencien y capaciten al personal administrativo y docente, en la medida que contribuye a mejorar la gestión interna, promueve la innovación mediante la transferencia de conocimiento, fortalece las experiencias de los docentes.

**Tabla 14**

¿Observa Ud. sí en la dirección de la institución existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas de la gestión del conocimiento?

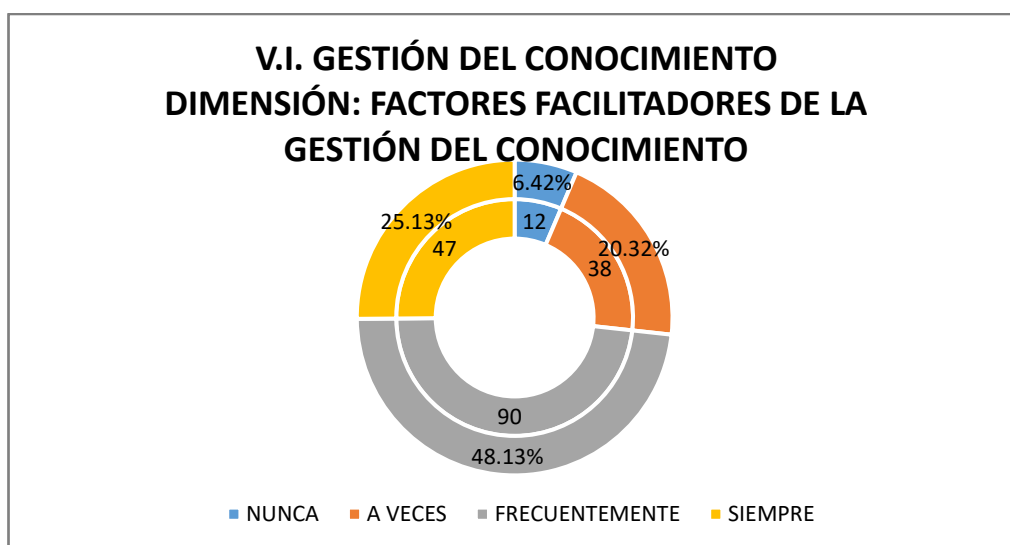
Respuestas	Cantidad	%
Nunca	12	6.42%
A Veces	38	20.32%
Frecuentemente	90	48.13%
Siempre	47	25.13%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

En la Tabla 14, se especifican los resultados vinculados a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Factores facilitadores de la gestión del conocimiento. De un total de 187 docentes que personifica un 100% de la población objetiva, se clarificaron los siguientes resultados:

**Figura 9**

¿Observa Ud. sí en la dirección de la institución existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas de la gestión del conocimiento?





### Interpretación:

*Sobre la consulta:* ¿Observa Ud. sí en la dirección de la institución existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas de la gestión del conocimiento?, Se evidenció que, 12 docentes que personifica un 6.42% indicaron que Nunca existe liderazgo frente al fracaso, 12 docentes que personifica un 6.42% indicaron que A veces existe liderazgo frente al fracaso, 12 docentes que personifica un 6.42% indicaron que Frecuentemente existe liderazgo frente al fracaso, y por último, 12 docentes que personifica un 6.42% indicaron que Siempre existe liderazgo frente al fracaso.

### Análisis:

En efecto: los resultados abordados respecto a la pregunta, refieren que existe una tendencia mayor hacia Frecuentemente, apreciando una incidencia del 48.13%, que evidencia, que en la dirección de la institución existe frecuentemente liderazgo frente al fracaso de las iniciativas de la gestión del conocimiento. En cierta forma, confirma que el liderazgo directivo en la institución educativa contribuye a orientar a la mejora escolar y es recomendable cultivar el liderazgo sostenible, sistémico y ético.

### 4.1.4. Factores Facilitadores de la Gestión del Conocimiento

**Tabla 15**

*¿Aprecia Ud. si la dirección promueve tipologías de contenidos académicos que oriente hacia el desarrollo profesional?*

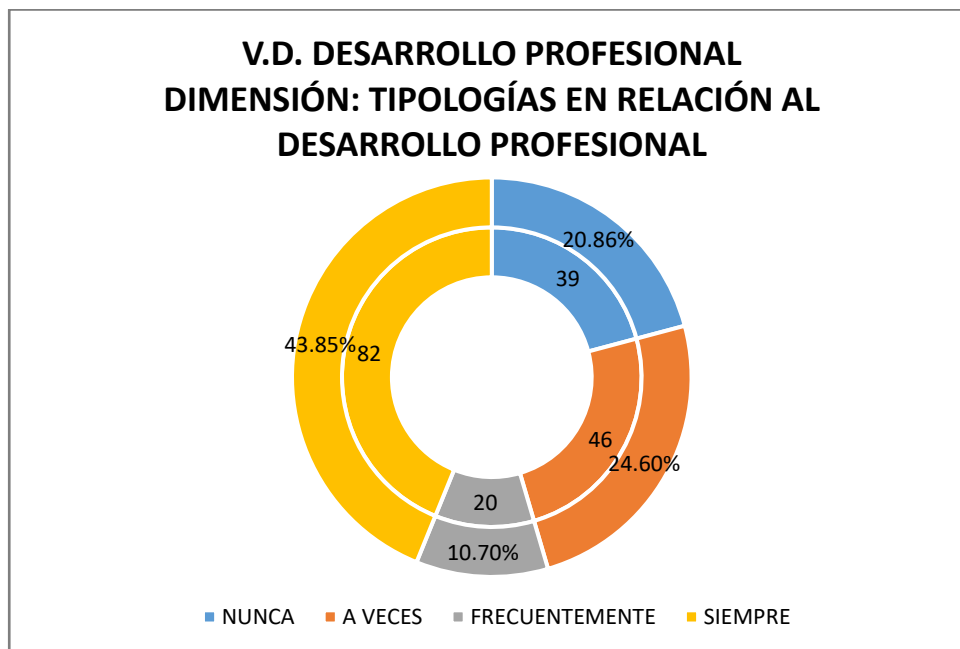
Respuestas	Cantidad	%
Nunca	39	20.86%
A Veces	46	24.60%
Frecuentemente	20	10.70%
Siempre	82	43.85%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

En la Tabla 15, se especifican los resultados vinculados a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Tipologías en relación al desarrollo profesional. De un total de 187 maestros que denota el 100% de la población objetiva, se detallaron las siguientes conclusiones:

### Figura 10

*¿Observa Ud. sí en la dirección de la institución existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas de la gestión del conocimiento?*



### Interpretación:

Sobre la pregunta planteada: ¿Aprecia Ud. si la dirección promueve tipologías de contenidos académicos que oriente hacia el desarrollo profesional?, Se obtuvo que, 39 maestros que denota el 20.86% respondieron que Nunca promueve tipologías de contenidos académicos, 46 maestros que denota el 24.60% respondieron que A veces promueve tipologías de contenidos académicos, 20 maestros que denota el 10.70% respondieron que Frecuentemente promueve tipologías de contenidos académicos, y por



último, 82 maestros que denota el 43.85% respondieron que Siempre promueve tipologías de contenidos académicos.

### Análisis:

En efecto: los resultados desarrollados acerca de la consulta referida, indican una inclinación considerable respecto a Siempre, asegurando una incidencia del 48.13%, que establece, que la dirección siempre promueve tipologías de contenidos académicos que oriente hacia el desarrollo profesional. En la misma medida, la dirección puede incluir en los contenidos educativos, determinadas estrategias relacionadas con la construcción de ilustraciones, redes semánticas, mapas conceptuales y analogías, pues permiten al alumno formar una visión sintética, integradora e incluso crítica del material.

