

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado Ciencias Humanas y Educación



*Una Institución Adventista*

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, ESTILO DE VIDA Y  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE LA UNIÓN PERUANA  
DEL NORTE, 2016

Tesis

Presentada para optar el grado académico de Doctora en  
Educación con mención en Gestión Educativa

Por:

Gabriela Requena Cabral

Lima, Perú

Setiembre de 2017

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

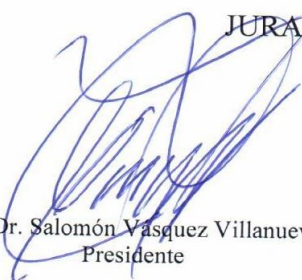
<b>TE</b>	Requena Cabral, Gabriela
<b>4</b>	Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016 / Autor: Gabriela Requena Cabral;
<b>R43</b>	Asesor: Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzales. Lima, 2017.
<b>2017</b>	366 páginas: tablas, anexos.
	Tesis (Doctorado), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación. Escuela de Posgrado, 2017.
	Incluye referencias y resumen.
	Campo del conocimiento: Educación.
	1. Gestión del conocimiento. 2. Estilo de vida saludable. 3. Desempeño docente.

*Gestión del conocimiento, estilos de vida y desempeño docente  
en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte,  
2016*

## TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Doctor en Educación con  
mención en Gestión Educativa

### JURADO DE SUSTENTACIÓN




Dr. Salomón Vasquez Villanueva  
Presidente



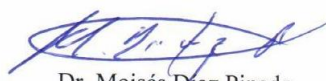
Dr. Bernardo Raul Acuña Casas  
Secretario



Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez  
Asesor



Dr. Josué Edison Turpo Chaparro  
Vocal



Dr. Moisés Díaz Pinedo  
Vocal

Lima, 19 de setiembre de 2017

**DGI – 13 ACUERDO DE ENTENDIMIENTO<sup>1</sup> ENTRE LA AUTORA Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ACUERDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA AUTORA Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

Este acuerdo se establece entre el autor y la Universidad Peruana Unión y se registra el 19 de setiembre de 2017.



Conste por el presente documento el Acuerdo de Entendimiento entre **GABRIELA REQUENA CABRAL**, identificada con DNI N° 29632725, nacionalidad: peruana, domiciliada en Alt. del km. 19 de la Carretera Central, Bernard Balaguer, Lurigancho, a quien en adelante se le denominará LA AUTORA; y de la otra parte UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN, con R.U.C. N° 20138122256, con domicilio legal en Villa Unión-Ñaña, altura del Km. 19 de la Carretera Central, distrito de Lurigancho-Chosica, provincia y departamento de Lima, a quien en adelante se le denominará LA UNIVERSIDAD, representada por su Rectora Dra. Teodosia Maximina Contreras Castro, identificada con D.N.I. N° 10168821, quien señala el mismo domicilio de su representada, facultada según nombramiento y poder otorgados en sesión ordinaria de la Asamblea Universitaria del 12 de noviembre del 2014.

Yo LA AUTORA, reconozco haber leído y comprendido los términos de licencia que acompañan a este documento y forman parte del mismo y estoy de acuerdo en aceptar las condiciones en ellos expuestos:

- **Parte 1.** Términos de la licencia otorgada a LA UNIVERSIDAD para la publicación de las obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional.
- **Parte 2.** Términos de licencia Creative Commons para publicación de obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD.

Además, en la condición de autora de la obra, es de mi competencia:

- Estar en contacto con la dirección del Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD en lo referente al contenido y asuntos informáticos.
- Proporcionar la información necesaria para crear y mantener las colecciones.
- Aceptar colaborar en lo referente a su situación, según lo requiera el CRAI de LA UNIVERSIDAD.

  
  
\_\_\_\_\_  
**GABRIELA REQUENA  
CABRAL**  
e-mail:  
grequenacabral@gmail.com

\_\_\_\_\_  
LA UNIVERSIDAD

<sup>1</sup> El presente documento tiene su aparo legal en el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el Derecho de Autor, actualmente vigente en el Perú, publicado el 24 de abril de 1996, y sus normas modificatorias. Los artículos señalados de la forma "Leer el artículo", sirven únicamente como guía para el lector. Se recomienda leer todo el Decreto Legislativo

## ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo **EDWIN OCTAVIO CISNEROS GONZÁLEZ**, identificado con DNI N° 06506965, adscrito a la Facultad de Ciencias Empresariales, dictaminador y asesor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

### **DECLARO:**

Que la tesis titulada: *Gestión del conocimiento, estilos de vida y desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016*, constituye la memoria que presenta la Magíster **GABRIELA REQUENA CABRAL**, para obtener el grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión Educativa, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los diecinueve días del mes de setiembre de 2017.



