

# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL INDOAMERICANO, EL PORVENIR 2022

*por* Joel Andrés García Vásquez

---

**Fecha de entrega:** 23-jun-2023 02:10p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2121538623

**Nombre del archivo:** TRABAJO\_ACAD\_MICO\_FINAL-\_3.pdf (1.1M)

**Total de palabras:** 17045

**Total de caracteres:** 98076

# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



## **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL INDOAMERICANO, EL PORVENIR 2022**

Trabajo Académico para obtener el título de  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR

Joel Andrés García Vásquez

ASESOR

Mg, Miguel Guzmán Córdova

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Educación y responsabilidad social: Estrategias innovadoras y aprendizaje

**TRUJILLO – PERÚ  
2022**

## **Autoridades Universitarias**

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.  
Arzobispo Metropolitano de Trujillo  
Fundador y Gran Canciller de la  
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Dr. Juan José Lydon Mc Hugh. O.S. A.  
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta  
Vicerrectora académica

Dra. Carmen Consuelo Díaz Vásquez  
Decana de la Facultad de Humanidades

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo  
Vicerrector Académico (e) de Investigación

Dr. Alfredo Rubén Saavedra Rodríguez  
Director de la Escuela de Posgrado

Mg. Andrés Cruzado Albarrán  
Secretario General

**Página de conformidad del asesor**

## **Dedicatoria**

A mi hija Aruna, que cada día me enseña a descubrir los grandes procesos del aprendizaje.

A mi amada esposa, que, sin su paciencia y acompañamiento en este camino del aprendizaje, no hubiese llegado a la meta.

A mis estudiantes de las diferentes generaciones que han acompañado mi vida profesional, sin ellos, no tuviera la motivación de seguir desarrollándome.

## **Agradecimiento**

A las autoridades y docentes de la Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI, por brindarnos la oportunidad de formarnos en sus aulas y lograr nuestros estudios universitarios,

A todas las personas que nos animaron y motivaron a lograr nuestros propósitos académicos y desarrollo profesional.

A los estudiantes de la IE El Indoamericano, por sus talentos y esfuerzos, así como, necesidades, permitiéndonos seguir adelante en pro del desarrollo personal, familiar y social.

El autor

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, García Vásquez, Joel Andrés con DNI N° 44447977, egresado del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación del Trabajo Académico titulado: “Gestión del conocimiento y el desempeño docente de la institución educativa El Indoamericano, El Porvenir 2022” , el cual consta de un total de 39 páginas, en las que se incluye anexos de fichas bibliográficas y de resumen.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad del presente trabajo académico y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de este documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico. asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Hacemos constar que el porcentaje de similitud o coincidencias es ..... %, en razón a otros trabajos de investigación. Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de...%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

## Índice

Autoridades Universitarias.....	ii
Página de conformidad del asesor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
CAPÍTULO I.....	10
INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad problemática y formulación del problema:.....	10
1.1.1. Problema:.....	11
1.1.2. Problemas específicos.....	11
1.2 Formulación de objetivos.....	12
1.2.1 Objetivo general.....	12
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
1.3 Justificación de la investigación.....	12
CAPITULO II.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.2. Referencial Teórico.....	16
2.2.1 Gestión del conocimiento.....	17
2.2.2 El modelo de creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995).....	19
2.2.3 Dimensiones de la gestión del conocimiento.....	21
2.2.4 El desempeño docente.....	26
2.2.5 Dimensiones del desempeño docente.....	29
2.2.6. Definición de términos básicos.....	31
2.3. Identificación de dimensiones.....	32
3.3.1. Variable 1: Gestión del conocimiento.....	32
3.3.2. Variable 2: Desempeño docente.....	33
CAPITULO III.....	35
METODOLOGÍA.....	35
3.1 Tipo de investigación.....	35
3.2 Métodos de investigación.....	35
3.3 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	35
3.4 Ética investigativa.....	36
CAPÍTULO IV.....	37
CONCLUSIONES TEÓRICAS.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38

## RESUMEN

El presente trabajo académico es el producto de una revisión de literatura especializada, cuya finalidad ha sido explicar <sup>1</sup> la relación que existe entre la Gestión del conocimiento por parte del directivo y el desempeño docente. Se empleó el método de indagación y revisión bibliográfica.

Buscando cumplir con los objetivos propuestos de este trabajo académico, se ha considerado en su estructura tres capítulos, así como también la bibliografía.

En el capítulo I se explica la realidad problemática que atraviesa la gestión del conocimiento por parte del directivo y el desempeño o labor del docente enmarcado en el desarrollo del conocimiento que usa la tecnología para acceder a ella. Se plantean los objetivos; y se formula el planteamiento del problema.

En el capítulo II se aborda la investigación de los antecedentes y el marco teórico que sustenta la variable de nuestro trabajo académico, en los cuales se detalla el sustento teórico de diferente autores, tanto internacionales, nacionales o locales. Explicando la relevancia de la gestión del conocimiento y sus tres dimensiones, en relación con el desempeño docente.

En el capítulo III se expone las conclusiones, donde se <sup>1</sup> afirmar que; gestión del conocimiento guarda relación significativa con el desempeño del docente.

<sup>1</sup> Palabras claves:

- Gestión del conocimiento
- Desempeño del docente
- Obtención del conocimiento
- Transferir conocimiento
- Aplicar conocimiento.

## ABSTRACT

This academic work is the product of a review of specialized literature, whose purpose has been to explain the relationship that exists between knowledge management by the manager and teacher performance. The method of inquiry and bibliographic review was used.

Seeking to meet the proposed objectives of this academic work, three chapters have been considered in its structure, as well as the bibliography.

Chapter I explains the problematic reality that knowledge management by the manager and the performance or work of the teacher framed in the development of knowledge that uses technology to access it. The objectives are set; and the problem statement is formulated.

Chapter II deals with the investigation of the background and the theoretical framework that supports the variable of our academic work, in which the theoretical support of different authors, both international, national or local, is detailed. Explaining the relevance of knowledge management and its three dimensions, in relation to teaching performance.

In chapter III the conclusions are exposed, where it is affirmed that; Knowledge management is significantly related to teacher performance.

Keywords:

- Knowledge management
- Teacher performance
- Obtaining knowledge
- Transfer knowledge
- Apply knowledge.

## **CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática y formulación del problema:**

La gestión del conocimiento representa un intento sistemático y organizado de utilizar ese conocimiento dentro de una organización para transformar su habilidad de almacenar y utilizar el conocimiento para mejorar los resultados, según Benavides & Quintana (2003). Y que la gestión del conocimiento consiste en una práctica empresarial que pone en funcionamiento los medios para que el conocimiento, cualquiera que sea su origen, pueda ser difundido, distribuido y utilizado en beneficio del negocio. (Carballo 2007). Entonces; en las instituciones educativas, es de vital importancia que se gestionen el conocimiento, considerando sus diferentes dimensiones, ya que, como consecuencia, creemos que existirá, un mejor desempeño docente y como resultado, el aprendizaje de los estudiantes se vea concretizado.

En un mundo globalizado y una sociedad del conocimiento donde la tecnología facilita la masificación acelerada de la información, así como su accesibilidad, el reto de toda institución educativa es proponer innovaciones para el proceso enseñanza – aprendizaje, aperturando espacios de interaprendizaje, capacitación y actualización docente con miras a una educación acorde a las demandas del adelanto tecnológico y así poder atender las diferentes modalidades que se puedan generar por hechos coyunturales como los vividos por la pandemia de la COVID 19, que generó la educación a distancia y hoy vivimos la modalidad Híbrida (presencial y virtual), con estrategias como Aula Invertida; pero también, asumiendo una de las conclusiones de la conferencia anual de ejecutivos (CADE – EDUCACIÓN 2020); En el Perú, 8 millones de estudiantes cursan la educación básica, 85% en el ámbito urbano y 15% en el ámbito rural. De ellos, el 75% lo hace en la educación pública y 25% en la de gestión privada. Sin embargo, los dos años de trabajo a distancia, donde solo accedían los que podían tener acceso a internet y así a los contenidos educativos y experiencias de aprendizaje de diversas formas que proponía el MINEDU, donde solo un 33% de los hogares peruanos cuenta con computadora, 73% con smartphones, 82% con radio y 92% con televisor.

Reconocer esta realidad es fundamental para diseñar e implementar las estrategias adecuadas, es decir; aplicar una pertinente gestión del conocimiento por parte del directivo. En esta nueva presencialidad, lo remoto como lo presencial son

complementarias y cada una tiene sus beneficios. Hay que aprovechar las bondades que brinda una educación virtual para el desarrollo de la autonomía y el aprendizaje de las habilidades digitales, que de otro modo seguirían postergadas.

Por otro lado, expertos en pedagogía y gestión educativa, coinciden que los estudiantes peruanos tienden a la memorización, resuelven los problemas mecánicamente, no tiene hábitos de lectura, ni empleo de metáforas, presentan poca capacidad crítica, no acostumbran a verificar la información que reciben, no saben redactar, no tienen cultura general, ni sentido histórico cultural para comprender los problemas socioeconómicos, son pragmáticos e inmediatistas, no se arriesgan a ensayar planeamientos audaces para resolver problemas y no son autónomos limitándose a realizar lo que el profesor les indica. Si esto es una realidad común en el Perú, el rol del docente y su desempeño didáctico es vital para revertir tal situación.

Por todo lo expuesto y en esta realidad post pandemia de la COVID 19, es que se hace imperativo realizar un trabajo académico - científico que responda a la necesidad de conocer <sup>1</sup> la relación que existe entre la gestión de conocimientos y el desempeño docente en instituciones de educación básica regular.

#### <sup>1</sup> 1.1.1. Problema:

¿Qué relación hay entre la gestión del conocimiento y el desempeño del docente Indoamericanista del distrito El Porvenir, durante el 2022?

#### <sup>1</sup> 1.1.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación hay entre la gestión del conocimiento y su dimensión creación del conocimiento y el desempeño del docente Indoamericanista del distrito El Porvenir, durante el 2022?
- ¿Qué relación hay entre la gestión del conocimiento y su dimensión la transferencia del conocimiento y el desempeño del docente Indoamericanista del distrito El Porvenir, durante el 2022?
- <sup>1</sup> ¿Qué relación hay entre la gestión del conocimiento y su dimensión aplicación del conocimiento y el desempeño del docente Indoamericanista del distrito El Porvenir, durante el 2022?

## 1.2 Formulación de objetivos

### 1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación que hay entre la Gestión del conocimiento y el desempeño del docente Indoamericanista del distrito El Porvenir, durante el 2022.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que hay entre la gestión del conocimiento con su **dimensión creación del conocimiento** y el desempeño del docente Indoamericanista del distrito El Porvenir, durante el 2022, según la percepción de los docentes.
- Identificar la relación que hay entre la **gestión del conocimiento** con su **dimensión transferencia del conocimiento** y el desempeño del docente Indoamericanista del distrito El Porvenir, durante el 2022, según la percepción de los docentes.
- Identificar la relación que hay entre la **gestión del conocimiento** con su **dimensión aplicación del conocimiento** y el desempeño del docente Indoamericanista del distrito El Porvenir, durante el 2022, según la percepción de los docentes.