**Tabla 16**

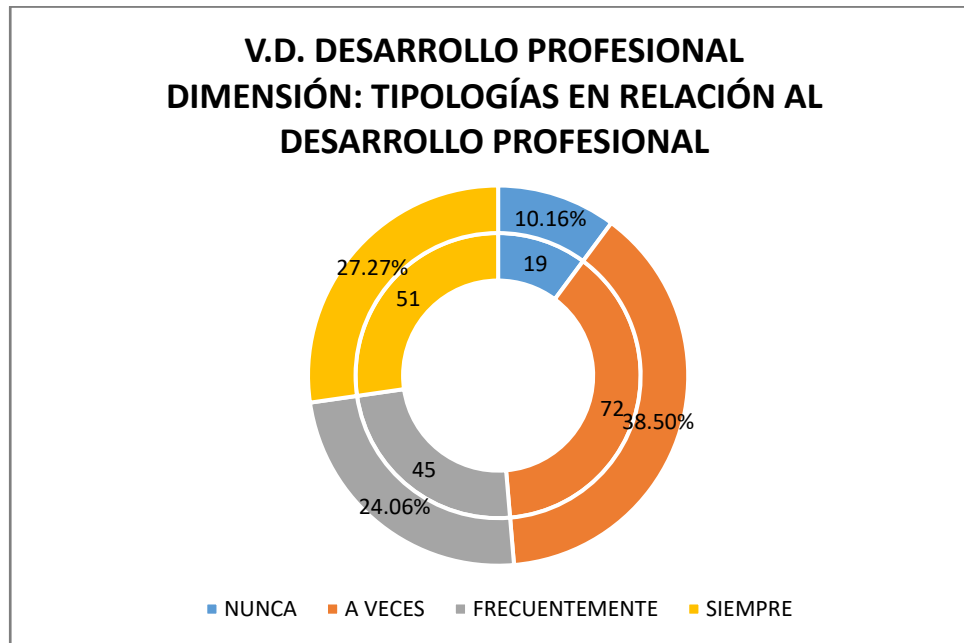
*¿Visualiza Ud. si la dirección fomenta conocimientos propios de la profesión docente que oriente hacia el desarrollo profesional?*

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	19	10.16%
A Veces	72	38.50%
Frecuentemente	45	24.06%
Siempre	51	27.27%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

**Figura 11**

¿Visualiza Ud. si la dirección fomenta conocimientos propios de la profesión docente que oriente hacia el desarrollo profesional?

**Interpretación:**

En la Tabla 16, se presentan los resultados enfocados en la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Tipologías en relación al desarrollo profesional. De un total de 187 profesores que personifica un 100% de la población objetiva, se obtuvieron las siguientes especificaciones:

En base al planteamiento dado: ¿Visualiza Ud. si la dirección fomenta conocimientos propios de la profesión docente que oriente hacia el desarrollo profesional?, Se consiguió que, 19 profesores que personifica un 10.16% puntualizaron que Nunca fomenta conocimientos propios, 72 profesores que personifica un 38.50% puntualizaron que A veces fomenta conocimientos propios, 45 profesores que personifica un 24.06% puntualizaron que Frecuentemente fomenta conocimientos propios, y por último, 51



profesores que personifica un 27.27% puntualizaron que Siempre fomenta conocimientos propios.

### Análisis:

En efecto: los resultados efectuados respecto al planteamiento, precisan una tendencia significativa respecto a A veces, habiendo una incidencia del 38.50%, que evidencia, que la dirección a veces fomenta conocimientos propios de la profesión docente que oriente hacia el desarrollo profesional. El director debe fomentar el desarrollo de la proactividad, generando oportunidades para la mejora de habilidades, compromisos y competencias pedagógicas, puesto que ayudará a los docentes a incrementar sus capacidades y maximizar su desempeño docente desde la tolerancia y flexibilidad.

**Tabla 17**

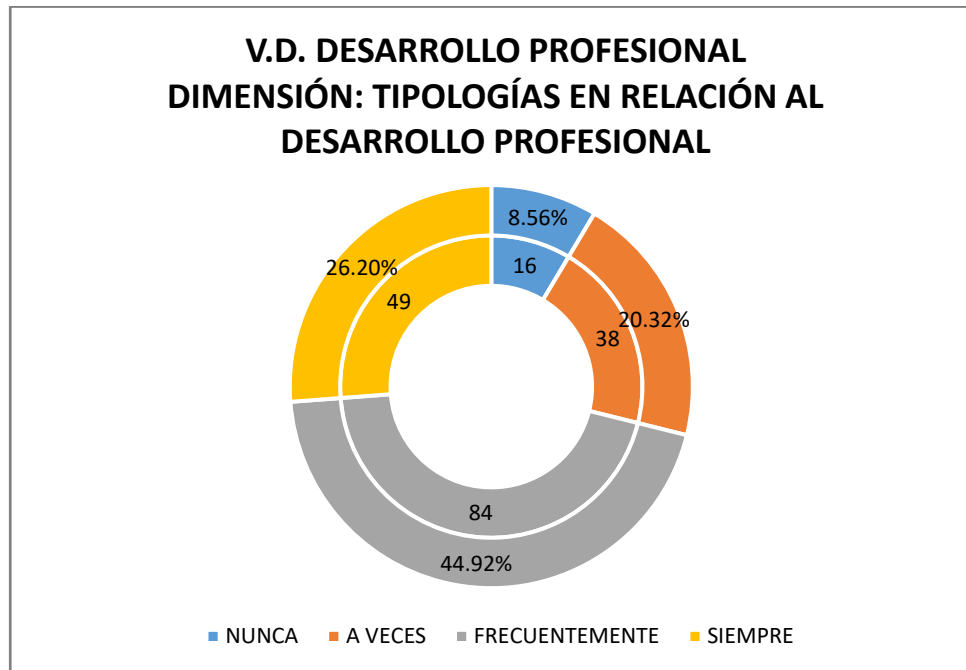
*¿Asume Ud. si la dirección promueve tipologías de conocimientos relacionados con los fines y valores que orienten hacia el desarrollo profesional?*

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	16	8.56%
A Veces	38	20.32%
Frecuentemente	84	44.92%
Siempre	49	26.20%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

**Figura 12**

*¿Asume Ud. si la dirección promueve tipologías de conocimientos relacionados con los fines y valores que orienten hacia el desarrollo profesional?*

**Interpretación:**

En la Tabla 17, se consideran los resultados relacionados con la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Tipologías en relación al desarrollo profesional. De un total de 187 educadores que simboliza el 100% de la población objetiva, se consiguieron las siguientes concreciones:

Respecto a la interrogación establecida: ¿Asume Ud. si la dirección promueve tipologías de conocimientos relacionados con los fines y valores que orienten hacia el desarrollo profesional?, Se exhibió que, 16 educadores que simboliza el 8.56% señalaron que Nunca promueve tipologías de conocimientos, 38 educadores que simboliza el 20.32% señalaron que A veces promueve tipologías de conocimientos, 84 educadores que simboliza el 44.92% señalaron que Frecuentemente promueve tipologías de conocimientos, y por



último, 49 educadores que simboliza el 26.20% señalaron que Siempre promueve tipologías de conocimientos.

### Análisis:

En efecto: los resultados evaluados sobre la pregunta considerada, refieren una tendencia considerable en relación a Frecuentemente, teniendo una incidencia del 44.92%, que confirma, que la dirección frecuentemente promueve tipologías de conocimientos relacionados con los fines y valores que orienten hacia el desarrollo profesional. En ese marco, la dirección debe seguir fortificando los valores morales a través de la responsabilidad, paciencia, resistencia y entusiasmo. Es vital que los docentes actúen con justicia, manteniendo respeto por sí mismo, sus semejantes y estudiantes.

### 4.1.5. Factores que Contribuyen al Desarrollo Profesional

**Tabla 18**

*¿Piensa Ud. si la dirección de la institución promueve programas de capacitación que contribuya hacia el desarrollo profesional de calidad?*

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	24	12.83%
A Veces	38	20.32%
Frecuentemente	67	35.83%
Siempre	58	31.02%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

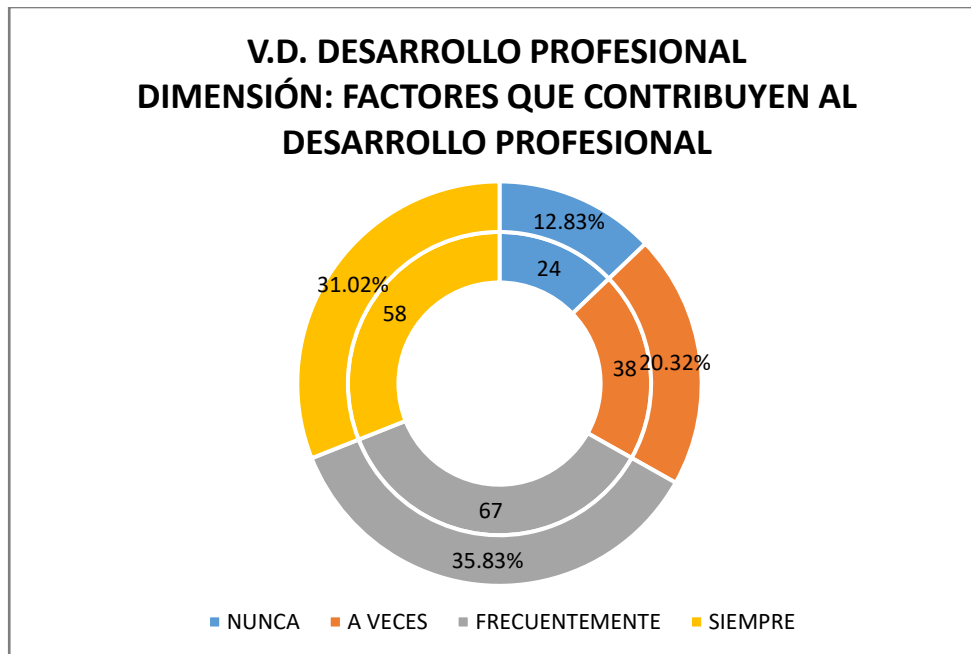
Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