DR. EDWIN OCTAVIO CISNEROS GONZÁLEZ

Asesor

## **DEDICATORIA**

A mi esposo John Contreras, por su apoyo

A mis queridos hijos: Caleb y Santiago, mi motivación para lograr  
este nivel académico

A mis queridos padres Melaneo, Betty y hermanos, quienes  
fomentan mi deseo de superación.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por ayudarme, sustentarme y hacer que todo lo difícil se logre de su mano.

A la Universidad Peruana Unión por darme la oportunidad de ser parte de este doctorado, desarrollando mis capacidades y habilidades.

A la Unión Peruana del Norte, por brindarme los datos necesarios para la presente investigación.

Al personal de la UPG Ciencias Humanas y Educación, Mg. Ethel Altez, Mg. Rolylyth Gorbacán, Mg. Frank Cunza y Rocío Rodríguez, por su ayuda y colaboración eficiente y oportuna.

Agradezco al Colegio Unión, en las personas del Lic. José Nole Zapata y el Lic. Daniel Vallejos, por su apoyo.

A mis queridos maestros Dr. Salomón Vásquez Villanueva, Dr. Raúl Acuña Casas, por su apoyo en la parte metodológica y estadística de la investigación.

A mi Asesor el Dr. Edwin Cisneros, por su apoyo en todo momento para el logro satisfactorio de la presente tesis.

## CONTENIDO

DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
CONTENIDO .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiv
RESUMEN.....	xviii
ABSTRAC .....	xix
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1. Planteamiento del problema .....	1
1.1. Descripción de la situación problemática .....	1
1.2. Planteamiento y formulación del problema .....	5
1.2.1. Problemas generales .....	5
1.2.2. Problemas específicos .....	5
2. Finalidad e importancia de la investigación.....	7
2.1. Propósito.....	7
2.2. Relevancia social .....	8
2.3. Relevancia pedagógica.....	9
3. Objetivos de la investigación.....	10
3.1. Objetivos generales .....	10
3.2. Objetivos específicos .....	11
4. Hipótesis de estudio.....	12
4.1. Hipótesis principales .....	12



4.2. Hipótesis derivadas.....	12
5. Variables de estudio .....	13
5.1. Variable criterio .....	14
5.2. Variables predictoras .....	14
CAPÍTULO II.....	15
FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
1. Antecedentes de la investigación.....	15
1.1 Antecedentes internacionales.....	15
1.2. Antecedentes nacionales.....	20
2. Marco histórico.....	23
2.1. Gestión del conocimiento.....	23
2.2. Estilo de vida.....	26
2.3. Desempeño docente.....	28
3. Marco filosófico .....	30
4. Marco teórico .....	34
4.1. Gestión del conocimiento.....	34
4.1.1. Concepto de Gestión del conocimiento .....	36
4.1.2. Procesos estratégicos de la Gestión del Conocimiento .....	38
4.1.3. Modelos de Gestión .....	39
4.1.3.1. Modelo Nonaka y Takeuchi.....	39
4.1.3.2. Modelo de gestión del conocimiento KPGM .....	40
4.1.3.3. Modelo de Andersen (1999).....	43

4.1.3.4. Modelo de Knowledge Management Assessment Tool KMAT (Arthur Andersen y APQC60, 1999).....	44
4.1.3.5. Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento “Rotación de Conocimiento” (Juan José Goñi).....	45
4.1.3.6. Modelo Bustelo y Amarilla para la Gestión del Conocimiento (Bustelo y Amarilla, 1999) .....	46
4.1.3.7. Modelo de integración de tecnología (Kerschberg, 2000).	46
4.1.3.8. Modelo de Gestión del Conocimiento Organizativo (Bueno, 2002).....	47
4.2. Estilo de vida.....	47
4.2.1. Importancia del estilo de vida.....	48
4.2.2. Factores del estilo de vida .....	49
4.2.3. Estilo de vida y conducta cristiana .....	53
4.2.4. Clasificación de los siete pilares de la salud .....	54
4.2.5. Práctica de los ocho remedios naturales .....	60
4.2.6. Relacionamiento cristiano .....	63
4.2.7. Cumplimiento de la misión cristiana.....	63
4.2.8. Devoción Personal .....	63
4.3. Desempeño docente .....	64
4.3.1. Concepto de desempeño docente .....	64
4.3.2. Indicadores de desempeño.....	66
4.3.3. Factores de calidad de desempeño docente .....	66
4.3.4. Competencias docentes.....	67