## 1.3 Justificación de la investigación

El presente trabajo Académico sobre la investigación de la gestión del conocimiento y su relación con el desempeño del docente indoamericanista, permitirá que podamos contribuir con el desarrollo de las instituciones educativas en un marco de trabajo semipresencial, donde la virtualidad será parte del quehacer educativo y la demanda de un trabajo colegiado con orientaciones de los directivos a partir de una gestión del conocimiento no debe ser postergado. Además, la frecuente observación que los estudiantes realizan a sus docentes, respecto de su desempeño, justifica la realización del presente estudio. La deficiente formación de los estudiantes es un problema latente, pero pocas veces abordada, identificándose como causas principales, la gestión del conocimiento por parte del directivo y el desempeño docente. Ante estas observaciones, las autoridades solo optan por medidas administrativas consistentes en un mayor control de la asistencia, de la puntualidad, del cumplimiento de los instrumentos curriculares; pero se descuidan de la capacidad académico profesional de los docentes, es decir, de la gestión del conocimiento, entre otros aspectos. Con la investigación propuesta se demostrará que una buena gestión del conocimiento permitirá el mejoramiento del desempeño docente y, de esta manera, mejorar la formación

académica de los estudiantes. Esta comprobación, exige que primero se determine el grado de correlación que existe entre las dos variables, a partir de la identificación del coeficiente de correlación. Estos resultados deben beneficiar directamente a los directivos de las instituciones educativas para que tomen decisiones adecuadas en favor de la mejora continua en el desempeño docente.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### A Nivel Internacional

Chávez y Henríquez (2020) *Gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 de Ecuador, Universidad Politécnica Salesiana – Ecuador*. Dicha investigación tuvo como objetivo; determinar la incidencia de la gestión del conocimiento con respecto al desempeño laboral de los docentes de las IE de la zona 8 de Ecuador. Para ello, los autores utilizaron la encuesta como técnica de recolección de datos y fue dirigida a una población de 9 716 docentes de diferentes ciudades como Guayaquil, Durán y Samborondón, con una muestra aleatoria estratificada de 260 docentes con una confiabilidad de 95%. El instrumento utilizado (cuestionario) estuvo compuesto por 28 preguntas y clasificadas de acuerdo a sus dimensiones; tres dimensiones para la variable <sup>1</sup> con 15 ítems y tres dimensiones con 13 ítems. Concluye que, si hay relación entre la **gestión del conocimiento y el desempeño docente de las instituciones educativas fiscales de la zona 8 de Ecuador** y que la práctica de la GC debe ser una estrategia organizacional que sirve de apoyo al personal docente, cambio de mentalidad en las políticas institucionales, en integrar una cultura de conocimientos compartidos, además de incorporar las TIC al quehacer diario.

<sup>1</sup> Sánchez (2015) *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Universidad de Guadalajara, tesis de maestría, Yucatán -México, Universidad Autónoma*, Citado por Obispo Monge Marcos David en su tesis de maestría: La investigación presentada, tuvo como **objetivo general el determinar los niveles y la correlación que hay en la gestión del conocimiento y desempeño del docente en la Universidad de Guadalajara**. El estudio se basa en el positivismo, la población es de 531 docentes y la muestra es de 224 se aplicó **técnica de muestreo denominada; estratificada, el diseño aplicado es no experimental por qué dichas variables se estudian al cómo se encuentra, no se realizó la manipulación de variables, el tipo de estudio es sustantiva, así como, hipotética deductiva, ya que la investigación plantea hipótesis que posteriormente se contrastan estadísticamente según la normalidad de la investigación**. La investigación **concluye que la gestión del conocimiento contribuye y potencia el**

desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje asimismo la correlación de la investigación es de 0.829 correlación alta indica que la gestión del conocimiento y desempeño de los maestros están fuertemente relacionadas, se acepta la hipótesis del investigador con un p -valor de 0.000.

#### **A Nivel Nacional**

Huanca Q. (2019) Nivel de correlación entre la gestión del conocimiento por parte de los directivos y el desempeño didáctico de los docentes de la institución educativa secundaria “Inca Garcilaso de la Vega”, Universidad Nacional del Altiplano – Perú. El propósito de la investigación fue determinar el nivel de correlación existente entre las dos variables (gestión del conocimiento por parte de los directivos y el desempeño didáctico de los docentes). La población de estudio estuvo constituida por los docentes nombrados y contratados de la mencionada institución. La gestión del conocimiento de parte de las autoridades fue investigada a través de la percepción de los docentes. Las técnicas de investigación que se utilizó para recoger los datos correspondientes a las dos variables, fueron la encuesta para la primera variable y la observación estructurada para la segunda variable, siendo sus instrumentos el cuestionario de encuesta y la ficha de observación, respectivamente. La población y muestra fueron los profesores de la IE secundaria Inca Garcilaso de la Vega del distrito de Chucuito que en total son 34 profesores. La investigación concluyó que la implementación de un proceso de gestión del conocimiento por parte de los directivos se constituye en herramientas de uso necesario pues permiten el desarrollo institucional y sobre todo mejorar el logro de objetivos institucionales los resultados de esta investigación muestran una correlación positiva (0.8), Este resultado demuestra que si los directivos gestionan adecuadamente los conocimientos los docentes mejoraran su desempeño didáctico.

Orihuela (2019) *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta*. El propósito de la investigación fue determinar de qué manera se relacionan la gestión del conocimiento y el desempeño del docente en la Escuela de Infantería del Ejército. Se trabajó con una población de 45 docentes, de los cuales 39 docentes fue la muestra. Como técnica se utilizó la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios aprobados a través de juicios de expertos y se definió su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, demostrando la alta confiabilidad. Después de analizar los resultados y según la prueba de Rho de Spearman se obtiene el valor del coeficiente de correlación siendo ( $r=0.856$ ), lo que significa que es una correlación positiva alta.

Finalmente se concluyó que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño del docente de la Escuela de Infantería del Ejército.

Obispo M. (2018) *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, Universidad Cesar Vallejo – Perú*. La investigación tuvo como propósito, determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño del docente en la IE “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, la población muestral fue de 65 docentes, el muestreo fue no probabilístico. El autor aplicó como instrumento, un cuestionario para la variable gestión del conocimiento, el cual estuvo constituido por 27 preguntas en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre). Y de la misma manera, aplicó un cuestionario para la variable desempeño docente, el cual estuvo constituido por 28 preguntas, en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre). La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 730, represento una alta correlación entre las variables.

Ríos A. (2017) *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015. Universidad Cesar Vallejo – Perú*. La investigación tuvo como propósito; determinar la relación de la gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015. Se trabajó con una muestra representada por 140 docentes, aplicándose la técnica de encuesta y cuestionario como instrumento. Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente, hallándose una correlación alta (0,882) con un valor de significancia (bilateral) 0,000. Como conclusión se afirmó Existe una relación positiva entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.

## **2.2.Referencial Teórico**

### 2.2.1 Gestión del conocimiento

Es importante empezar contestando la pregunta ¿qué es el conocimiento?, podemos afirmar que es el conjunto de cogniciones y habilidades que le permiten a las personas solucionar problemas, comprender teorías y como aplicarlas, las reglas comunes de la convivencia o las instrucciones para las consignas o juegos. El conocimiento se basa en datos e información, pero a diferencia de éstos siempre está ligado a las personas; forma parte integral de los individuos y representa las creencias de éstos acerca de las relaciones causales (Humberto Pereira Alfaro, 2011)

Por otro lado; (Chiavenato, 2004, p. 91). Menciona que el término “gestión” se define como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”. Desde este punto de vista, **la gestión del conocimiento** es el “proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso del conocimiento”

“Gestión del Conocimiento”, tiene varias aristas en sus definiciones, por lo que es necesario tener presentes algunas de ellas para entender y establecer en forma práctica su significado.

La Gestión del conocimiento consiste en optimizar la utilización de este recurso, el conocimiento. El conocimiento es todo lo que nosotros tenemos que nos ayuda a interpretar el entorno y, como consecuencia, a actuar. Es importante entender el conocimiento no tan sólo como algo que te permite interpretar, que te permite saber, sino como algo que tiene que darte la posibilidad de poder actuar, y esto es lo que quieren las empresas cuando se dedican a la gestión del conocimiento. (Agustí Canals Parera, 2003)

Bustelo y Amarilla (2001). La gestión del conocimiento es todo el conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de los individuos que en ella trabajan, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos.

En su prólogo, Solé (2016) menciona que; la gestión del conocimiento es la manera en que la información se procesa con el fin de que se convierta en conocimiento. Así, las organizaciones deben averiguar cómo, cuándo y por qué

se produce ese cambio, para posteriormente establecer patrones de comportamiento o pautas que relaciones esa transformación de información en conocimiento con el crecimiento de los recursos intangibles de la organización. Moral et al. 2007, (citado por Flores 2010), señalan que la gestión del conocimiento consiste en poner a la disposición de los miembros de una institución, de una forma ordenada, práctica y eficaz, los conocimientos tanto tácitos como explícitos de todos sus miembros, que puedan ser útiles para el mejor funcionamiento, desarrollo y crecimiento de la misma.

Obispo Monge (2017). <sup>1</sup> La gestión del conocimiento son procesos que través de ella se obtiene, produce, guarda, y transmite, conocimientos, ideas, información y experiencias en miras de mejora del cumplimiento de la calidad y el desarrollo de las IE's. Asimismo, la tesis del conocimiento es un conjunto de sistemas y procedimientos donde prima el potencial humano que son los activos intangibles de una institución, que son fundamentalmente las destrezas, habilidades, capacidades y saberes de los objetos, que tengan la capacidad de valorar los servicios y bienes y mantener un espiral de creación e innovación de conocimientos, aportando de esta manera al crecimiento de nuestro país.

Según Benavides & Quintana (2003), “la gestión del conocimiento representa un intento sistemático y organizado de utilizar el conocimiento dentro de una organización para transformar su habilidad de almacenar y utilizar el conocimiento, mejorando los resultados” (p. 64).

De esta manera podemos interpretar que gestión del conocimiento en una institución educativa permitirá optimizar la manera en que se procesa la información para convertirla en conocimiento y aplicarlo en el cumplimiento de sus objetivos. Por consiguiente, en toda organización humana que tiene que lograr determinados objetivos, en este caso de servicios, el conocimiento es un activo valioso que debe ser manejado con eficiencia por el personal docente y directivo. El manejo eficiente del conocimiento, está directamente relacionado con el desempeño docente, en este caso, el desempeño docente indoamericanista, afirmación que pretendemos demostrar en la presente investigación.

### 2.2.2 El modelo de creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi

Los autores desarrollan una teoría sobre la creación del conocimiento en la empresa, sustentada en investigaciones realizadas en empresas japonesas, y en la posibilidad de complementar este enfoque con las prácticas de gestión de las empresas occidentales. Al estructurar su teoría, Nonaka y Takeuchi delimitan y relacionan términos realizando un recorrido por las grandes corrientes filosóficas de reconocidos pensadores, así como por los postulados económicos de la teoría administrativa en los asuntos referentes al tema de interés. Algunos de los conceptos desarrollados son (Nonaka y Takeuchi, 1995):

- **Conocimiento explícito:** “Puede ser expresado en palabras y números, es fácilmente comunicable y compartido en forma de datos, fórmulas científicas procedimientos codificados o principios universales”.
- **Conocimiento tácito:** “No es fácilmente visible y expresable, es altamente personal, difícil de formalizar y de comunicar o compartir con otros. La visión subjetiva, intuiciones, corazonadas; así como ideales, valores o emociones, entran en esta categoría de conocimiento. El conocimiento tácito está profundamente enraizado en la acción y la experiencia individual”.

Esta aprehensión del conocimiento tácito tiene tres implicaciones:

- 1) Que hay un gran poder de aprendizaje por la experiencia directa, basado en prueba y error: desde la niñez, el aprender a comer, a caminar y a hablar, se efectúa a través de la experiencia.
- 2) Que, una vez realizado el conocimiento tácito, de alguna forma se empieza a pensar en la innovación, visto éste como un proceso altamente individual, personal y de renovación organizacional.
- 3) Que se debe dejar de pensar que el conocimiento organizacional sólo puede ser adquirido a través de manuales, libros o lecturas y entender que, a través de las metáforas, representaciones o experiencias se gana la visión, perspicacia e intuición necesarias en la creación y acumulación de conocimiento.

En consecuencia, según Nonaka y Takeuchi (1995), la creación del conocimiento se da a través de la conversión de estos dos tipos de conocimiento, tácito y explícito. En el modelo de estos autores, el conocimiento se crea realmente cuando estos tipos de conocimiento se convierten entre sí y de uno a otro, a través de los niveles organizacionales, comenzando en el individuo y ascendiendo al ámbito grupal, organizacional e ínter organizacional, creándose una espiral de

conocimiento que produce la innovación no sólo en productos y tecnologías, sino también en procesos y estrategias organizativas. La conversión del conocimiento se da en cuatro formas: socialización (tácito a tácito), externalización (tácito a explícito), combinación (explícito a explícito) e internalización (explícito a tácito):

- **Socialización (tácito a tácito):** el conocimiento se transfiere fundamentalmente por la experiencia, de tal manera que, en el proceso de socialización, se comparten experiencias a través de la observación, la imitación, la práctica o a través de discusiones, para producir modelos mentales o habilidades técnicas. Como involucra la aceptación de creencias, sentimientos y emociones de otros, es muy difícil lograr, sin un contacto personal, cara a cara, y por esta misma razón requiere que los individuos empaticen entre sí (Rynes et al., 2001).
- **Externalización (tácito a explícito):** está asociada a la creación de conceptos. “El modelo mental tácito es verbalizado en palabras y frases, y finalmente cristalizado en conceptos explícitos...” (Nonaka y Takeuchi, 1995). En esta fase los equipos reflexionan en forma colectiva, usando diferentes métodos de razonamiento: inducción, deducción y abducción, pero, sobre todo este último que emplea el lenguaje figurado de las metáforas y las analogías. A la externalización los autores le atribuyen la clave de la creación de nuevos conocimientos, por ser el proceso en el que se forman los conceptos en forma explícita y por los métodos que exige.
- **Combinación (Explícito a Explícito):** es un proceso de sistematización de información y conceptos, en el cual se reconfigura la información existente y que se inicia con uno o varios conceptos justificados. Éstos son expresados en la intención organizacional, en la visión o en la estrategia (Conocimiento explícito), para llegar a un prototipo de producto o servicio (Conocimiento explícito), con la competencia de diferentes expertos de la organización (Investigación y desarrollo, mercado, control de calidad, etc.), o también para llegar a un nuevo modelo de un proceso organizativo o de una nueva estructura (Conocimiento explícito) donde intervienen equipos de todas las áreas organizacionales.