En la Tabla 18, se muestran los resultados referentes a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Factores que

contribuyen al desarrollo profesional. De un total de 187 enseñadores que significa un 100% de la población objetiva, se recopilaron los siguientes datos:

**Figura 13**

*¿Piensa Ud. si la dirección de la institución promueve programas de capacitación que contribuya hacia el desarrollo profesional de calidad?*



**Interpretación:**

*Sobre la consulta indicada:* ¿Piensa Ud. si la dirección de la institución promueve programas de capacitación que contribuya hacia el desarrollo profesional de calidad?, Se evidenció que, 24 enseñadores que significa un 12.83% precisaron que Nunca promueve programas de capacitación, 38 enseñadores que significa un 20.32% precisaron que A veces promueve programas de capacitación, 67 enseñadores que significa un 35.83% precisaron que Frecuentemente promueve programas de capacitación, y por último, 58 enseñadores que significa un 31.02% precisaron que Siempre promueve programas de capacitación.

### Análisis:

En efecto: los resultados consignados respecto a la consulta, indican la existencia de una inclinación relativa hacia Frecuentemente, habiendo una incidencia del 35.83%, que confirma, que la dirección de la institución frecuentemente promueve programas de capacitación que contribuya hacia el desarrollo profesional de calidad. Es crucial que la dirección pueda implementar cursos de capacitación, para luego evaluar los resultados obtenidos, partiendo de la definición de las metas y los objetivos de la capacitación en base al nivel de habilidad actual de los docentes.

**Tabla 19**

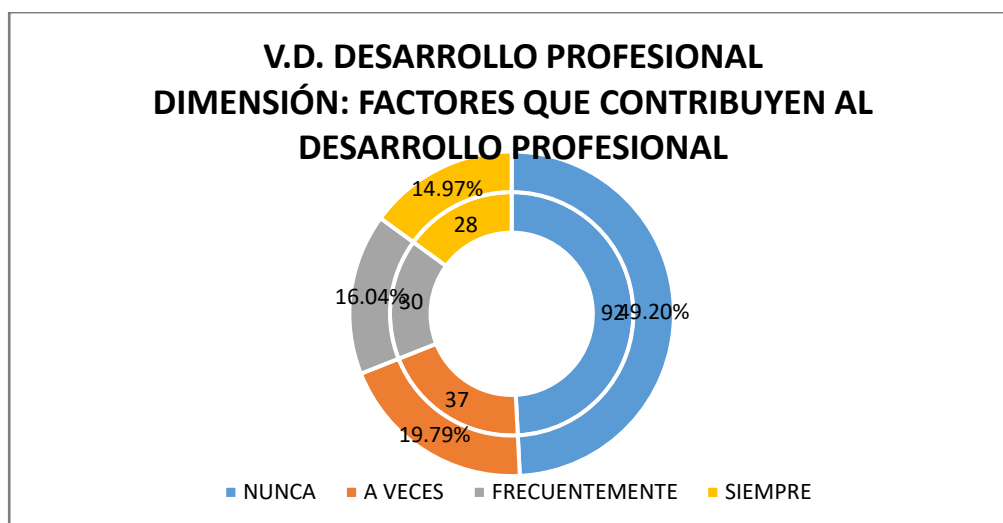
*¿Aprecia Ud. sí en la institución existe disponibilidad de recursos que coadyuve en el desarrollo profesional?*

Respuestas	Cantidad	%
Nunca	92	49.20%
A Veces	37	19.79%
Frecuentemente	30	16.04%
Siempre	28	14.97%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

**Figura 14**

*¿Aprecia Ud. sí en la institución existe disponibilidad de recursos que coadyuve en el desarrollo profesional?*





## **Interpretación:**

En la Tabla 19, se consideran los resultados respecto a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Factores que contribuyen al desarrollo profesional. De un total de 187 docentes que personifica el 100% de la población objetiva, se obtuvieron las siguientes precisiones:

*En relación a la pregunta: ¿Aprecia Ud. sí en la institución existe disponibilidad de recursos que coadyuve en el desarrollo profesional?, Se encontró que, 92 docentes que personifica un 49.20% indicaron que Nunca existe disponibilidad de recursos, 37 docentes que personifica un 19.79% indicaron que A veces existe disponibilidad de recursos, 30 docentes que personifica un 16.04% indicaron que Frecuentemente existe disponibilidad de recursos, y por último, 28 docentes que personifica un 14.97% indicaron que Siempre existe disponibilidad de recursos.*

## **Análisis:**

En efecto: los resultados especificados sobre la pregunta, refieren la existencia de una tendencia significativa hacia Nunca, existiendo una incidencia del 49.20%, que asegura, que en la institución nunca existe disponibilidad de recursos que coadyuve en el desarrollo profesional. Debiendo el director implementar recursos didácticos, materiales audiovisuales, maquetas y centro de innovación tecnológica e investigativa, los cuales facilitarán el desarrollo profesional de los docentes, al mismo tiempo les permitirá explicar mejor para que los conocimientos lleguen de una forma más clara a los estudiantes.

**Tabla 20**

*¿Observa Ud. si la dirección proyecta incentivos que coadyuve hacia el desarrollo profesional del docente?*

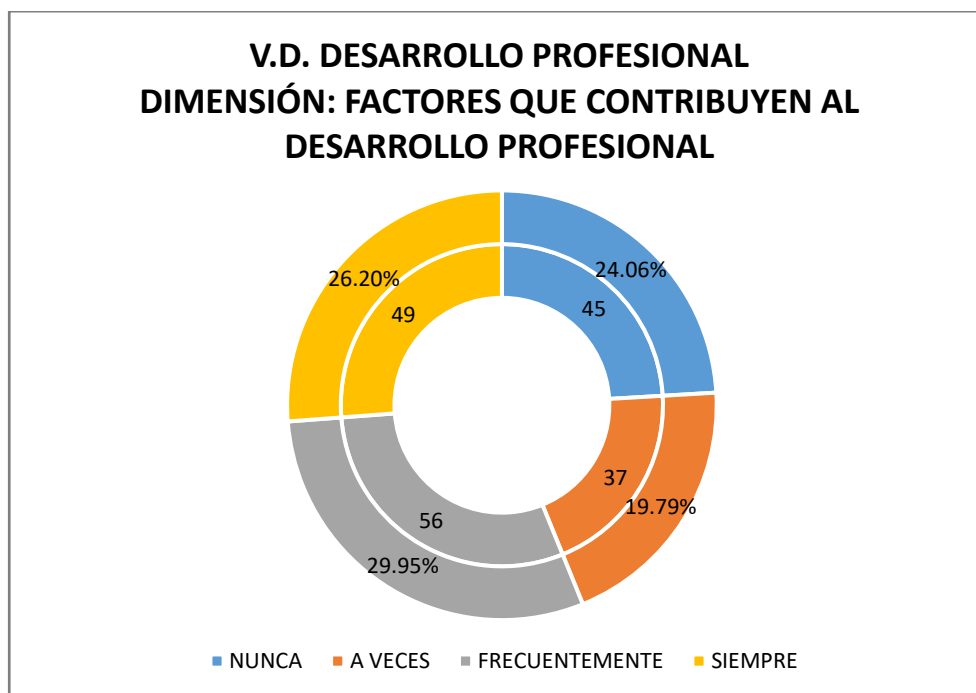
Respuestas	Cantidad	%
Nunca	45	24.06%
A Veces	37	19.79%
Frecuentemente	56	29.95%
Siempre	49	26.20%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

En la Tabla 20, se plasman los resultados vinculados con la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Factores que contribuyen al desarrollo profesional. De un total de 187 maestros que configura un 100% de la población objetiva, se encontraron las siguientes conclusiones:

**Figura 15**

*¿Observa Ud. si la dirección proyecta incentivos que coadyuve hacia el desarrollo profesional del docente?*





### Interpretación:

Respecto a la interrogante propuesta: ¿Observa Ud. si la dirección proyecta incentivos que coadyuve hacia el desarrollo profesional del docente?, Se evidenció que, 45 maestros que configura un 24.06% refirieron que Nunca proyecta incentivos, 37 maestros que configura un 19.79% refirieron que A veces proyecta incentivos, 56 maestros que configura un 29.95% refirieron que Frecuentemente proyecta incentivos, y por último, 49 maestros que configura un 26.20% refirieron que Siempre proyecta incentivos.

### Análisis:

En efecto: los resultados analizados acerca de la interrogante, denotan la existencia de una tendencia relativa hacia Frecuentemente, teniendo una incidencia del 29.95%, que perfila, que la dirección frecuentemente proyecta incentivos que coadyuve hacia el desarrollo profesional del docente. Los incentivos monetarios permiten en gran medida potencializar el reconocimiento al desempeño del personal profesional docente, en vías de elevar la calidad educativa, por medio de un compromiso educativo. Flexibilidad, reflexividad, debido a que la labor docente es el eje central del desarrollo del estudiantado; puesto que del nivel de competencias pedagógicas va a depender la interiorización de los conocimientos y el éxito educativos.

### 4.1.6. Factores que Contribuyen al Desarrollo Profesional

**Tabla 21**

*¿Cree Ud. que organiza su tiempo de una manera adecuada que oriente hacia la eficacia del desarrollo profesional?*

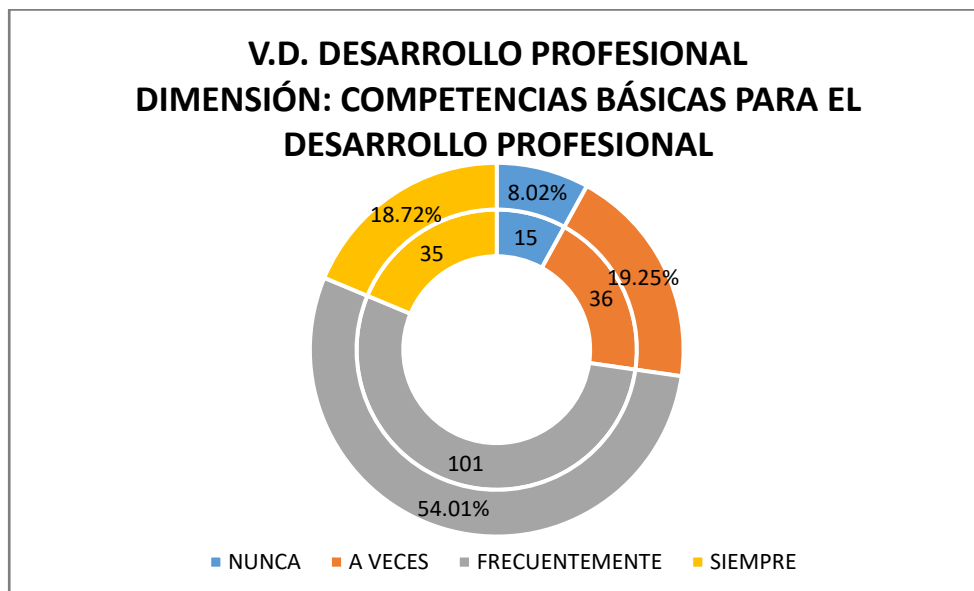
Respuestas	Cantidad	%
Nunca	15	8.02%
A Veces	36	19.25%
Frecuentemente	101	54.01%
Siempre	35	18.72%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

En la Tabla 21, se especifican los resultados en relación a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Competencias básicas para el desarrollo profesional. De un total de 187 profesores que personifica el 100% de la población objetiva, se evidenciaron las siguientes consideraciones:

**Figura 16**

*¿Cree Ud. que organiza su tiempo de una manera adecuada que oriente hacia la eficacia del desarrollo profesional?*



**Interpretación:**

Respecto al dilema indicada: ¿Cree Ud. que organiza su tiempo de una manera adecuada que oriente hacia la eficacia del desarrollo profesional?, Se encontró que, 15 profesores que personifica el 8.02% manifestaron que Nunca organiza su tiempo de una manera adecuada, 15 profesores que personifica el 8.02% manifestaron que A veces organiza su tiempo de una manera adecuada, 15 profesores que personifica el 8.02% manifestaron que Frecuentemente organiza su tiempo de una manera adecuada, y por último, 15



profesores que personifica el 8.02% manifestaron que Siempre organiza su tiempo de una manera adecuada.

**Análisis:**

En efecto: los resultados abordados referente al dilema, muestran la existencia de una tendencia mayor hacia Frecuentemente, apreciando una incidencia del 54.01%, que afirma, que los docentes frecuentemente organizan su tiempo de una manera adecuada que oriente hacia la eficacia del desarrollo profesional. Cuán importante es la gestión del tiempo en la formación continua de los docentes, porque desarrolla la creatividad y proactividad para la mejora de los diferentes procesos pedagógicos, permitiendo alcanzar los objetivos educativos, productividad y rendimiento docente.

**Tabla 22**

*¿Muestra Ud. que tiene la capacidad imaginativa frente a los temas pedagógicos durante la práctica del desarrollo profesional docente?*

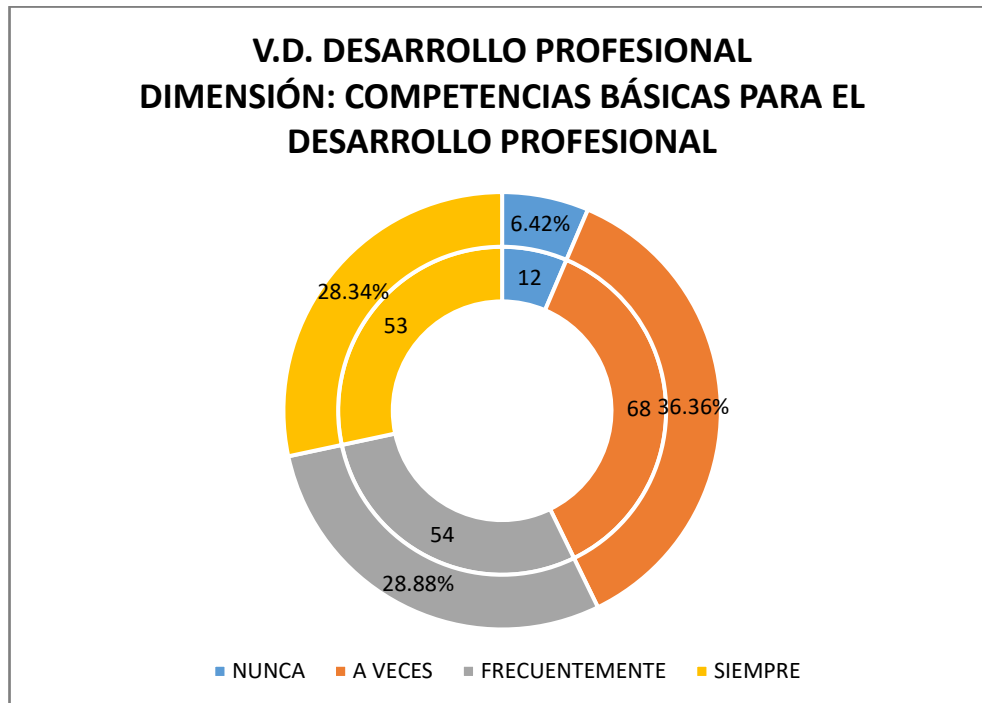
Respuestas	Cantidad	%
Nunca	12	6.42%
A Veces	68	36.36%
Frecuentemente	54	28.88%
Siempre	53	28.34%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

En la Tabla 22, se muestran los resultados orientados a la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Competencias básicas para el desarrollo profesional. De un total de 187 educadores que simboliza un 100% de la población objetiva, se denotaron los siguientes resultados:

**Figura 17**

¿Muestra Ud. que tiene la capacidad imaginativa frente a los temas pedagógicos durante la práctica del desarrollo profesional docente?

**Interpretación:**

*Acerca de consulta definida:* ¿Muestra Ud. que tiene la capacidad imaginativa frente a los temas pedagógicos durante la práctica del desarrollo profesional docente?, Se exhibió que, 12 educadores que simboliza un 6.42% respondieron que Nunca tiene la capacidad imaginativa, 68 educadores que simboliza un 36.36% respondieron que A veces tiene la capacidad imaginativa, 54 educadores que simboliza un 28.88% respondieron que Frecuentemente tiene la capacidad imaginativa, y por último, 53 educadores que simboliza un 28.34% respondieron que Siempre tiene la capacidad imaginativa.

**Análisis:**

En efecto: los resultados analizados acerca de la consulta definida, expresan la existencia de una inclinación relativa hacia A veces, mostrando una incidencia del 36.36%, que

afirma, que los docentes a veces tienen la capacidad imaginativa frente a los temas pedagógicos durante la práctica del desarrollo profesional docente. Se debe enfatizar el desarrollo de la creatividad como un recurso pedagógico para que los docentes amplíen su conciencia y percepción de la práctica docente, incidiendo en el aprendizaje continuo y procesos investigativos. Además de ello, contribuirá a que los estudiantes crezcan en entornos de motivación, curiosidad e interacción.