- **Internalización (Explícito a tácito):** la existencia del conocimiento explícito no garantiza su asimilación e incorporación en la estructura mental y es aquí donde toma relevancia el proceso de la internalización, pues hasta que el conocimiento explícito no haya sido incorporado individualmente, no es posible continuar el proceso de creación del conocimiento, pues aunque existan procesos grupales, son las personas en sí mismas las que producen el nuevo conocimiento.

En consideración a estas 4 formas de conversión que este modelo de creación del conocimiento, planteado por Nonaka y Takeuchi (1995) se llama modelo **SECI** (Socialización, Externalización, Combinación e Internalización).

Para Obispo M. (2018) hay una estrategia integral para la gestión del conocimiento, ésta tiene varias dimensiones y abarca la **generación, recolección, almacenamiento, codificación, transferencia y comunicación de conocimientos**. Asimismo, transmitir el conocimiento es estratégico y vital para cualquier institución que se fundamenta en el conocimiento. Así como en las instituciones, las organizaciones orientadas a la educación son partícipes de acciones de indagación, de almacenamiento, de reuniones colegiadas, y difusión del conocimiento. De esta forma, son muchos los profesores que practican algunas de las formas de intercambio de conocimientos en su labor diaria, llevando a cabo el intercambio de conocimientos para incorporarlo de manera explícita en los diferentes documentos de gestión y en la realidad de una Institución Educativa.

Para contribuir con los cinco compromisos de gestión que son parte dinámica de una Institución Educativa, los docentes deben retener la mayor cantidad de conocimiento que se posee en el ámbito educativo para garantizar mayor fluidez en el trabajo diario.

### 2.2.3 Dimensiones de la gestión del conocimiento

Tomando como referencia el modelo de creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995), la variable de estudio del presente trabajo académico, “Gestión del conocimiento”, busca caracterizar el cómo se desarrolla el conocimiento entre los diferentes niveles de una Institución Educativa, de las cuales ha llevado a varias instituciones, trascender de manera exitosa al generar conocimiento,

transfiriéndose y al mismo tiempo aplicarlo. En esta variable, “Gestión del conocimiento” se propone tres dimensiones: **creación del conocimiento, transferencia del conocimiento, y aplicación del conocimiento.**

#### **Dimensión 1: creación del conocimiento**

Esta dimensión señala que la persona debe explorar, indagar, combinar e inventar conocimientos a través del hacer. Los sujetos al interior de una institución crean conocimientos nuevos a través de socializaciones y donde se genera ideas auténticas, también se da mediante el dialogo o reuniones de trabajo con los demás docentes de la institución (Nonaka y Takeuchi 2009) lo cual implica que todos los sujetos de una institución deben ser partícipes con su aporte a través de la creación del conocimiento en la mejora de la Institución Educativa.

Por otro lado, la creación del conocimiento, se da mediante una conversación o diálogo o exposiciones, enriqueciendo y fortaleciendo los **conocimientos tácito y explícito**. Según el modelo de Nonaka y Takeuchi, el conocimiento se genera de manera real, cuando este conocimiento se transforma entre sí y entre los diferentes niveles, iniciando por el sujeto y ascendiendo al entorno grupal, institucional e inter institucional. Solo así es que el conocimiento se innova y produce y no sólo tecnologías en productos, sino en estrategias institucionales y procesos. De esta manera se tiene un constante desarrollo de la institución a través del aporte de los miembros que lo constituyen.

**En la IE El Indoamericano**, los docentes al iniciar el año académico deben plantear una serie de propuestas curriculares de acuerdo al grado y nivel en el que encuentran. Si bien es cierto, cada institución, maneja sus propios formatos de documentos curriculares, por el principio de flexibilidad curricular, cada docente propone según su experticia y las necesidades educativas que encuentre, de acuerdo a un diagnóstico. Finalmente lo socializa con su equipo de trabajo.

#### **Dimensión 2: Transferencia del conocimiento**

En esta dimensión de **transferencia del conocimiento**, las personas (docentes) que son parte de una institución comparten el conocimiento. Al momento de compartir el conocimiento, la persona incrementa y adquiere un valor agregado, asimismo produce sinergias, permitiendo que el conocimiento total obtenido sea mayor, cualitativamente y cuantitativa que el producto de sus

conocimientos propio. (Nonaka y Takeuchi, 2009). Por ello; es fundamental transferir el conocimiento a los demás miembros de la organización educativa para que el beneficio mutuo se dé de manera exponencial.

Por lo tanto; es imperativo, en una institución educativa, compartir el conocimiento, y debe ser aplicada como un lineamiento estratégico para cualquier institución que busca desarrollar nuevos conocimientos. Hay un alto número de instituciones educativas que ya son partícipes de estas acciones de almacén y dedican más tiempo a la investigación, almacenamiento, reuniones colegiadas, y a la divulgación del conocimiento.

Muchos profesionales son partícipes del intercambio de conocimientos en sus respectivos trabajos. Ejecutar el intercambio de conocimientos permite producir e incorporar políticas educativas a la institución, para ejecutar acciones de intercambio en las mismas instituciones educativas.

Nonaka y Takeuchi (2009) aclara; lo rentable de intercambiar conocimientos para las instituciones ha sido un tema de numerosos estudios en estos últimos diez años. Lo beneficioso de esto es que contribuye a explicar el conocimiento implícito y facilitar un espacio para la innovación y la reflexión en busca de la solución de los futuros problemas que se presenten, así como el intercambio de buenas prácticas, experiencias innovadoras, o el simple conocimiento en los diferentes campos y niveles temáticos. El conocimiento siempre está presente y lo único que falta son estrategias para garantizar la objetividad en la transmisión pertinente del conocimiento requerido. En tal sentido, es una necesidad aperturar espacios de tiempo donde los profesores puedan transferir sus conocimientos empíricos o científicos para el mutuo beneficio (estos espacios pueden o deben ser parte del trabajo colegiado).

En las instituciones educativas se debe gestionar un mejor control del tiempo asignado para el trabajo colegiado, ya que en dicho tiempo se debe cumplir con la dimensión de **Transferencia del conocimiento**, teniendo como principio, la mejora del rol educativo, la mejora de los procesos en las actividades planificadas en el PAT, la necesidad de divulgar el conocimiento, promoviendo las relaciones humanas entre los docentes, mediante el reconocimiento entre pares y por parte de las autoridades, informar de manera pertinente y oportuna el inicio del proyecto o actividad que conlleva a su realización y por ende

emplear **menos recursos**, propiciando la **probabilidad de que** otros **contribuyan de manera voluntaria con información pertinente**, delegando **las labores o compartirlas**, **y crear un ambiente favorable que** fortalezca **el trabajo en equipo**. Adicionalmente, cada IE tiene un PAT que inspira el trabajo en equipo; pero, en la mayoría de las IE's al terminada alguna actividad, los integrantes responsables, muy poco se reúnen de manera oportuna para valorar los aciertos o desaciertos, con la intención de **transferir el conocimiento a todos los actores de la institución educativa**. Si se lograra tener una cultura de reunión antes y después de una actividad cultural, académica o pedagógica. Es muy probable que habría mayor conocimiento para el desarrollo de las instituciones educativas.

**En la IE El Indoamericano**, los docentes al iniciar el año académico deben integrar alguna comisión de trabajo, para ello, deben plantear una ruta de trabajo y una serie de actividades que demanda su comisión. Muchos de los docentes son contratados, esto hace que, al dialogar y analizar las propuestas de actividades, nutran los planes con sus propias y diversas experiencias.

### **Dimensión 3: Aplicación del conocimiento**

Según Nonaka y Takeuchi (1995), citado por María del Socorro López G. *et al*; la aplicación del conocimiento se da a través de la conversión entre estos dos tipos de conocimiento, tácito y explícito.

*El **conocimiento explícito** puede ser expresado en palabras y números, es fácilmente comunicable y compartido en forma de datos, fórmulas científicas procedimientos codificados o principios universales. Y el **conocimiento tácito** no es fácilmente visible y expresable, es altamente personal, difícil de formalizar y de comunicar o compartir con otros. La visión subjetiva, intuiciones, corazonadas; así como ideales, valores o emociones, entran en esta categoría de conocimiento. El conocimiento tácito está profundamente enraizado en la acción y la experiencia individual.*

En el modelo de estos autores, el conocimiento se crea realmente cuando estos tipos de conocimiento se convierten entre sí y de uno a otro, a través de los niveles organizacionales, comenzando en el individuo y ascendiendo al ámbito grupal, organizacional e ínter organizacional, creándose una espiral de

conocimiento que produce la innovación no sólo en productos y tecnologías, sino también en procesos y estrategias organizativas.

La conversión del conocimiento se da en cuatro formas: socialización (tácito a tácito), externalización (tácito a explícito), combinación (explícito a explícito) e internalización (explícito a tácito).

- **Socialización (tácito a tácito):** el conocimiento se **transfiere** fundamentalmente por la experiencia, de tal manera que, en el proceso de socialización, se comparten experiencias a través de la observación, la imitación, la práctica o a través de discusiones, para producir modelos mentales o habilidades técnicas.
- **Externalización (tácito a explícito):** está asociada a la **creación** de conceptos. “El modelo mental tácito es verbalizado en palabras y frases, y finalmente cristalizado en conceptos explícitos...” (Nonaka y Takeuchi, 1995). En esta fase los equipos reflexionan en forma colectiva, usando diferentes métodos de razonamiento: inducción, deducción y abducción, pero, sobre todo este último que emplea el lenguaje figurado de las metáforas y las analogías. A la externalización los autores le atribuyen la clave de la creación de nuevos conocimientos, por ser el proceso en el que se forman los conceptos en forma explícita y por los métodos que exige.
- **Combinación (Explícito a Explícito):** es un proceso de sistematización de información y conceptos, en el cual se reconfigura la información existente y que se inicia con uno o varios conceptos justificados. Éstos son expresados en la intención organizacional, en la visión o en la estrategia (Conocimiento explícito), para llegar a un prototipo de producto o servicio (Conocimiento explícito), con la competencia de diferentes expertos de la organización (Investigación y desarrollo, mercado, control de calidad, etc.), o también para llegar a un nuevo modelo de un proceso organizativo o de una nueva estructura (Conocimiento explícito) donde intervienen equipos de todas las áreas organizacionales. **Aplicación del conocimiento.**
- **Internalización (Explícito a tácito):** la existencia del conocimiento explícito no garantiza su asimilación e incorporación en la estructura mental y es aquí donde toma relevancia el proceso de la internalización, pues hasta que el conocimiento explícito no haya sido incorporado individualmente, no es posible continuar el proceso de **creación del conocimiento**, pues, aunque existan procesos grupales, son las personas en sí mismas las que producen o **crean el nuevo conocimiento**.

Podemos precisar que, para que cada persona logre crear un nuevo conocimiento, es imperativo que en la institución educativa se garantice una

serie de procesos que permita lograr socializar y externalizar sus propios conocimientos, solo así, se podrá combinar los conocimientos entre los actores de la comunidad educativa y finalmente internalizar un nuevo conocimiento. Todo el proceso debe ser visto manera de una espiral, para que cada vez que se repita el proceso, se logre desarrollar más la institución.