**Tabla 23**

*¿Cree Ud. que demuestra positividad y capacidad frente a situaciones adversas durante el desarrollo profesional?*

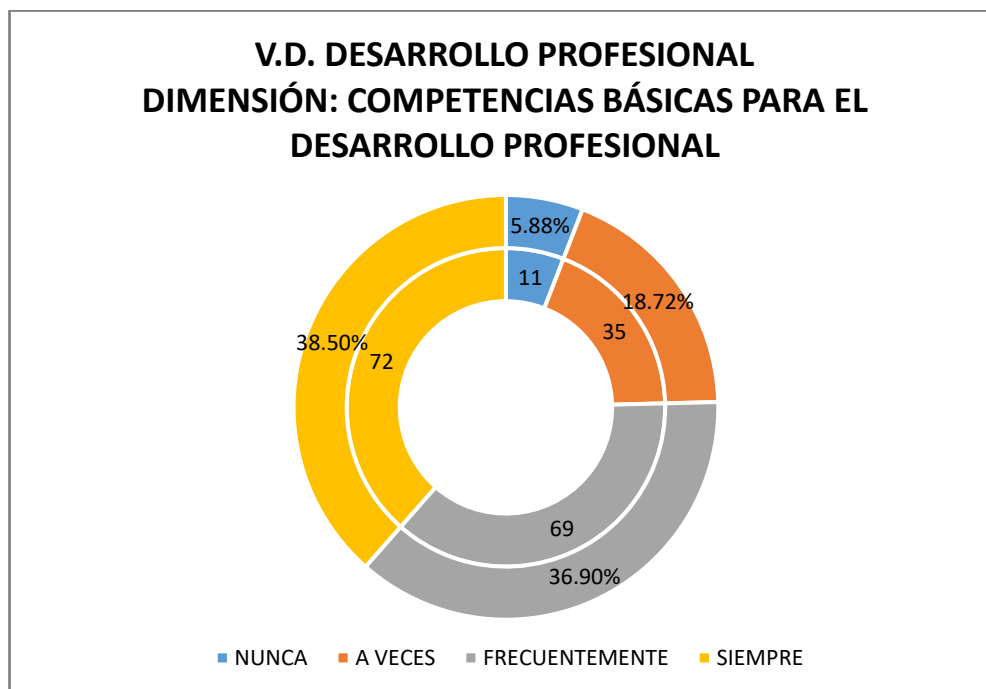
Respuestas	Cantidad	%
Nunca	11	5.88%
A Veces	35	18.72%
Frecuentemente	69	36.90%
Siempre	72	38.50%
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>100.00%</b>

Nota. Tomada de Fichas de Encuesta

En la Tabla 23, se presentan los resultados enfocados en la Gestión del conocimiento y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la Provincia de Espinar – Cusco, 2021. En la dimensión: Competencias básicas para el desarrollo profesional. De un total de 187 docentes que representa el 100% de la población objetiva, encontraron los siguientes datos:

**Figura 18**

¿Cree Ud. que demuestra positividad y capacidad frente a situaciones adversas durante el desarrollo profesional?

**Interpretación:**

Sobre la pregunta referida: ¿Cree Ud. que demuestra positividad y capacidad frente a situaciones adversas durante el desarrollo profesional?, Se encontró que, 11 docentes que representa el 5.88% contestaron que Nunca demuestra positividad y capacidad, 35 docentes que representa el 18.72% contestaron que A veces demuestra positividad y capacidad, 69 docentes que representa el 36.90% contestaron que Frecuentemente demuestra positividad y capacidad, y por último, 72 docentes que representa el 38.50% contestaron que Siempre demuestra positividad y capacidad.

**Análisis:**

En efecto: los resultados examinados referente a la pregunta expuesta, indican la existencia de una tendencia significativa hacia Siempre, existiendo una incidencia del

36.50%, que asegura, que los docentes siempre demuestran positividad y capacidad frente a situaciones adversas durante el desarrollo profesional. Los docentes deben seguir fortificando sus capacidades de afrontamiento positivo ante las adversidades, a través del fortalecimiento de la resiliencia; respondiendo de forma serena con alternativas y generando un plan de acción para llevar a cabo la mejor opción.

#### 4.2. Proceso de la Prueba de Hipótesis

Después de haber aplicado el cuestionario estructurado de ambas variables (variable independiente y variable dependiente) se procedió con la recodificación de los resultados, para tal efecto del procesamiento de datos que se utilizó como herramienta de apoyo fue el programa IBM SPSS (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales).

##### a. Planteamiento de hipótesis nula y alterna:

**Hipótesis nula (Ho):** La gestión del conocimiento No repercute directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021.

**Hipótesis alterna (H1):** La gestión del conocimiento influye directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021.

##### b. Nivel de significación

Es el subconjunto del espacio muestral que nos conduce a rechazar la hipótesis nula cuando es verdadero; es decir  $\alpha = 0.05$

##### c. Estadístico de Prueba

Por lo que el tamaño de muestra  $n=187$  docentes

$$Z_c = \frac{(\bar{X} - \bar{Y}) - (\mu_x - \mu_y)}{\sqrt{\frac{\sigma_x^2}{n} + \frac{\sigma_y^2}{m}}}, \text{ que se distribuye normalmente}$$

Para muestras grandes ( $n \geq 30, m \geq 30$ ) y cuando se conocen las  $\sigma_x$  y  $\sigma_y$

#### d. Por Región Crítica

Para el nivel de significación  $\alpha = 0.05$  y  $H_1: \mu \neq \mu_0$ , entonces una mitad  $\alpha$  se ubica a la izquierda y la otra mitad  $\alpha$  se ubica a la derecha

#### Figura 19

Icono campana de Gauss



#### e. Cálculos

$$Z_c = 4.23 > Z_t = 1.96$$

Queda suficiente evidencia que es menor por lo tanto se concluye:

#### f. Decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto: La gestión del conocimiento influye directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021.

### 4.3. Discusión de los Resultados

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la repercusión de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes. Los resultados nos muestran que existen relaciones causales entre estas variables, por lo que se debe darles toda la importancia que el caso requiere en la medida en que pueden contribuir significativamente a lograr instituciones educativas realmente de calidad. Así mismo, se



muestra la existencia de correlaciones entre las diversas dimensiones de ambas variables, lo que nos indica que dichas variables están bastante unidas, es decir que marchan en la misma dirección, por lo que hay necesidad de prestarles la debida atención al momento de tomar medidas tendientes al desarrollo de las instituciones educativas.

Si bien en los antecedentes de investigación no se encontraron estudios que abarquen estas dos variables, los estudios más similares tuvieron resultados parecidos, así tenemos a Hernández, C (2017) y Huamán, O. (2014), Mazuelos, N. (2013) y Torres, M. (2016) en el Perú; Villarroel, D. (2014), Venezuela, quienes obtuvieron que si existe relación entre gestión del conocimiento y las competencias profesionales.

Se debe señalar, también, que estos resultados se encuentran en la misma dirección que los reportados por investigadores como Pedraglio (2013), Pullch (2005), Fuentes-Morales (2009), Morales Morgado (2008) y Godoy (2006), quienes resaltan la importancia que tiene hoy en día la gestión del conocimiento y las competencias profesionales en las diversas instituciones, particularmente las educativas.

En esta línea, Cornella (2000) y Paños (1999) señalan que la gestión del conocimiento es un proceso que debe iniciarse en los centros educativos para ayudar a identificar, seleccionar, organizar, diseminar y transferir información y experiencia. En este proceso, la docencia debe aprender a identificar y manejar el conocimiento de tal manera que pueda utilizarlo en provecho de la institución y de los propios estudiantes.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** - De acuerdo al objetivo planteado se deduce en este estudio investigativo que el ciclo de gestión del conocimiento repercute en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.

En seguida se presenta el resultado del primer objetivo cuantificando porcentualmente. Frente a la evidencia recopilada, a la pregunta según la dimensión: ciclo de gestión del conocimiento, en la tabla 6, a la pregunta: ¿Observa Ud. si el director identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras en la institución educativa? Por consiguiente; se puede notar, una cifra porcentual elevada del 45.45%, preponderando la escala valorativa de Nunca.

**SEGUNDA.** - Dentro del análisis realizado en este trabajo de estudio investigativo, se ha podido dilucidar según el segundo objetivo que los sistemas de gestión del conocimiento repercuten en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.