**En la IE El Indoamericano**, se aplica la *Dimensión 3 “Aplicación del conocimiento”* cuando los docentes al iniciar el año académico deben integrar alguna comisión de trabajo, para ello, deben plantear una ruta de trabajo y una serie de actividades que demanda su comisión. Muchos de los docentes son contratados, esto hace que, al dialogar y analizar las propuestas de actividades, nutran los planes con sus propias y diversas experiencias.

**Socialización (tácito a tácito):** el conocimiento se **transfiere** fundamentalmente por la experiencia que traen los docentes contratados, ya que ellos, cada año, se ubican en una IE diferente. **Externalización (tácito a explícito):** En esta fase los docentes, en equipos, reflexionan sobre las actividades a desarrollar y proponen nuevas estrategias o actividades, enriqueciendo el trabajo de cada uno de ellos. **Combinación (Explícito a Explícito):** en este proceso se sistematiza la información de cada equipo de trabajo en una plenaria general de docentes, llevando a un consenso y aceptación de propuestas, así como de las funciones de trabajo. **Internalización (Explícito a tácito):** Cada docente internaliza los nuevos conocimientos y esto se evidencia en una próxima oportunidad que tienen de proponer o plantear alguna nueva idea.

#### **2.2.4 El desempeño docente**

Para fundamentar nuestra variable 2 del presente trabajo académico, hemos tomado como referencia algunos autores que a continuación describimos.

**Minedu (2012)** El Marco de Buen Desempeño Docente, define al desempeño docente por medio de dominios, competencias y desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del Perú. Se trata de un conjunto de acciones que realiza el docente, durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas, como parte del cumplimiento de sus funciones en una institución educativa.

Ante esto, Acevedo (2002), citado por Suárez M. (2019) “...el desempeño docente es la actuación del mismo vinculada con muchos aspectos que tienen que

ver con el ejercicio de su profesión. El docente no solo abarca en cuanto a transmisor de conocimientos, sino que aprovecha los recursos por más escasos que sean para transmitir su información al estudiantado”.

Por su parte, Valdez (2004) sostiene que: El éxito o el fracaso de cualquier sistema educativo, se relaciona directamente con la calidad durante el desempeño de la labor docente. Sin embargo, de no contar con docentes eficientes, es posible que no prospere un real mejoramiento de la calidad educativa; pues, no basta realizar cambios en los planes de estudio, modificación de textos escolares, contar con una infraestructura adecuada o tener excelentes métodos de enseñanza.

Así mismo, Bretel (2002) sostiene que: Es la ejecución de roles y obligaciones legales, institucionales y sociales que tienen los docentes, inherentes al ejercicio de su profesión, entre las cuales se puede mencionar: planificación y programación de actividades educativas, la conducción del aprendizaje, aplicación de estrategias didácticas, utilización de materiales didácticos y medios pedagógicos, sistemas de evaluación del aprendizaje, etc., las que en su conjunto, forman parte del proceso educativo.

Por su parte Bilbao (1996), establecen que: Los docentes para desempeñar una labor eficiente, va a depender de sus actitudes y aptitudes. El buen maestro tiene la obligación de mejorar y armonizar diariamente el desarrollo de su área. Esto es factible cuando se tiene una perspectiva cuantitativa y cualitativa, con la finalidad de optimizar los conocimientos, poniendo en práctica estrategias didácticas, novedosas, participativas, dinámicas, que induzcan a la participación de sus estudiantes y convertirlos en agente activos de opinión, interpretación, capaces de construir su propio conocimiento.

Por otro lado, cada profesor debe tener una amplitud de conocimientos propios a su área, pero al mismo tiempo utilizarlo con un lenguaje simple para que los estudiantes comprendan con mayor facilidad, siempre manteniendo un diálogo alturado y de apertura, respetando las normas de convivencia institucional y las del aula, adicionalmente se debe cumplir con el reglamento interno y cumplir acabadidad los parámetros establecidos por la institución educativa (Hernández, 1999). Esto permite inferir que el conocimiento mencionado deba ser de

beneficio de la Institución Educativa, para lograr establecer un desarrollo institucional.

Sobre lo mencionado, Guerra (2007) nos menciona; “En este tiempo necesitamos maestros apropiándose de conocimientos innovadores, con destrezas y capacidad autónomas, actualizado, competitivo y con compromiso cognitivo afectivo y una labor social que tiene la responsabilidad de formar personas”, es un desafío que requiere de mucha capacidad como son las aptitudes y los conocimientos.

Por su parte, Casassus (2008) manifestó que el acontecimiento más relevante es precisamente un clima socio emocional que se da en el interior de las aulas, la manera cómo perciben los estudiantes al maestro es imperativo planificar y cuidar. En lo que se refiere al tipo y clima socio emocional tiene una influencia muy fuerte en el resultado de los aprendizajes de los estudiantes.

De lo expuesto por nuestros autores seleccionados, podemos interpretar que un docente eficiente es aquél que consigue una conexión afectiva y adecuada con sus estudiantes y así logra mejores resultados de aprendizaje. Pero también es aquel que se involucra en las diferentes actividades que propone en su conjunto una comunidad educativa, esto le permitirá dar a conocer sus propuestas, sus experiencias, sus innovaciones y así también conocer la de otros docentes. En lo que concierne al desempeño profesional del docente en la IE El indoamericano, los docentes desarrollan un conjunto de capacidades y habilidades como profesionales eficientes y eficaces en lo que ha sido formado en los años de estudio de pedagogía y que continuamente se capacitan. Pero existe una realidad ineludible que año a año desnuda a toda institución, es el constante cambio de directivos y sistemas de trabajo, docentes, padres de familia y estudiantes indiferentes, esto ha generado que haya cierta paralización y aparición de conductas conformistas con lo más primitivo de la profesión; la relación unidireccional docente - estudiante y nada más. Esto genera que haya retrasos en el logro de los compromisos de gestión educativa.

Ante lo mencionado, Valdez (2009) menciona; ser competentes es tener la capacidad para realizar cualquier cosa que nos proponemos. Las competencias

de los docentes son múltiples, algunos comparten diversas competencias comunes y el buen desempeño de las actividades de enseñanza. La suma de todas ellas es la prueba en que un docente es competitivo.

Lo que interpretamos de Valdés es que, el docente debe cumplir con ciertos estándares de desempeño, como los que están propuestos en el Marco del Buen Desempeño Docente; pero a la vez, su desempeño debe diferenciarlo de los demás. Por otra parte, un docente se diferencia de otro por la actitud, es decir; la predisposición a cambiar de manera permanente; participando de programas de actualización, con una búsqueda incansable de mejorar, innovando constantemente los modelos, doctrinas de todo aquello que conlleva al proceso ideal del profesional, académicamente actualizado, siendo un agente activo del cambio social y el progreso acelerado de la ciencia y tecnología.

### 2.2.5 Dimensiones del desempeño docente

Tomando en cuenta e interpretando a Bretel, L. (2002), El desempeño docente contiene diferentes dimensiones que podemos abordar, pero para el presente trabajo académico, solo describiremos tres dimensiones: planeamiento curricular; estrategias didácticas, y medios y materiales didácticos.

**Dimensión 1: planificación curricular:** se entiende por planificación curricular, al procedimiento que realiza el docente para diseñar su actuación durante las clases, con el propósito de ponerlo en práctica e interiorizar experiencias, conocimientos y aprendizajes exclusivo para los estudiantes de acuerdo a su ciclo de estudios.

MINEDU (2012) Comprende el trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas o experiencias de aprendizaje y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque por competencias, intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Una de las bases de la educación es la apertura de la reflexión del cómo, el para qué, el qué y porqué debemos enseñar. Además, la educación peruana, propone

una serie de capacidades que al mobilizarse, permite desarrollar competencias, a lo largo de la vida escolar, las cuales permiten que se desplieguen una serie de habilidades, actitudes, conocimientos y valores debidamente estructurados, con el objetivo que se evidencien el conocimiento en sus estudiantes. Y en los profesores, las estrategias de planificación y de intervención para responder o atender de manera eficiente a las necesidades y expectativas de los estudiantes.

**Dimensión 2: estrategias didácticas:** Son actividades que ejecutan los profesores con una intención académica explícita y clara. También es entendida como la propuesta que plantea el docente con la finalidad de concretizar los propósitos del aprendizaje y valorarlo mediante criterios establecidos con pertinencia y coherencia.

Graham (2004) “El método deriva del griego meta, o más allá y “hodos” que significa camino, literalmente vía o camino para llegar a los objetivos planteados y modo que significa sistemático y ordenado para llegar a resultados determinados”, los últimos estudios realizados se orientan por el método griego que está fundamentado en la observación, experiencia y la selección de datos para luego comprobarlo a través de las hipótesis.

Adicionalmente; para un docente, llevar a cabo su labor académica, necesita de una praxis metódica y objetivos claros y realizables, Además de procedimientos, estrategias, y métodos pertinentes.

Esto quiere decir que el docente debe conocer, saber replicar y evaluar los métodos, estrategias y actividades de aprendizaje que plantea en su labor pedagógica.

Una estrategia didáctica es más que solo aplicar una técnica con un listado de actividades o tareas para llevar a cabo. Para Mansilla y Beltrán, (2013) la definen como: “la estructura de una actividad en la que se hacen reales los objetivos y contenidos”. Esta estructura implica un proceso que nace desde un punto de partida, que son los contenidos de información, puede ser nueva o alguna información previa que las personas participantes ya posean sobre el tema; y de ahí, hasta el punto en que se espera llegar; es decir, hacer real el objetivo, el cumplimiento de lo que se desea alcanzar cuando se propone el desarrollo de una estrategia.

Los docentes hacen uso de estrategias didácticas para desarrollar los contenidos de un programa y transformarlos en un concepto con significado, a este proceso

se le llama trasposición didáctica, porque es la herramienta que permite traspasar la información de manera didáctica. Orellana Guevara (2017). Tomando en cuenta que la estrategia es un proceso didáctico, el docente puede desarrollar metodologías que vayan en procura del logro de los objetivos; es decir, lograr que la información se relacione con el saber que se tiene para construir nuevo conocimiento; un ejemplo de esto lo refleja (Moreno, 2009, p.6, citado por Orellana Guevara (2017) cuando expresa: “el nuevo conocimiento entra y establece conexión con lo que ya sabe”, se refiere a la acción que hace un aprendiz al relacionar la información nueva con la estructura cognitiva que él tiene con respecto a esa información.

### **1** Dimensión 3: medios y materiales didácticos

Los materiales y medios son conductos que contribuyen al aprendizaje. Asimismo, los medios audiovisuales son técnicas auditivas y visuales que ayuda al proceso enseñanza aprendizaje una comprensión más rápida en la interpretación de conceptos e ideas.

**1** Graham (2004) Para que los materiales didácticos sean eficientes y alcance los aprendizajes esperados no basta solo con el buen diseño del material didáctico ni que el material sea de última tecnología, sino que, los materiales tengan que estar en concordancia con los aspectos curriculares de nuestro ámbito académico.

Lo que Graham refiere es sobre la pertinencia de los materiales que el docente deberá emplear para lograr el aprendizaje deseado.

Por ello las estrategias didácticas que se diseña involucra el material que contribuye al aprendizaje en la aplicación de la estrategia. Asimismo, las estrategias son observaciones de manera metódica de los conceptos a desarrollar, en un conjunto de acciones que se propone al aprendiz, aplicando una metodología activa asociada a uno de los recursos académicos que puede usar.

#### **2.2.6. Definición de términos básicos**

**Gestión del conocimiento.** - La gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las organizaciones. Tiene el fin de transferir el conocimiento desde el lugar donde se genera hasta el lugar en dónde se va a emplear (Fuentes,2010), e implica el desarrollo de las competencias necesarias al interior de las organizaciones para compartirlo y

utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo si se encuentra en el exterior de éstas.

Nonaka y Takeuchi (1999) la gestión del conocimiento es la habilidad y competencia que tienen las organizaciones para crear nuevos conocimientos, diseminarlos entre los sujetos de la institución y materializarlos en servicios y bienes, ello implica que las empresas y/o instituciones deben ser espacios donde las personas tengan la capacidad de crear, transferir y aplicar conocimientos.

**Desempeño docente.** Conjunto de acciones que realiza el docente con el fin de presentar de forma clara y ordenada los conocimientos de un determinado tema a los estudiantes. Incluye para este fin estrategias contextualizadas y el acompañamiento pertinente de métodos, técnicas e instrumentos siempre en función de las necesidades de los estudiantes.