Según los resultados encontrados y parámetros obtenidos en esta dimensión en la tabla 9, sobre los sistemas de gestión del conocimiento se concluye: con respecto a la pregunta planteada que: ¿Observa Ud. si el director utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento para organizar la documentación y otros? Por consiguiente; se puede evidenciar, una cifra porcentual elevada del 32.09% donde se concluye que el director aplica herramientas del sistema de gestión del conocimiento para



organizar de acuerdo al criterio establecido. Como consecuencia del resultado obtenido, tiene mayor significancia la escala Frecuentemente.

**TERCERA.** - En virtud de lo investigado, se ha podido establecer la repercusión de los factores de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021.

En esta parte según la dimensión: factores facilitadores de la gestión del conocimiento, en la tabla 12, a la pregunta: ¿Aprecia Ud. si la dirección fomenta la coordinación entre diferentes áreas para facilitar la gestión del conocimiento? Las estadísticas demuestran y deducen que el 42.25% responden que la dirección fomenta la coordinación con todas las áreas para dar viabilidad a la gestión del conocimiento, notando la trascendencia la escala Nunca.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** - Se sugiere a los encargados del sistema educativo y a los directores de las instituciones educativas secundarias implementar el sistema de gestión del conocimiento en vista que para el desarrollo profesional se requiere de una implementación adecuada para cada institución educativa, debido a que la información y el conocimiento que se crea y se gestiona dentro del sistema, debe estructurarse de acuerdo a los requerimientos para el desarrollo profesional docente.
- SEGUNDA.** - Se propone a los directores de las instituciones educativas adecuar los procedimientos de gestión del conocimiento a un modelo que oriente hacia el desarrollo profesional de los docentes según las normas de calidad. Además, se propone que la gestión del conocimiento ayude a mejorar el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021. También es necesario que los docentes mejoren su nivel hacia un nivel más alto.
- TERCERA.** - Se sugiere a los directores y docentes de las instituciones educativas secundarias de Espinar – Cusco enfatizar en el uso de la gestión del conocimiento para poder seguir manteniendo a las instituciones a flote en este nuevo mundo globalizado en donde el desarrollo profesional de los docentes es cada vez más complicado.



## REFERENCIAS

- Alavi, M. & Leidner, D., (2014). *Revisión: Gestión del conocimiento y sistemas de gestión del conocimiento: Fundamentos conceptuales y cuestiones de investigación*. MIS trimestralmente, 25 (1), págs. 107-136.
- Anand, A. & Singh, M.D., (2011). *Comprensión de la gestión del conocimiento: una revisión de la literatura*. Revista Internacional de Ciencia y Tecnología de la Ingeniería. p. 926–939.
- Barquin, R.C., (2001). *¿Qué es la gestión del conocimiento? Conocimiento e innovación*, 1 (2), págs. 127–143.
- Bender, S. & Fish, A., (2015). *La transferencia de conocimiento y la retención de experiencia*, págs. 125-137.
- Blanco, A. y Champagne, C. (2016). *El grupo de codesarrollo profesional*. Quebec: Prensa de la Universidad de Quebec.
- Borko, H. (2014). *Desarrollo profesional y aprendizaje docente: cartografiando el terreno*. *Investigador educativo*, 33 (8), 3-15.
- Boucher, L.-P. y L'Hostie, M. (2011). *Desarrollo profesional continuo en educación. Nuevas prácticas*. Quebec: Prensa de la Universidad de Quebec.
- Bravo, L. P. (2018) *Gestión del conocimiento para una ventaja competitiva sostenida: diseño de estrategias para una gestión eficaz de los recursos humanos*. p. 3-33.
- Brooking, A., (2011). *Memoria corporativa: Estrategias para la gestión del conocimiento*, International Thomson Publishing Services Ltd.
- Bru, M. (2011). *Estudiar las prácticas docentes: las razones para elegir*. Archivos de Ciencias de la Educación, 5, 5-7.
- Busch, P., (2017). *Gestión del conocimiento*. En P. Busch, ed. *Conocimiento tácito en el aprendizaje organizacional*. IGI Global, págs. 17–33.
- Carvajal, M. y Contreras, D., (2016). *Sistemas de gestión del conocimiento: perspectivas y prácticas emergentes del campo*. En Actas de la 32ª Conferencia Internacional de Ciencias de Sistemas de Hawái. pag. 239.



- Carrasco, S. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Lima: San Marcos.
- Chard, D.J. (2014). *Hacia una ciencia del desarrollo profesional en la instrucción de lectura temprana*. *Excepcionalidad*, 12 (3), 175-191.
- Clement, M. y Vandenberghe, R. (2014). *El desarrollo profesional de los docentes: ¿una institución (publicitaria) solitaria o colegiada?* *Enseñanza y formación del profesorado*, 16, 81-101.
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Davenport, T.H. & Prusak, Larry, (2009). *Conocimiento práctico: cómo administran las organizaciones lo que saben*. p.23
- Delone, W.H. & McLean, E.R., (2013). *El modelo de éxito de los sistemas de información*
- DePablos, P.O., (2012). *Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: tipologías de estrategias de conocimiento en la industria manufacturera española de 1995 a 1999*. *Revista de Gestión del Conocimiento*, 6 (1), pp.52–62.
- Despres, C. y Chauvel, D., 2000. *Horizontes del conocimiento: el presente y la promesa de la gestión del conocimiento*. p. 34-37
- Día, C. (2012). *Profesores en desarrollo. El desafío del aprendizaje permanente en las instituciones educativas*. p. 23-24
- Drucker, P., 1997. *Gestión en una época de grandes cambios - Mejorando las competencias y capacidades*. p. 67.
- Dussán, B. (2018). *Aprenda y cambie su práctica docente para el mejor desarrollo profesional*. p. 45-78
- Elmore, R.F. (2012). *Reducir la brecha entre los estándares y el rendimiento: el imperativo para el desarrollo profesional en la educación*.
- Fahey, L. & Prusak, Laurence, (2011). *Los once pecados más mortales de la gestión del conocimiento*. *Revisión de la gestión de California*, 40 (3), págs. 265–276.
- Garet, M.S., (2011). *¿Qué hace que el desarrollo profesional sea efectivo?* Resultados de una muestra nacional de maestros. *Revista de Investigación Educativa*, 38 (4), 915-945.



- Glatthorn, A. (1995). *Desarrollo docente*. En W. Anderson (ed.), Enciclopedia internacional de enseñanza y formación del profesorado (p. 41-46).
- Guskey, T.R. (2012). *Evaluar el desarrollo profesional*. Liderazgo educativo, 59 (6), 45-51.
- Guzmán, I. & Puerto, N., (2010). *El concepto de "Ba": construyendo una base para la creación de conocimiento*. p. 40–54.
- Hedlund, G., 1994. *Un modelo de gestión del conocimiento y la corporación en forma de N*. Revista de gestión estratégica, 15, págs. 73–90.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Herrera, M., (2018) *El conocimiento tácito: su relación con algunos problemas de la filosofía*. p. 601–612.
- Holsapple, C.W. y Joshi, K.D., (2012). *Gestión del conocimiento: un marco triple*. La sociedad de la información, 18 (1), págs. 47–64.
- Huberman, M., Grounauer, M. y Marti, J. (1989). *La vida del profesorado: evolución y valoración de una profesión en las instituciones educativas*. p. 12-34.
- Jennex, M.E. y Olfman, L., (2017). *Factores y modelos de éxito de la gestión del conocimiento*. En M. E. Jennex, ed. Gestión del conocimiento en las organizaciones modernas. IGI Global, págs. 190–210.
- Kagan, D.-M. (1992). *Crecimiento profesional entre maestros en formación y principiantes*. Revisión de la investigación educativa, 62, 129-169.
- Killeavy, M. (dir.) (2014). *Desarrollo profesional en la formación del profesorado: algunas perspectivas internacionales*. Revista europea de formación del profesorado, 24 (2), 1-251.
- Lee, J.-H. & Kim, Y.-G., (2011) *Un modelo por etapas de la gestión del conocimiento organizacional: un análisis de contenido latente*. p. 20 (4), págs. 299–311.
- Lehner, F. & Haas, N., (2014). *Factores de éxito de la gestión del conocimiento: propuesta de una investigación empírica*. Revista electrónica de gestión del conocimiento, 8 (1), págs. 79–90.
- Levina, N., 1999. *Resumen de revisión de literatura sobre conocimientos y organizaciones*. Society, págs. 1-35.



- Lieberman, A. y Miller, L. (2012). *Desarrollo docente en la práctica profesional. Registro de la universidad de maestros*, 92 (1), 105-121.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Edifici B - Universitat Autònoma de Barcelona.
- Mendoza, B. & Bustos, U., (2014). *Conocimiento de la institución y teoría evolutiva. Revista de estudios comerciales internacionales*, 24 (4), págs. 625–645.
- Nel, L. (2019). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial MACRO.
- Nieto, L.S. (2014). *Teoría, práctica y formación de profesionales*. 98, 511-526.
- Pajares, F.M. (2014). *Las creencias de los profesores y la investigación educativa: limpiando una construcción desordenada*. Revisión de la investigación educativa, 62, 307-332.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación - Elaboracion de diseños para contrastar hipótesis*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Polanco, A. (2015). *Conocimiento práctico de aprender a enseñar en la experiencia de formación inicial de un aprendiz estratégico*. Tesis doctoral, Universidad de Montreal, Montreal.
- Polanco, R. J. (1015). *El ciclo de la carrera docente: Comprensión y orientación del desarrollo profesional del docente*. p. 56
- Polo, U. R. (2012). *Un modelo de éxito en la gestión del conocimiento: desarrollo teórico y validación empírica*. p. 23 (3), págs. 309–347.
- Portelance, L. (2000). *¿En qué consiste el conocimiento de los profesores? ¿Cómo adquieren los profesionales todos sus conocimientos?* Vida educativa, 114, 43-46.
- Raymond, D., Butt, R. y Townsend, D. (2012). *Contextos para el desarrollo docente: ideas de las historias de los docentes*. Comprensión del desarrollo docente (p.143-161)
- Rocha, A. S. (2003) *El enfoque basado en el conocimiento para la ventaja competitiva sostenible*.
- Rocha, R. J. (2018). *El ciclo de la carrera docente: comprender y orientar el desarrollo profesional de los docentes*.
- Silvestre, I., & Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. Lima: San Marcos E.I.R.L.



- Torres, T., Hall, D. y Cegielski, C., 2017. *Investigación en gestión del conocimiento: ¿estamos viendo el panorama completo? Gestión del conocimiento en las organizaciones modernas*. IGI Global, págs. 30–49.
- Villa, G., 2003. *La gestión del conocimiento como metodología hacia el capital humano*. p. 56-89
- Villa, H. y Delgado, A., (2017). *Una revisión de los modelos de gestión del conocimiento*. *Revista de Investigación Social Internacional*, 2 (9), págs. 188–198.
- Vonk, J.C. (2012). *El desarrollo profesional de los nuevos docentes y su repercusión en la formación inicial y continua*. *Investigación y formación*, 3 (3), 47-60.



## ANEXOS



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V. INDEPENDIENTE: (X): GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
¿En qué medida repercute la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021?	Determinar la repercusión de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021	La gestión del conocimiento influye directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Ciclo de gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica conocimientos que permita optimizar acciones</li> <li>Transfiere conocimientos a los demás</li> <li>Existe innovación de conocimientos</li> </ul>	a) Nunca b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		Sistemas de gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe un sistema de gestión del conocimiento</li> <li>Ofrece un sistema de trabajo del conocimiento</li> <li>Utilizan técnicas inteligentes para preservar el conocimiento</li> </ul>		
		Factores facilitadores de la gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe coordinación para facilitar la gestión del conocimiento</li> <li>Promueve el control del conocimiento</li> <li>Existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas</li> </ul>		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V. DEPENDIENTE: (Y) DESARROLLO PROFESIONAL		
P1: ¿Cómo repercute el ciclo de gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021?	O1: Identificar la repercusión del ciclo de gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021	H1: El ciclo de gestión del conocimiento repercute directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
P2: ¿De qué manera repercute los sistemas de gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021?	O2: Conocer la repercusión de los sistemas de gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021	H2: Los sistemas de gestión del conocimiento repercute directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021	Tipologías en relación al desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promueve tipologías de contenidos académicos</li> <li>Fomenta conocimientos propios de la profesión docente</li> <li>Fomenta conocimientos relacionados con los fines y valores</li> </ul>	a) Nunca b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
P3: ¿En qué medida repercute los factores facilitadores de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021?	O3: Analizar la repercusión de los factores facilitadores de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021	H3: Los factores facilitadores de la gestión del conocimiento repercuten directamente en el desarrollo profesional de los docentes en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar - Cusco, 2021	Factores que contribuyen al desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen programas de capacitación docente</li> <li>Tiene disponibilidad de recursos</li> <li>Proyectan incentivos para el desarrollo profesional</li> </ul>	
			Competencias básicas para el desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestiona adecuadamente el tiempo</li> <li>Muestra capacidad imaginativa</li> <li>Demuestra positividad frente a situaciones adversas</li> </ul>	



### MÉTODO Y DISEÑO

#### MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se encuentra dentro del paradigma cuantitativo - El método de **Investigación es cuantitativa** se utiliza tablas, figuras y se realizó el análisis y la interpretación.

#### DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es **No experimental**

#### DISEÑO ESPECÍFICO

Para el presente estudio se establecerá el diseño:

$$y = f(x)$$

#### Dónde:

**x = Variable independiente:**

Gestión del conocimiento

**y = Variable dependiente:**

Desarrollo profesional.

**f = Función (V.I. V.D. = Ho / V.I. V.D. = Ha)**

#### NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación está orientada dentro del **nivel No experimental**.

### POBLACIÓN Y MUESTRA

#### POBLACIÓN:

La población de estudio está constituida por la totalidad de docentes de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Espinar – Cusco, 2021

**POBLACIÓN: INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR – CUSCO, 2021**

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL
1	IES. GRAL JUAN VELASCO ALVARADO	14
2	IES. PEDRO JULIO VALDIVIA DEZA	09
3	IES. TUPAC AMARU	20
4	IES. BARTOLOME DE LAS CASAS	12
5	IES. HORACIO ZEBALLOS GAMEZ	10
6	IES. JOSE MARIA ARGUEDAS	21
7	IES. 56218 ASILLOPATA	08
8	IES. QQUEROCCOLLANA	07
9	IES. MAMANIHUAYTA	12
10	IES. TAHUAPALCCA	06
11	IES. JOSE ANTONIO ENCINAS	08
12	IES. JOSE CARLOS MARIATEGUI	08
13	IES. HECTOR TEJADA	26
14	IES. 56191 INDEPENDENCIA AMERICANA	18
15	IES. JAYUNI MAYUCHULLO	09
16	IES. PICHIGUA	11
17	IES. SAN MIGUEL	12
18	IES. 56233 CHAÑI ALCCASANA	07
19	IES. CLORINDA MATTO DE TURNER	08
20	IES. 56445 CONCAJA	08
21	IES. 56435 MIRAFLORES	14
22	IES. 56207 RICARDO PALMA SORIANO	30
23	IES. TENIENTE CORONEL PEDRO RUIZ GALLO	62
24	IES. CORONEL LADISLAO ESPINAR	61
25	IES. 56175 SAGRADO CORAZÓN DE	26
26	IES. ALMIRANTE MIGUEL GRAU	19
27	IES. 56394 CESAR VALLEJO	20
28	IES. 501367 INMACULADA CONCEPCIÓN	06
29	IES. 56197 ALTO HUARCA	05
30	IES. 501304 - OSCOLLO	02

#### TÉCNICAS

##### Entrevista

Borges y Silva (2011, p. 43) destacan que la entrevista es una técnica que es un instrumento eficaz en la recolección de datos, que según Lakatos (1990) en este tipo de investigación se utilizará la entrevista estandarizada o estructurada: consiste en realizar una serie de preguntas al entrevistado.

##### Encuesta

En esta técnica de recolección de datos se puede elegir opciones predeterminadas y los resultados se pueden analizar correctamente.