Según Bretel (2002) El desempeño docente es la ejecución de roles y obligaciones legales, institucionales y sociales que tienen los docentes, inherentes al ejercicio de su profesión, entre las cuales se puede mencionar: planificación y programación de actividades educativas, la conducción del aprendizaje, aplicación de estrategias didácticas, utilización de materiales didácticos y medios pedagógicos, sistemas de evaluación del aprendizaje, etc., las que en su conjunto, forman parte del proceso educativo (p. 32)

Para Guerra (2007) el desempeño docente es considerado como potencial humano capaz de mejorar la productividad empleando una serie de estrategias procedimientos y métodos para deslumbrar las habilidades de los estudiantes (p. 206).

## 2.3. Identificación de dimensiones

### 3.3.1. Variable 1: Gestión del conocimiento

**Creación del conocimiento.** Los docentes, al interior de una institución educativa, producen conocimientos nuevos a partir de vinculaciones conscientes e inconscientes de auténticas ideas, y mediante interacciones con los demás docentes de la institución educativa (Nonaka y Takeuchi 2009)

**Transferencia del conocimiento.** Cuando se comparte el conocimiento, una persona incrementa y adquiere un valor agregado, y produce sinergias que le permite acrecentar el conocimiento, de manera cualitativa y cuantitativa, en relación al producto de sus conocimientos propio. (Nonaka y Takeuchi, 2009)

**Aplicación del conocimiento.** El proceso final de la gestión del conocimiento es emplearlo adecuadamente, dicho de otro modo, es transformar el conocimiento en resultados valiosos para la institución. (Nonaka y Takeuchi, 2009)

### **2.3.2. Variable 2: Desempeño docente.**

**La planificación Curricular.** Forma parte de las competencias del docente, según el Marco del buen Desempeño Docente. Las acciones que de ahí se desprenden permitirán que el docente conozca qué acciones le son pertinentes realizar en la escuela, con la finalidad de producir aprendizajes deseables en los estudiantes. Según Minedu (2014) Concibe que una programación anual o de unidad o de sesión, es el acto de anticiparse, mediante la planificación y organización, que permitirá determinar qué aprendizajes deben lograr nuestros estudiantes, teniendo en cuenta sus aptitudes, sus contextos y sus diferencias, la naturaleza de los aprendizajes fundamentales y sus componentes y capacidades a lograr, así como las exigencias y posibilidades que propone la pedagogía, estrategias didácticas y enfoques, en cada caso. El buen dominio por parte del docente de estos tres aspectos; estudiantes, aprendizajes y pedagogía es vital para que su cohesión dé como resultado una planificación pertinente, adecuada, sustentada y cuya posibilidad de ser efectiva en el aula resulten logradas.

**Estrategias didácticas.** Convergen con la elección de actividades y acciones pedagógicas en los diferentes momentos formativos, métodos y recursos en los procesos de Enseñanza-Aprendizaje. Las estrategias didácticas están íntimamente relacionadas con las estrategias de aprendizaje y las de enseñanza. Asimismo, las estrategias didácticas son acciones planificadas por el docente con el propósito de que el estudiante logre construir su aprendizaje y alcanzar el propósito planificado. Una estrategia didáctica es, un procedimiento organizado, bien estructurado y orientado a la obtención de una meta clara y concreta. Su aplicación en la práctica diaria requiere ir puliendo el procedimiento y las técnicas, cuya elección detallada y diseño son responsabilidad del mismo docente.

**Los materiales didácticos.** Son aquellos que han sido diseñado y elaborado con la intención de facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir, permiten viabilizar la enseñanza y como consecuencia, el aprendizaje de los estudiantes.

Adicionalmente, los materiales educativos deben ser de muy buena calidad, fáciles de utilizar y que porten mensajes constructivos para los aprendizajes. El docente debe usarlos con el objetivo de lograr que sus estudiantes aprendan y desarrollen estrategias cognoscitivas, acrecentar la experiencia sensorial, mediar el desarrollo, adquisición y anclaje del aprendizaje significativo, estimular la imaginación y la capacidad de abstracción de los estudiantes, optimizar el tiempo y estimular las actividades de cada estudiante que tenga contacto directo con ellos.

## CAPITULO III METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo de investigación

El presente trabajo académico es de tipo bibliográfico de carácter no experimental, perteneciente a la tipología de la investigación documental y que permitirá explicar el nivel de **relación entre gestión del conocimiento y el desempeño docente de la institución educativa** secundaria El Indoamericano del distrito El Porvenir en el año 2022.

Según Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández y María del Pilar Baptista, la investigación documental es detectar, obtener y consultar la biografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio. Lo mencionado es coherente con el propósito del presente trabajo, ya que, buscamos solucionar un problema, partiendo desde el conocimiento de las causas.

### 3.2 Métodos de investigación

El método empleado en el estudio ha sido el descriptivo, con incidencia en el análisis bibliográfico - documental. Para Santillán (2016), se trata de una investigación bibliográfica que tiene como producto la presentación de un informe de carácter narrativo de hallazgo de investigaciones individuales donde prima el análisis y la comprensión del investigado. Esto se refiere a la revisión de diversas fuentes documentales, a fin de obtener información relevante que permita concretar los objetivos planteados en la investigación.

### 3.3 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

En el contexto del tipo de estudio bibliográfico no experimental con diseño de análisis bibliográfico, la técnica consecuente ha sido el análisis documental o fichaje. Para López (2002), es una técnica que se aplica para obtener la descripción real, sistémica y cuantitativa del contenido que persigue el estudio.

En este trabajo se utilizó como técnica a la **revisión y análisis documental bibliográfico**. Y como instrumento; fichas bibliográficas y de resumen.

### **3.4 Ética investigativa**

Cortina A (1996), citado por Ojeda et al (2007). Señala, “la ética como aquella parte de la filosofía que se dedica a la reflexión sobre lo moral”, y como un tipo de saber que intenta construirse racionalmente, utilizando para ello, el rigor conceptual y los métodos de análisis y explicación propios de la filosofía. Como reflexión sobre las cuestiones morales, la ética pretende desplegar los conceptos y argumentos que permitan comprender la dimensión moral de la persona humana. En cuanto a la dimensión moral, sin reducirla a sus componentes psicológicos, sociológicos, económicos o de cualquier otro tipo, la ética no ignora que tales factores condicionan de hecho el mundo moral. Por otro lado, la citada autora plantea que, una vez desplegados los conceptos y argumentos pertinentes, se puede decir que la ética habrá conseguido dar razón del fenómeno moral y dar cuenta, racionalmente, de la dimensión moral humana; de modo que habremos crecido en saber acerca de nosotros mismos, y, por tanto, se habrá alcanzado un mayor grado de libertad. En definitiva, filosofar es una acción del pensamiento que permite encontrar sentido a lo que somos, hacemos y buscamos para calmar nuestras ansias de libertad.

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES TEÓRICAS

1. La gestión del conocimiento en su dimensión **creación del conocimiento** si **se relaciona con el desempeño docente**, tomando **en** cuenta el modelo de creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995), el docente, según sus desempeños propuestos por el MINEDU, debe estar involucrado en las diferentes actividades pedagógicas, culturales, etc., a través de reuniones colegiadas, de equipos de área, grado e institucionales. Esto permitirá que puedan expresar sus conocimientos tácitos y convertirlos en explícitos.
2. Si existe relación entre la gestión del conocimiento en su dimensión **transferencia del conocimiento y el desempeño docente**. Tomando **en** cuenta a Nonaka y Takeuchi y otros autores, la transferencia del conocimiento, implica que los actores de una IE en sus diferentes reuniones colegiadas deben transmitir, explicando sus avances y/o resultados de sus diferentes propuestas pedagógicas o simplemente el trabajo de alguna comisión. De este modo, todos se beneficia con los conocimientos adquiridos, sumado al conocimiento que tiene cada docente, se obtiene un mayor logro en la transferencia del conocimiento. Otra forma de transferir el conocimiento en el marco de la gestión del conocimiento, es la creación de repositorios institucionales de uso comunitario y estratégicamente difundido para que todos se beneficien y la información sea oportuna para todos los que se incorporan o por primera vez asumen una responsabilidad docente o directiva.
3. Si existe relación entre la gestión del conocimiento en su dimensión **la aplicación del conocimiento y el desempeño docente**. Entendido como lo imperativo que debe hacerse en toda institución educativa, cuando se desarrollan reuniones colegiadas o jornadas de reflexión, donde después de exponer los resultados académicos o de alguna actividad pedagógica o cultural, se da la oportunidad de evaluarla y valorarla con la intención de replantear las acciones que generaron dificultades o impidieron el cumplimiento de las metas. Al asumir la responsabilidad de replantear las estrategias de las actividades, proyectos, innovaciones, etc. Se logra concretizar el conocimiento explícito a tácito y nuevamente a explícito, como lo diría Nonaka y Takeuchi.
4. Para lograr que cada actor de la comunidad educativa cree un nuevo conocimiento, se debe gestionar el conocimiento mediante la socialización, transferencia y aplicación del conocimiento a través de la participación activa de todos los integrantes de la institución en los diferentes espacios de trabajo colegiado entre docentes, docentes y estudiantes, docentes y padres de familia o docentes y directivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Baiget Solé, Joan y Andreu Civit, Rafael (2016). Gestión del conocimiento y competitividad. IESE – Business School – University of Navarra. Madrid – España.
2. Benavides y Quintana (2015). Gestión del conocimiento y Gestión de la calidad Total. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid – España.
3. Bretel, L. (2002). Sistema de evaluación de desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Madrid.
4. Bustelo C. y Amarilla R (2001) Gestión del conocimiento y gestión de la información. *PH Boletín* 34. P 226 – 227
5. Canals, Agustí (2003). "La gestión del conocimiento". En: Acto de presentación del libro Gestión del conocimiento (2003: Barcelona)
6. Carballo, R. (2007). Innovación y Gestión de Conocimientos. España: Ediciones Diaz de Santos.
7. Carranza, V. (2012). La gestión del conocimiento en el Perú: El caso de la ciencia la tecnología y la innovación. UNMSM, Lima. Tesis para optar el grado de doctor. Recuperado el 22 de mayo de 2017, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2743/1/Carranza\\_ev.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2743/1/Carranza_ev.pdf).
8. Casassus Gutiérrez, Juan. (2008). Aprendizajes, emociones y clima en el aula. Paulo Freire. Revista Pedagógica Crítica. N. 6 – 2008. [https://www.researchgate.net/publication/318842605\\_Aprendizajes\\_emociones\\_y\\_clima\\_de\\_aula](https://www.researchgate.net/publication/318842605_Aprendizajes_emociones_y_clima_de_aula)
9. Chiavenato, A. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.
10. Chávez P., M. y Henríquez J., E. (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. Tesis de maestría. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.
11. Caligiore C., Irene y Díaz S., Juan Arturo (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia. Octubre Diciembre. 8 (024). Venezuela: Universidad de Zulia.
12. Díaz et al (2011) Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico. Revista Cubana Medicina Integral General vol.27 no.3 Ciudad de La Habana.
13. Farfán, D. y Garzón, M. (2012). La gestión del conocimiento. Bogotá: Universidad del Rosario

14. Flores, J. (2010) La Gestión del conocimiento y las herramientas colaborativas: una alternativa de aplicación en Instituciones de educación superior. Revista de investigación - V. 34 N.º 71, 2010. Caracas – Venezuela.
15. Graham H. (2004) Desempeño docente: Comportamiento humano en el trabajo. (9ª ed.). México: Pearson Educación.
16. Guerra, L (2007). Evaluación y mejora continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora continua del desempeño docente. Madrid: Author.
17. Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación (5a ed.). México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A
18. Huanca Quispe, Serapio (2019). Nivel de correlación entre la gestión del conocimiento por parte de los directivos y el desempeño didáctico de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Inca Garcilaso de la Vega”. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Altiplano. Perú.
19. López G, María, Cabrales G., Fernando y Schmal S., Rodolfo (2005). Gestión del Conocimiento: Una Revisión Teórica y su Asociación con la Universidad. Revista Panorama Socioeconómico. núm. 30, P. 05-06.
20. Mansilla, J., y Beltrán J. (2013). Coherencia entre las estrategias didácticas y las creencias curriculares de los docentes de segundo ciclo, a partir de las actividades didácticas. Perfiles educativos, 139(35).
21. Minedu (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo. Lima.
22. Nonaka, I., and Takeuchi, H. 1995. The knowledge-creating company. Oxford University Press, Nueva York, USA.
23. Nonaka, I. (2007). La empresa creadora de conocimiento. Recuperado de [https://www.academia.edu/4058482/HBR\\_La\\_empresa\\_creadora\\_de\\_conocimiento\\_Ikujiro\\_Nonaka](https://www.academia.edu/4058482/HBR_La_empresa_creadora_de_conocimiento_Ikujiro_Nonaka)
24. Obispo Monge M. D. (2018) Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo - Perú).
25. Orellana Guevara, C. (2017). La estrategia didáctica y su uso dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje en el contexto de las bibliotecas escolares. Revista e-Ciencias de la información, ISSN-e 1659-4142. V. 7, N. °1, 2017. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5762814>

26. Orihuela Munive, Vanessa (2019) Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017. Tesis de maestría. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle. Perú.
27. Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres. Informe de Tesis, Lima. Recuperado el 12 de abril de 2017, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino\\_zf.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf)
28. Pereira Alfaro, Humberto (2011) Implementación de la Gestión del Conocimiento en la empresa. Revista Centro de Gestión de Conocimiento, CEGESTI. N° 135. Costa Rica.
29. Pimienta P. J. (2012) Metodología de la Investigación. Pearson Educación – México.
30. Ríos A., R. (2017). “Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015”. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima Perú.
31. Rynes, S.; Bartunek, J., and Daft, R. 2001. Across the great divide: knowledge creation and transfer between practitioners and academics. Academy of Management Journal, v.44, p.340-355.
32. Suárez M., L. (2019). “Desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática de la Institución Educativa “Carlos Julio Arosemena Tola” del Cantón de la provincia del Guayas Ecuador 2018”. Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Marcos. Lima -Perú.
33. Valdez, H. (2004). El Desempeño del Maestro y su Evaluación. Ciudad de la Habana: Editorial Pueblo y Libertad.