#### INSTRUMENTOS

El cuestionario estará dirigido a los docentes que aporten al investigador ciertos conocimientos educativos. Los instrumentos están diseñados en relación a la operación de variables reflejado en los siguientes cuadros:

Estructura del cuestionario. Variable: Gestión del conocimiento

Dimensión	Íte ms
Ciclo de gestión del conocimiento	03
Sistemas de gestión del conocimiento	03
Factores facilitadores de la gestión del conocimiento	03
<b>Total</b>	<b>09</b>

Estructura del cuestionario. Variable: Desarrollo profesional

Dimensión	Íte ms
Tipologías en relación al desarrollo profesional	03
Factores que contribuyen al desarrollo profesional	03
Competencias básicas para el desarrollo profesional	03

### ESTADÍSTICA

#### DISEÑO DE CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS

#### DISEÑO ESTADÍSTICO

Por el estudio planteado se planteará el estadístico siguiente:

#### PRUEBA CHI CUADRADO:

Adoptará el siguiente procedimiento:

- Prueba es bilateral y de dos colas.
- Nivel de significación:  $\alpha = 0,05$  (5%)
- Prueba Estadística: Chi cuadrada.  
Cálculo de estadístico de prueba



31	IES. 56605 - PHINAYA	0		
<b>Total</b>		<b>481</b>	<b>Total</b>	<b>09</b>

### TIPO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al tipo de **investigación no experimental (causal - explicativo)**

Fuente: UGEL ESPINAR

#### MUESTRA

Para obtener la muestra se aplicó la fórmula:

Donde: 
$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

Población	N=	481
Alfa (Error tipo I)	α=	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,95
Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)	1,96
Desviación estándar	s=	0,624
Varianza	s^2	0,39
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	187

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{481 * (1,96)^2 * (0,39)^2}{(0,07)^2(481 - 1) + (1,96)^2 * (0,39)^2}$$

$$n = 187,169 <> 187$$

Es la muestra: 187

**MUESTRA: INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR – CUSCO, 2021**

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL	Muestra
1	GRAL JUAN VELASCO ALVARADO	14	05
2	PEDRO JULIO VALDIVIA DEZA	09	03



3	TUPAC AMARU	20	03
4	BARTOLOME DE LAS CASAS	12	05
5	HORACIO ZEBALLOS GAMEZ	10	04
6	JOSE MARIA ARGUEDAS	21	08
7	56218 ASILLOPATA	08	03
8	QQUEROCCOLLANA	7	03
9	MAMANIHUAYTA	12	05
10	TAHUAPALCCA	06	02
11	JOSE ANTONIO ENCINAS	08	03
12	JOSE CARLOS MARIATEGUI	08	03
13	HECTOR TEJADA	26	10
14	56191 INDEPENDENCIA AMERICANA	18	07
15	JAYUNI MAYUCHULLO	09	03
16	PICHIGUA	11	04
17	SAN MIGUEL	12	05
18	56233 CHAÑI ALCCASANA	07	03
19	CLORINDA MATTO DE TURNER	08	03
20	56445 CONCAJA	08	03
21	56435 MIRAFLORES	14	05
22	56207 RICARDO PALMA SORIANO	30	12
23	TENIENTE CORONEL PEDRO RUIZ GALLO	62	24
24	CORONEL LADISLAO ESPINAR	61	24
25	56175 SAGRADO CORAZÓN DE	26	10
26	ALMIRANTE MIGUEL GRAU	19	07
27	56394 CESAR VALLEJO	20	08
28	501367 INMACULADA CONCEPCIÓN	06	02
29	56197 ALTO HUARCA	05	02
30	501304 - OSCOLLO	02	01
31	56605 - PHINAYA	02	01
<b>Total</b>		<b>481</b>	<b>187</b>

Fuente: UGEL ESPINAR



### Anexo C. Instrumentos de la Investigación



### ANEXO 1



### INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

### ENCUESTA PARA DOCENTES

#### Instrucciones

A continuación, le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: NUNCA= N, A VECES= AV, FRECUENTEMENTE=F, SIEMPRE=S. Agradecemos su colaboración y participación:

#### ESCALA DE VALORACIÓN

N: nunca	AV: a veces	F: frecuentemente	S: siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		N	AV	F	S
CICLO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1.1. ¿Observa Ud. si el director identifica conocimientos que permita originar acciones innovadoras en la institución educativa?	1	2	3	4
	1.2. ¿Observa Ud. si el director tiene la capacidad de transferir y utilizar el conocimiento?	1	2	3	4
	1.3. ¿Aprecia Ud. si la plana jerárquica de la institución fomenta la innovación de conocimientos de una manera sistemática?	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		N	AV	F	S
SISTEMAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	2.1. ¿Observa Ud. si el director utiliza como herramienta el sistema de gestión del conocimiento para organizar la documentación y otros?	1	2	3	4
	2.2. ¿Cree Ud. que el sistema de trabajo del conocimiento ayuda a los administrativos en la creación e integración del nuevo conocimiento?	1	2	3	4



	2.3. ¿Piensa Ud. si la plana administrativa utiliza técnicas inteligentes para preservar el conocimiento tácito?	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	Indicadores	ESCALA DE VALORACIÓN			
		N	AV	F	S
FACTORES FACILITADORES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	3.1. ¿Aprecia Ud. si la dirección fomenta la coordinación entre diferentes áreas para facilitar la gestión del conocimiento?	1	2	3	4
	3.2. ¿Observa Ud. si la dirección promueve el control del conocimiento de una manera intencional para generar un nuevo conocimiento?	1	2	3	4
	3.3. ¿Observa Ud. si en la dirección de la institución existe liderazgo frente al fracaso de las iniciativas de la gestión del conocimiento?	1	2	3	4
Sub Total					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					

### Observaciones Personales:


Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

**GRACIAS**





### INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

#### ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL

#### ENCUESTA PARA DOCENTES

#### Instrucciones

A continuación, le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: NUNCA=N, A VECES=AV, FRECUENTEMENTE=F, SIEMPRE=S. Agradecemos su colaboración y participación:

#### ESCALA DE VALORACIÓN

N: nunca	AV: a veces	F: frecuentemente	S: siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		N	AV	F	S
TIPOLOGÍAS EN RELACIÓN AL DESARROLLO PROFESIONAL	1.1. ¿Aprecia Ud. si la dirección promueve tipologías de contenidos académicos que oriente hacia el desarrollo profesional?	1	2	3	4
	1.2. ¿Visualiza Ud. si la dirección fomenta conocimientos propios de la profesión docente que oriente hacia el desarrollo profesional?	1	2	3	4
	1.3. ¿Asume Ud. si la dirección promueve tipologías de conocimientos relacionados con los fines y valores que orienten hacia el desarrollo profesional?	1	2	3	4
Sub Total					
Componente	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		N	AV	F	S
FACTORES QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO PROFESIONAL	2.1. ¿Piensa Ud. si la dirección de la institución promueve programas de capacitación que contribuya hacia el desarrollo profesional de calidad?	1	2	3	4
	2.2. ¿Aprecia Ud. sí en la institución existe disponibilidad de recursos que coadyuve en el desarrollo profesional?	1	2	3	4
	2.3. ¿Observa Ud. si la dirección proyecta incentivos que coadyuve hacia el desarrollo profesional del docente?	1	2	3	4
Sub Total					



Componente	Indicadores	ESCALA DE VALORACIÓN			
		N	AV	F	S
COMPETENCIAS BÁSICAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL	3.1. ¿Cree Ud. que organiza su tiempo de una manera adecuada que oriente hacia la eficacia del desarrollo profesional?	1	2	3	4
	3.2. ¿Muestra Ud. que tiene la capacidad imaginativa frente a los temas pedagógicos durante la práctica del desarrollo profesional docente?	1	2	3	4
	3.3. ¿Cree Ud. que demuestra positividad y capacidad frente a situaciones adversas durante el desarrollo profesional?	1	2	3	4
Sub Total					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					

### Observaciones Personales:


Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

**GRACIAS**

## BASE DE DATOS

Variable independiente

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

### TABLA DE VALORACIÓN

Nº	Dimensiones	Valoración total



	Nunca/1	A veces/2	Frecuentemente/3	Siempre/4	
1	✓	X	X	X	NUNCA/1
2	X	✓	X	X	A VECES/3
3	X	✓	X	X	A VECES/3
4	X	X	✓	X	FRECUEMENTENTE/3
5	X	X	X	✓	SIEMPRE/4
6	X	✓	X	X	A VECES/3
7	✓	X	X	X	NUNCA/1
8	X	✓	X	X	A VECES/3
9	X	X	✓	X	ENTEMENTENTE/3

### BASE DE DATOS

Variable dependiente

**DESARROLLO PROFESIONAL**

DE VALORACIÓN

N°	Dimensiones	Valoración total
----	-------------	------------------



	Nunca/1	A veces/2	Frecuentemente/3	Siempre/4	
1	X	X	X	✓	SIEMPRE/4
2	X	✓	X	X	A VECES/3
3	X	X	✓	X	FRECUENTEMENTE/3
4	X	X	✓	X	FRECUENTEMENTE/3
5	✓	X	X	X	NUNCA/1
6	X	X	✓	X	FRECUENTEMENTE/3
7	X	X	✓	X	FRECUENTEMENTE/3
8	X	✓	X	X	A VECES/3
9	X	X	X	✓	SIEMPRE/4



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 12-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JHON EDISON HUALLPA YUCRA

Dirección: P.J. 4 DE OCTUBRE CA. CESAR VALLEJO 703

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41724128

Teléfono: 984 135 134 email: jhuallp@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: ESCUELA DE POSGRADO

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Mgr. ARNALDO YANA TORRES

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU REPERCUSSION EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS  
DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR  
- CUSCO, 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN, CONOCIMIENTO, GERENCIA, MODELOS OPERATIVOS, ORGANIZACIÓN  
DESARROLLO PROFESIONAL, HABILIDADES

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

1

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

21-08-2024

Fecha