## ANEXOS

### FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **Autor o autores:** Benavides Velasco, C. y Quintana García, C.
2. **Año de edición:** 2015
3. **Título del libro:** Gestión del conocimiento y Gestión de la calidad Total.
4. **Edición:** Segunda
5. **Ciudad – País:** Madrid - España
6. **Editorial:** Díaz de Santos S.A.
7. **Páginas:** 264

1. **Autor:** Bretel Luis
2. **Año de edición:** 2002
3. **Título del libro:** Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial.
4. **Edición:** primera
5. **Ciudad – País:** Madrid – España
6. **URL:**[https://www.geocities.ws/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_LuisBretel.htm#\\_Toc535233988](https://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm#_Toc535233988)

1. **Autor o autores:** Baiget Solé, Joan y Andreu Civit, Rafael
2. **Año de edición:** 2016
3. **Título del libro:** Gestión del conocimiento y competitividad.
4. **Edición:** Primera
5. **Ciudad – País:** Madrid - España
6. **Editorial:** IESE – Business School – University of Navarra.
7. **Páginas:** 268

1. **Autor o autores:** Bustelo Ruesta, Carlota y Amarilla Iglesias, Raquel
2. **Número y Año:** N.º 34, 2001
3. **Título del artículo:** Gestión del conocimiento y gestión de la información.
4. **Nombre de la Revista:** Tendencias: Reflexiones y Experiencias
5. **Repositorio:** Revista PH
6. **País:** España
7. **URL:** <https://doi.org/10.33349/2001.34.1153>

1. **Autor o autores:** Canals Parera, Agustí
2. **Año de edición:** 2003
3. **Título del libro:** "La gestión del conocimiento"
4. **Edición:** Séptima
5. **Ciudad – País:** Barcelona – España
6. **Editorial:** Gestión 2000
7. **URL:** <http://www.uoc.edu/dt/20251/index.html>

1. **Autor o autores:** Carvalho, Roberto.
2. **Año de edición:** 2006
3. **Título del libro:** Innovación y Gestión de Conocimientos
4. **Edición:** primera
5. **Ciudad – País:** Madrid - España
6. **Editorial:** Díaz de Santos S.A.
7. **Páginas:** 469

1. **Autor o autores:** Carranza Elguera, Víctor Humberto
2. **Fecha:** 2012
3. **Título de la tesis:** La Gestión del Conocimiento en el Perú: El caso de la ciencia, la tecnología y la Innovación.
4. **Grado:** Tesis de doctorado
5. **Nombre de la Institución:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos
6. **Repositorio:** Repositorio institucional de tesis y trabajos de Titulación de la UNMSM.
7. **País:** Perú
8. **URL:** <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2743>

1. **Autor o autores:** Casassus Gutiérrez, Juan.
2. **Número y Año:** N. 6 - 2008
3. **Título del artículo:** Aprendizajes, emociones y clima en el aula.
4. **Nombre de la Revista:** Paulo Freire. Revista Pedagógica Crítica.
5. **URL:** <https://www.researchgate.net/publication/318842605>  
[Aprendizajes emociones y clima de aula](#)

1. **Autor o autores:** Chávez Pullas, Mónica Karina  
y Henríquez Jiménez, Ericka Verónica
  2. **Fecha:** 2020
  3. **Título de la tesis:** La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019
  4. **Grado:** Tesis de maestría
  5. **Nombre de la Institución:** Universidad Politécnica Salesiana
  6. **Repositorio:** Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana
  7. **País:** Ecuador
- URL:** <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>

1. **Autor o autores:** Chiavenato, Idalberto
2. **Año de edición:** 2007
3. **Título del libro:** Introducción A La Teoría General De La Administración
4. **Edición:** Séptima
5. **Ciudad – País:** México
6. **Editorial:** McGraw-Hill Interamericana
7. **Páginas:** 562

1. **Autor:** Caligiore C., Irene y Díaz S., Juan Arturo
2. **Volumen, Número y Año:** vol. 8, núm. 24, 2003, pp. 644-658
3. **Título del artículo:** Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso.
4. **Nombre de la Revista:** Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
5. **Repositorio:** Repositorio de la Universidad del Zulia (LUZ).
6. **País:** Maracaibo – Venezuela
7. **URL:** <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>

1. **Autor:** José Díaz Novás, et at
2. **Volumen, Número y Año:** vol. 27, núm. 3, 2011
3. **Título del artículo:** Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico.
4. **Nombre de la Revista:** Revista Cubana Medicina Integral General
5. **País:** La Habana – Cuba
6. **URL:** [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252011000300008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252011000300008)

1. **Autor:** Farfán Buitrago, Dalsy Yolima y Garzón Castrillón M. A.
  2. **Número y Año:** N.º 29, 2006
  3. **Título del artículo:** La gestión del conocimiento.
  4. **Nombre de la Revista:** Documentos de Investigación
  5. **Repositorio:** Repositorio de la Universidad del Rosario.
  6. **País:** Bogotá - Colombia
- URL:** <https://repository.urosario.edu.co>

1. **Autor o autores:** Flores Caicedo, Julio César
2. **Volumen, Número y Año:** V. 34 N.º 71, 2010
3. **Título del artículo:** La Gestión del conocimiento y las herramientas colaborativas: una alternativa de aplicación en Instituciones de educación superior.
4. **Nombre de la Revista:** Revista de Investigación - versión impresa ISSN 1010-2914
5. **Ciudad - País:** Caracas – Venezuela
6. **URL:**  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1010-29142010000300002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142010000300002)

1. **Autor:** Graham H.
2. **Año de edición:** 2004
3. **Título del libro:** Desempeño docente: Comportamiento humano en el trabajo.
4. **Edición:** novena
5. **Ciudad – País:** México
6. **Editorial:** Pearson Educación

1. **Autor:** Guerra-López, Ingrid J.
2. **Año de edición:** 2007
3. **Título del libro:** Evaluación y Mejora Continua: Conceptos y Herramientas Para La Medición y mejora del desempeño
4. **Edición:** primera
5. **Ciudad – País:** Madrid – España
6. **Páginas:** 218
7. **URL:** [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=tQiAlcui5dsC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Guerra,+L+\(2007\).+Evaluaci%C3%B3n+y+mejora+continua.+Conceptos+y+herramientas+para+la+medici%C3%B3n+y+mejora+continua+del+desempe%C3%B1o+docente.&ots=5hhrV2Ain7&sig=cptqoZ2XgCljSahYe4tjOLzMrI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=tQiAlcui5dsC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Guerra,+L+(2007).+Evaluaci%C3%B3n+y+mejora+continua.+Conceptos+y+herramientas+para+la+medici%C3%B3n+y+mejora+continua+del+desempe%C3%B1o+docente.&ots=5hhrV2Ain7&sig=cptqoZ2XgCljSahYe4tjOLzMrI#v=onepage&q&f=false)

1. **Autor:** Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L.
2. **Año de edición:** 2010
3. **Título del libro:** Metodología de la investigación.
4. **Edición:** quinta
5. **Ciudad – País:** México
6. **Editorial:** Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A

1. **Autor o autores:** Huanca Quispe, Serapio
  2. **Fecha:** 2019
  3. **Título de la tesis:** Nivel de correlación entre la gestión del conocimiento por parte de los directivos y el desempeño didáctico de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Inca Garcilaso de la Vega”
  4. **Grado:** Tesis de maestría
  5. **Nombre de la Institución:** Universidad Nacional del Altiplano
  6. **Repositorio:** Red de Repositorios Latinoamericanos.
  7. **País:** Perú
- URL:** <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280122>

1. **Autor o autores:** López G, María, Cabrales G., Fernando y Schmal S., Rodolfo.
2. **Número y Año:** N. 30 - 2005
3. **Título del artículo:** Gestión del Conocimiento: Una Revisión Teórica y su Asociación con la Universidad.
4. **Nombre de la Revista:** Panorama Socioeconómico
5. **URL:** <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39903004>

1. **Autor o autores:** Mansilla Sepúlveda, Juan y Beltrán Véliz, Juan
2. **Volumen, Número y Año:** V. XXXV, N. °139, 2013
3. **Título del artículo:** Coherencia entre las estrategias didácticas y las creencias curriculares
4. **Nombre de la Revista:** Perfiles Educativos - IISUE-UNAM - Universidad Nacional Autónoma de México
5. **Ciudad - País:** México
6. **URL:**<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0185269813718075?token=3A4BE25F4A24E40C3DE46854972BB23CF56ADDDA6F68F116496A04C8126337625D7D59E20A0C918A55184EA3C504FC58&originRegion=us-east-1&originCreation=20230109041122>

1. **Autor:** MINEDU
2. **Año de edición:** 2012
3. **Título del libro:** Marco del Buen Desempeño Docente.
4. **Edición:** Segunda
5. **Ciudad – País:** Lima – Perú
6. **Editorial:** Corporación Gráfica Navarrete
7. **Páginas:** 60

1. **Autor o autores:** Nonaka, Ikujiro
2. **Año:** 2007
3. **Título del artículo:** La empresa creadora de conocimiento.
4. **Nombre de la Revista:** Gestionar para el Largo Plazo | Lo Mejor de HBR (Harvard Business School Publishing Corporation) – MBC DEVELOP
5. **Ciudad - País:** New York - USA

1. **Autor o autores:** Obispo Monge, Marcos David
  2. **Fecha:** 2018
  3. **Título de la tesis:** Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017
  4. **Grado:** Tesis de maestría
  5. **Nombre de la Institución:** Universidad César Vallejo
  6. **Repositorio:** Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo
  7. **País:** Perú
- URL:**[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16059/Obispo\\_MMD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16059/Obispo_MMD.pdf?sequence=1)

1. **Autor o autores:** Orellana Guevara, Catty
2. **Volumen, Número y Año:** V. 7, N. °1, 2017
3. **Título del artículo:** La estrategia didáctica y su uso dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje en el contexto de las bibliotecas escolares
4. **Nombre de la Revista:** e-Ciencias de la información, ISSN-e 1659-4142
5. **Institución:** Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información, de la Universidad de Costa Rica
6. **Ciudad - País:** Costa Rica
7. **URL:** <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24291>  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5762814>

1. **Autor o autores:** Orihuela Munive, Vanessa
2. **Fecha:** 2019
3. **Título de la tesis:** Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.
4. **Grado:** Tesis de maestría
5. **Nombre de la Institución:** Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle
6. **Repositorio:** Repositorio de la Universidad Nacional de Educación.
7. **País:** Perú

1. **Autor o autores:** Palomino Zamudio, Francisco
2. **Fecha:** 2012
3. **Título de la tesis:** El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres.
4. **Grado:** Tesis de maestría
5. **Nombre de la Institución:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos
6. **Repositorio:** Repositorio de la UNMSM.
7. **País:** Perú
8. **URL:**  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palo>

1. **Autor:** Pereira Alfaro, Humberto
2. **Número y Año:** N°135 - 2011
3. **Título del artículo:** Implementación de la Gestión del Conocimiento en la empresa.
4. **Nombre de la Revista:** Centro de Gestión de Conocimiento, CEGESTI
5. **Repositorio:** Repositorio de la Universidad César Vallejo.
6. **País:** Costa Rica
7. **URL:**  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1331>

1. **Autor:** Pimienta Prieto, Julio
2. **Año de edición:** 2012
3. **Título del libro:** Metodología de la Investigación.
4. **Edición:** primera
5. **Ciudad – País:** México
6. **Editorial:** Pearson Educación
7. **Páginas:** 200

1. **Autor o autores:** Ríos Araujo, Rosa Isabel
2. **Fecha:** 2017
3. **Título de la tesis:** Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N.º 11, San Martín de Porres, 2015.
4. **Grado:** Tesis de maestría
5. **Nombre de la Institución:** Universidad César Vallejo
6. **Repositorio:** Repositorio de la Universidad César Vallejo.
7. **País:** Perú
8. **URL:** <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8295>

1. **Autor o autores:** Rynes, S.; Bartunek, J., and Daft, R.
2. **Volumen, Número y Año:** V. 44 N.º 2, 2001
3. **Título del artículo:** across the great divide: knowledge creation and transfer between practitioners and academics.
4. **Nombre de la Revista:** Academy of Management Journal
5. **Ciudad - País:** Estados Unidos
6. **URL:** [https://www.researchgate.net/profile/Jean-Bartunek/publication/324988883\\_Across\\_the\\_Great\\_Divide\\_Knowledge\\_Creation\\_and\\_Transfer\\_Between\\_Practitioners\\_and\\_Academics/links/5f3480be299bf13404be6ceb/Across-the-Great-](https://www.researchgate.net/profile/Jean-Bartunek/publication/324988883_Across_the_Great_Divide_Knowledge_Creation_and_Transfer_Between_Practitioners_and_Academics/links/5f3480be299bf13404be6ceb/Across-the-Great-)

**1. Autor o autores:** Suárez Mora Lilian Marianita  
**2. Fecha:** 2019  
**3. Título de la tesis:** Desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática de la Institución Educativa “Carlos Julio Arosemena Tola” del Cantón de la provincia del Guayas Ecuador 2018  
**4. Grado:** Tesis de maestría  
**5. Nombre de la Institución:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
**6. Repositorio:** Institucional de la UMSM.  
**7. País:** Perú  
**URL:** <https://cybertesis.unmsm.edu.pe>

**1. Autor:** Valdés Veloz, Héctor  
**2. Año de edición:** 2009  
**3. Título del libro:** Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes.  
**4. Edición:** primera  
**5. Ciudad – País:** Lima – Perú  
**6. Editorial:** Consejo Nacional de Educación  
**7. Páginas:** 135

**1. Autor:** Valdés Veloz, Héctor  
**2. Año de edición:** 2004  
**3. Título del libro:** El Desempeño del Maestro y su Evaluación.  
**4. Edición:** primera  
**5. Ciudad – País:** La Habana – Cuba  
**6. Editorial:** Pueblo y Libertad  
**7. Páginas:** 135

## FICHAS DE RESUMEN

**AUTOR:** Benavides Velasco, C. y Quintana García, C. **N.º DE FICHA:** 01

**TÍTULO DE LA OBRA:** Gestión del conocimiento y Gestión de la calidad Total.

**EDITORIAL:** Díaz de Santos S.A.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2015

**RESUMEN (pg. 69):**

El conocimiento es dependiente de su contexto y no puede ser separado de su espacio.

Para llevar a cabo el proceso de conversión de conocimiento serán necesarios unos sistemas, estructuras y una cultura organizacional que favorezca el desarrollo de sus cuatro fases: La creación, transferencia, almacenaje y transformación tanto del conocimiento tácito como explícito debe ser promovida por un tipo peculiar de diseño organizativo.

**AUTOR:** Benavides Velasco, C. y Quintana García, C. **N.º DE FICHA:** 02

**TÍTULO DE LA OBRA:** Gestión del conocimiento y Gestión de la calidad Total.

**EDITORIAL:** Díaz de Santos S.A.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2015

**RESUMEN (pg. 75):**

La gestión del conocimiento promueve el desarrollo y aplicación del capital intelectual tácito y explícito para asegurar los objetivos de toda institución y garantizar la viabilidad a largo plazo o distribuir productos y servicios de calidad. Con ella se persigue la creación de ventajas competitivas sostenibles mediante procesos de aprendizaje organizacional continuo, los cuales emanan de la articulación e internalización de diversos tipos de conocimiento. El proceso de gestión del conocimiento se compone de las siguientes etapas: identificación y medición, generación, captura y almacenaje, acceso y transferencia, y aplicación e integración del conocimiento.

**AUTOR:** Bretel Luis.

**N.º DE FICHA:** 03

**TÍTULO DE LA OBRA:** Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2002

**RESUMEN (pg. 6):**

El desempeño docente debe partir de la concepción de la profesionalidad de la docencia ya que no sólo es referida al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, **sino también** a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema.

**AUTOR:** Baiget Solé, Joan y Andreu Civit, Rafael

**N.º DE FICHA:** 04

**TÍTULO DE LA OBRA:** Gestión del conocimiento y competitividad

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2016

**RESUMEN:**

La Gestión del Conocimiento como una respuesta a los retos competitivos de las instituciones, permite un enfoque preciso, pero al mismo tiempo amplio (no restrictivo) según el cual la GC colabora en llevar a cabo acciones orientadas a satisfacer las necesidades competitivas de una institución educativa, con la implicación de que las ventajas competitivas se consiguen haciendo algo, no simplemente acumulando conocimiento. Por esta razón; la definición de conocimiento es la de «conocimiento para la acción», es decir, el conocimiento aplicado al diseño y puesta en práctica de acciones que distinguen a las instituciones educativas en su ámbito competitivo y, por ello también, en los procesos de desarrollo de conocimiento (aprendizaje).

**AUTOR:** Bustelo Ruesta, Carlota y Amarilla Iglesias, Raquel. **N.º DE FICHA:** 05

**TÍTULO DE LA OBRA:** Gestión del conocimiento y gestión de la información.

**REVISTA:** Tendencias: Reflexiones y Experiencias.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2001

**RESUMEN (p. 226):**

¿Qué es la Gestión del Conocimiento? Una definición particular es que la gestión del conocimiento es todo el conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de los individuos que en ella trabajan, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos y metas propuestas. **Pero; ¿qué se entiende por conocimiento?** el conocimiento en una organización se produce cuando un individuo de la misma hace uso de lo que sabe y de la información que tiene disponible para dar solución a un problema o el desarrollo de un proyecto. hay dos tipos de conocimientos: Conocimiento explícito y tácito. El primero es el que dentro de la organización tiene establecidas las fórmulas por las cuales se puede transmitir a otras personas (un ejemplo de gestión del conocimiento explícito es los planes de trabajo desarrollados). Por el contrario, el conocimiento tácito, es aquel que toda organización tiene, pero que no queda plasmado ni registrado en lugar alguno, estando totalmente ligado al grupo de personas que componen la organización en cada momento.

**AUTOR:** Bustelo Ruesta, Carlota y Amarilla Iglesias, Raquel. **N.º DE FICHA:** 06

**TÍTULO DE LA OBRA:** Gestión del conocimiento y gestión de la información.

**REVISTA:** Tendencias: Reflexiones y Experiencias.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2001

**RESUMEN (p. 228-229):**

¿Es Gestión del conocimiento sólo Gestión de la Información?

Uno punto importante en la aproximación práctica a la gestión del conocimiento, es la gestión de la información. Pero; la respuesta es negativa, la gestión de la información se puede definir como el conjunto de actividades realizadas con el fin de controlar, almacenar y, posteriormente, recuperar adecuadamente la información producida, recibida o retenida por cualquier organización en el desarrollo de sus actividades. En el centro de la gestión de la información se encuentra la gestión de la documentación (la información que queda plasmada en documentos). Por ello; sin una adecuada gestión de la información, es imposible llegar a la gestión del conocimiento. Las propuestas de la gestión del conocimiento representan un modelo de gestión que se basa en gran parte en gestionar adecuadamente la información. Es, por lo tanto, el paso previo que cualquier organización debería dar antes de tratar de implantar un sistema de gestión del conocimiento.

**AUTOR:** Bustelo Ruesta, Carlota y Amarilla Iglesias, Raquel.      **N.º DE FICHA:** 07

**TÍTULO DE LA OBRA:** Gestión del conocimiento y gestión de la información.

**REVISTA:** Tendencias: Reflexiones y Experiencias.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2001

**RESUMEN (p. 229):**

¿La Gestión del Conocimiento sólo es posible en el ámbito empresarial?

La idea de la “gestión del conocimiento” parte de la realidad empresarial y, por lo tanto, lo que busca en última instancia es aumentar el beneficio económico de las empresas. Sin embargo, todas las ideas planteadas pueden ser aplicables a entornos en los que no se busca el beneficio económico, sino el beneficio social, cultural, educativo. De la misma manera que anteriormente se han aplicado otras tendencias nacidas en el entorno de la empresa privada como la gestión de calidad, las técnicas de marketing o la planificación estratégica, la gestión del conocimiento tiene cabida en la administración pública, en instituciones culturales y en organizaciones sin ánimo de lucro, como las instituciones educativas.

**AUTOR:** Canals Parera, Agustí.

**N.º DE FICHA:** 08

**TÍTULO DE LA OBRA:** "La gestión del conocimiento".

**EDITORIAL:** Gestión 2000.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2003

**RESUMEN (p. 229):**

"¿Por qué ahora, la gestión del conocimiento?". De hecho, toda la vida ha habido conocimiento. ¿por qué ahora empezamos a hablar de la gestión del conocimiento? Por diversas razones fundamentales. Una es que, con la bien denominada o mal denominada nueva economía, economía del conocimiento o economía de la información, **el conocimiento y la información son progresivamente más importantes, como recurso y también como producto**. Ello hace que las empresas estén cada vez más preocupadas por cómo utilizan estos recursos, y también por lo que sucede cuando hay gente que abandona la organización, por ejemplo, como resultado de programas de reingeniería o de reducción de personal. Es entonces cuando, de repente, las empresas se dan cuenta de que personas que ellos creían que eran prescindibles en realidad tienen un conocimiento que es vital para la organización. La preocupación por este aspecto hace que se plantee la necesidad de que todo el capital en forma de conocimiento que posee la organización se quede dentro de dicha organización.

**AUTOR:** Canals Parera, Agustí.

**N.º DE FICHA:** 09

**TÍTULO DE LA OBRA:** "La gestión del conocimiento".

**EDITORIAL:** Gestión 2000.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2003

**RESUMEN:**

¿Dónde está el conocimiento? "Si no está en las personas, ¿dónde puede estar el conocimiento? ¿Dónde está este conocimiento entre personas que hace que un grupo funcione y que otro grupo no funcione?". Albert Einstein –un paradigma de lo que podría ser una persona con mucho conocimiento– probablemente un día, mientras trabajaba, escribió la fórmula  $E = mc^2$ , por ejemplo. Y quizás al cabo de un rato, cuando dejó la libreta en la mesa, ya no se acordaba de la fórmula. Entonces, ¿podemos decir que esta persona, cuando la libreta ya no estaba en sus manos, tenía todo su conocimiento? Es decir, ¿podemos decir que su conocimiento era la teoría de la relatividad que acababa de desarrollar o no? ¿Qué parte de su conocimiento está en la libreta? Los expertos en ciencia cognitiva lo han estudiado y algunos de ellos llegan a la conclusión de que lo que hacemos con nuestro conocimiento es, en parte, tenerlo en la cabeza y, en parte, ir depositándolo, ir representándolo, ir esculpiéndolo de algún modo en objetos que utilizamos y que nos ayudan a utilizarlo. Por lo tanto, todo nuestro conocimiento es el conjunto del conocimiento que tenemos en la cabeza más el de los objetos que utilizamos –objetos que pueden ser físicos, que pueden ser bases de datos o que pueden ser muchas otras cosas. Pero, además, en una organización, aparte de las personas y de los objetos que utilizan las personas, también existen otras cosas que contienen conocimiento, como por ejemplo los procesos, a lo largo del tiempo se ha comprobado que funcionan y que te ahorran el trabajo de tener que repensar cada vez que haces lo mismo. Y finalmente, un elemento también importantísimo que te ayuda a hacer que el conocimiento realmente funcione es el contexto. El contexto es lo que te permite interpretar el conocimiento, lo que te permite transmitirlo.

**AUTOR:** Carranza Elguera, Víctor Humberto.

**N.º DE FICHA:** 10

**TÍTULO DE LA OBRA:** " La Gestión del Conocimiento en el Perú: El caso de la ciencia, la tecnología y la Innovación ".

**EDITORIAL:** Repositorio institucional de tesis y trabajos de Titulación de la UNMSM.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2012

**RESUMEN (p. 51):**

La gestión del conocimiento involucra dos aspectos relevantes: a) la noción de gestión, que implica la organización, la planificación, la dirección y el control de procesos para conformar o disponer de ciertos objetivos; y b) la noción de conocimiento, que implica el proceso de interpretar y analizar un conjunto de datos, información, conceptos y experiencias referentes a determinados hechos para decidir cómo actuar sobre ellos. En este sentido, la gestión del conocimiento es el arte de generar valor por medio de la creación, captura, organización, distribución y utilización del conocimiento. Es un proceso que requiere de especialistas cuya función última es hacer que la ciencia, la tecnología y la innovación puedan ser desarrolladas de forma predecible.

**AUTOR:** Chávez Pullas, M y Henríquez Jiménez, E.

**N.º DE FICHA:** 11

**TÍTULO DE LA TESIS:** La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019.

**INSTITUCIÓN:** Universidad Politécnica Salesiana.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2020

**RESUMEN (p. 6):**

De los modelos de la gestión del conocimiento, Nonaka y Takeuchi hace referencia a la espiral, donde el conocimiento explícito y tácito interactúan entre sí, en un proceso continuo. Este proceso conduce a la creación de nuevos conocimientos. El pensamiento central del modelo es que el conocimiento que poseen los individuos se comparte con otros individuos, por lo que se interconectan con un nuevo conocimiento. Es por ello; que la espiral del conocimiento crece todo el tiempo.

**AUTOR:** Chávez Pullas, M y Henríquez Jiménez, E.

**N.º DE FICHA:** 12

**TÍTULO DE LA TESIS:** La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019.

**INSTITUCIÓN:** Universidad Politécnica Salesiana.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2020

**RESUMEN (p. 6):**

De los modelos de la gestión del conocimiento, Nonaka y Takeuchi hace referencia a la espiral, donde el conocimiento explícito y tácito interactúan entre sí, en un proceso continuo. Este proceso conduce a la creación de nuevos conocimientos. El pensamiento central del modelo es que el conocimiento que poseen los individuos se comparte con otros individuos, por lo que se interconectan con un nuevo conocimiento. Es por ello; que la espiral del conocimiento crece todo el tiempo.

**AUTOR:** Farfán Buitrago, Dalsy Yolima y Garzón Castrillón M. A **N.º DE FICHA:** 13

**TÍTULO DEL ARTÍCULO:** La gestión del conocimiento

**INSTITUCIÓN:** Repositorio de la Universidad del Rosario.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2006

**RESUMEN (p. 68):**

Teoría de la organización basada en el conocimiento:

Esta perspectiva se fundamenta en una concepción de la organización como depósito de conocimiento, capaz de generarlo y aplicarlo. Se considera como una extensión de la teoría de los recursos y capacidades, en la que el conocimiento es valorado como el recurso más valioso que puede poseer la organización, que puede ser una institución educativa. Esta teoría examina las formas en las que un grupo de personas y organizaciones aplican el proceso de conocimiento y diseñan estrategias para adquirirlo, producirlo, distribuirlo y transmitirlo conforme a sus objetivos.

**AUTOR:** Flores Caicedo, Julio César

**N.º DE FICHA:** 14

**TÍTULO DEL ARTÍCULO:** La Gestión del conocimiento y las herramientas colaborativas: una alternativa de aplicación en Instituciones de educación superior

**INSTITUCIÓN:** Revista de Investigación - versión impresa ISSN 1010-2914.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2010

**RESUMEN:**

Tomando en cuenta que el conocimiento tácito no es fácilmente comunicable y que el explícito si, entonces se hace necesario buscar la forma de convertir el tácito en explícito para facilitar su transmisión a otras personas. Los procesos de conversión de conocimiento propuestos y que son fundamentales para entender la GC son: De socialización: Consiste en la transmisión de conocimiento de un individuo a otro u otros, a partir de compartir experiencias, el aprendizaje de habilidades y destrezas a través de la observación, la imitación o la práctica. En este caso, se pasa de conocimiento tácito a tácito. De exteriorización: En este caso el conocimiento pasa de tácito a explícito, mediante el establecimiento de analogías o modelos. El conocimiento que era tácito se hace tangible a través de medios físicos. Por ejemplo, cuando el estudiante que observó la clase, modelo, traduce lo observado a un informe o a una descripción escrita detallada, fácilmente entendible por otra persona, se ha exteriorizado el conocimiento. De combinación: Se refiere a la combinación de diferentes formas de conocimientos explícitos para generar uno más explícito. Por ejemplo, si se tomaran todos los informes de las observaciones realizadas por varios estudiantes de una clase y se generara un nuevo informe que contenga los elementos característicos de esa clase De interiorización: En este se pasa de conocimiento explícito a conocimiento tácito nuevamente, gracias a que cuando la persona recibe un conocimiento explícito, éste lo incorpora a su estructura mental incluyendo sus propias interpretaciones, basado en sus experiencias previas, valores creencias, etc., convirtiéndolo en un nuevo conocimiento.

**AUTOR:** Huanca Quispe, Serapio

**N.º DE FICHA:** 15

**TÍTULO DE LA TESIS:** Nivel de correlación entre la gestión del conocimiento por parte de los directivos y el desempeño didáctico de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Inca Garcilaso de la Vega”

**INSTITUCIÓN:** Universidad Nacional del Altiplano .

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2019

**RESUMEN:**

La investigación se refiere a la gestión del conocimiento que realizan los directivos de la institución educativa secundaria “Inca Garcilaso de la Vega” del distrito de Chucuito, durante el año 2019 y el desempeño didáctico de los docentes. El propósito central del estudio es determinar el nivel de correlación existente entre las dos variables. La población de estudio estará constituida por los docentes nombrados y contratados de la mencionada institución. La gestión del conocimiento de parte de las autoridades será investigada a través de la percepción de los docentes. Las técnicas de investigación a utilizarse, para recoger los datos correspondientes a las dos variables, serán la encuesta para la primera variable y la observación estructurada para la segunda, siendo sus instrumentos el cuestionario de encuesta y la ficha de observación, respectivamente. Los resultados que se pretenden lograr son el conocimiento acerca del nivel de gestión del conocimiento que realizan las autoridades y el nivel de desempeño didáctico de los docentes y, luego, el coeficiente de correlación existente entre las dos variables, lo que debe servir para tomar decisiones con el fin de mejorar la formación profesional de los estudiantes.

**AUTOR:** MINEDU

**N.º DE FICHA:** 16

**TÍTULO DEL LIBRO:** Marco del Buen Desempeño Docente

**INSTITUCIÓN:** MINEDU - Corporación Gráfica Navarrete .

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2012

**RESUMEN:**

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

**PROPÓSITOS ESPECÍFICOS DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

**AUTOR:** Nonaka, Ikujiro

**N.º DE FICHA:** 17

**TÍTULO DEL ARTÍCULO:** La empresa creadora de conocimiento

**INSTITUCIÓN:** Gestionar para el Largo Plazo | Lo Mejor de HBR (Harvard Business School Publishing Corporation) – MBC DEVELOP.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2007

**RESUMEN:**

**La espiral del conocimiento**

El conocimiento nuevo empieza siempre con la persona. Un brillante investigador tiene una idea que resulta en una nueva patente. La percepción intuitiva de un ejecutivo de nivel medio respecto de las tendencias de mercado se convierte en el catalizador de un importante concepto para un nuevo producto. Un trabajador de una fábrica se basa en años de experiencia para generar una nueva innovación de proceso. En cada caso, el conocimiento personal de un individuo se transforma en conocimiento organizacional valioso para la empresa en general. Poner el conocimiento personal a disposición de otros es la actividad principal de la empresa creadora de conocimiento. Ocurre continuamente en todos los niveles de la organización.

**AUTOR:** Nonaka, Ikujiro

**N.º DE FICHA:** 18

**TÍTULO DEL ARTÍCULO:** La empresa creadora de conocimiento

**INSTITUCIÓN:** Gestionar para el Largo Plazo | Lo Mejor de HBR (Harvard Business School Publishing Corporation) – MBC DEVELOP.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2007

**RESUMEN:**

La diferencia entre conocimiento tácito y explícito sugiere cuatro patrones básicos para crear conocimiento en cualquier organización. **De tácito a tácito.** A veces, una persona comparte conocimiento tácito directamente con otra. Por ejemplo, cuando Ikuko Tanaka se convierte en aprendiz del jefe de panaderos del Osaka International Hotel, asimila las destrezas tácitas de éste mediante la observación, la imitación y la práctica. Estas destrezas se vuelven parte de su base de conocimiento tácito. Dicho de otro modo, a ella se le “socializa” en el oficio. Pero por sí sola, la socialización es una forma bastante limitada de creación de conocimiento. Es cierto que el principiante aprende las destrezas del experto. Pero ni el principiante ni el experto obtienen una perspectiva sistemática del conocimiento de su oficio. **De explícito a explícito.** Una persona también puede combinar partes discretas de conocimiento explícito en uno completamente nuevo. Por ejemplo, cuando el contralor de una empresa reúne información de toda la organización y la compila en un reporte financiero, ese reporte es nuevo conocimiento en el sentido de que sintetiza información. **De tácito a explícito.** Cuando Ikuko Tanaka logra expresar los fundamentos de su conocimiento tácito de la elaboración del pan, lo convierte en conocimiento explícito, permitiendo así que se comparta con su equipo de desarrollo de proyecto. **De explícito a tácito.** Más aún, al compartirse el nuevo conocimiento explícito en toda la organización, otros empleados empiezan a asimilarlo, es decir, a usarlo para ampliar, extender y reformular su propio conocimiento tácito. La propuesta del contralor causa una modificación del sistema de control financiero de la empresa.

**AUTOR:** Obispo Monge, Marcos David

**N.º DE FICHA:** 19

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017

**INSTITUCIÓN:** Universidad César Vallejo.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2007

**RESUMEN:**

La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.707 menor a 0.05, representando ésta una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. (\*\*p < .000), se acepta la relación entre la aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, Liscano (2015). Concluye que se acepta la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría, con un p- valor de 0.000, asimismo se encuentran estrechamente relacionadas dichas variables de estudio. Por ello; Flores (2010) concluye que existe una correlación alta de 0.895, y una significancia de 0.000 por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, López (2014) Conclusión existe razones suficientes para aceptar dicha hipótesis entre la formación pedagógica y desempeño docente de educación básica con 0.000 y una correlación de variables de 0.748. Según Nonaka y Takeuchi (2009) indica cuatro modelos para generar conocimientos en cualquier institución, de lo implícito a lo explícito, se da cuando los sujetos imparten conocimientos a través del análisis, práctica o imitación, transformándolo es su conocimiento implícito, sin embargo; ningún sujeto logra una visibilidad ordenada en su conocimiento, el sujeto mismo no puede visualizar sus conocimientos empleando por la institución como tácito. (p. 106).

**AUTOR:** Orihuela Munive, Vanessa

**N.º DE FICHA:** 20

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017.

**INSTITUCIÓN:** Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle.

**AÑO DE PUBLICACIÓN:** 2019

**RESUMEN:**

**CONCLUSIONES**

1. Se estableció que el coeficiente de correlación es estadísticamente significativo entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Escuela de Infantería - 2017, con un valor de 0.856. Por consiguiente, es una correlación positiva alta;
2. Se estableció que el coeficiente de correlación es estadísticamente significativo entre la gestión de conocimiento y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Escuela de Infantería - 2017, obteniendo un valor de 0.564. Por lo tanto, es una correlación positiva moderada;
- 3 Maximiza el tiempo en horas efectivas de clase que promuevan la gestión de conocimiento a través del razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL INDOAMERICANO, EL PORVENIR 2022

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---



repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

14%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10%

Excluir bibliografía

Activo