4.3.5. El empowerment en el proceso educativo .....	68
4.3.6. Dimensiones del desempeño laboral .....	69
4.3.6.1. Dominio de su materia o especialidad .....	69
4.3.6.2. Actuación profesional.....	70
4.3.6.3. Responsabilidad en sus funciones.....	70
4.3.6.4. Realización personal.....	71
5. Marco Conceptual.....	71
5.1. Gestión.....	71
5.2. Conocimiento .....	71
5.3. Gestión del conocimiento.....	72
5.4 Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje .....	72
5.5. Estilos de vida.....	73
5.5.1. Estilo de vida saludable .....	74
5.6. Desempeño.....	74
5.7 Desempeño docente .....	74
CAPÍTULO III .....	76
MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN .....	76
1. Tipo de estudio .....	76
2. Diseño de investigación cuantitativo .....	78
3. Definición de población y muestra .....	81
4. Técnicas de muestreo.....	82
5. Técnica de recolección de datos y procesamiento .....	83
6. Plan de tratamiento de datos .....	84

7. Instrumentos para la recolección de datos .....	86
8. Técnica de análisis de procesamiento y análisis de datos.....	87
CAPÍTULO IV.....	89
RESULTADOS Y ANÁLISIS .....	89
1. Análisis descriptivo de datos.....	89
1.1. Análisis de normalidad de la variable dependiente .....	89
1.2. Análisis exploratorio sobre las características de la muestra de estudio .....	98
2. Prueba de hipótesis .....	103
2.1. Prueba de hipótesis del primer modelo.....	103
2.2. Prueba de hipótesis del segundo modelo .....	121
2.3. Prueba de hipótesis del tercer modelo.....	142
2.4. Prueba de hipótesis del cuarto modelo .....	156
2.5. Prueba de hipótesis del quinto modelo .....	171
2.6. Prueba de hipótesis del modelo general.....	189
3. Análisis cualitativo de la guía de sesión de entrevista semiestructurada .....	211
3.1. Transcripción de la guía de sesión de entrevista semiestructurada. .....	211
3.2. Categorización por segmentos de la guía de la sesión de entrevista semiestructurada .....	233
3.3. Aplicación de claves a las categorías ..	266
3.4. Frecuencias de respuestas .....	282

3. Discusión de resultados .....	302
CONCLUSIONES .....	307
RECOMENDACIONES.....	313
LISTAS DE REFERENCIAS .....	316
ANEXOS.....	333
Anexo 1. Cuestionario de Gestión del conocimiento.....	333
Anexo 2. Cuestionario de Estilo de vida .....	335
Anexo 3. Cuestionario de Desempeño docente.....	337
Anexo 4. Guía de sesión de entrevista semiestructurada.....	339
Anexo 5. Operacionalización de variables .....	341
Anexo 6. Permisos para aplicar los instrumentos .....	347
Anexo 7. Validación de los instrumentos .....	350

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Distribución de docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de la Unión Peruana del Norte según Asociación o campo educativo.....</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 2. Distribución de submuestras muestra de docentes de los niveles primaria y secundaria de la Unión Peruana del Norte según Asociación o campo educativo .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabla 3. Estimación de la fiabilidad de la escala de Gestión del conocimiento: Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje y Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabla 4. Estimación de la fiabilidad de la escala de Estilo de Vida: Practica de los 8 remedios naturales, Relacionamiento cristiano, Cumplimiento de la misión y devoción personal.....</b>	<b>85</b>
<b>Tabla 5. Estimación de la fiabilidad de la escala de Desempeño Docente: Dominio de la materia, Actuación profesional, Producción pedagógica, Responsabilidad en su función y Realización personal .....</b>	<b>86</b>
<b>Tabla 6. Pruebas de normalidad .....</b>	<b>96</b>
<b>Tabla 7. Sexo del docente .....</b>	<b>98</b>
<b>Tabla 8. Edad de los docentes.....</b>	<b>99</b>

<b>Tabla 9. Grado educativo alcanzado por el docente.....</b>	<b>100</b>
<b>Tabla 10. Nivel educativo en que labora .....</b>	<b>100</b>
<b>Tabla 11. Tiempo de servicio del docente (agrupado).....</b>	<b>101</b>
<b>Tabla 12. Estado civil del docente.....</b>	<b>101</b>
<b>Tabla 13. Condición laboral del docente.....</b>	<b>102</b>
<b>Tabla 14. Asociación o campo educativo donde labora.....</b>	<b>102</b>
<b>Tabla 15. 1. Correlaciones entre las subvariables independientes y la dependiente desempeño laboral docente</b>	<b>104</b>
<b>Tabla 15 2. Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup></b>	<b>106</b>
<b>Tabla 15 3. Variables excluidas</b>	<b>107</b>
<b>Tabla 15 4. ANOVA<sup>a</sup></b>	<b>111</b>
<b>Tabla 15 5. Coeficientes<sup>a</sup></b>	<b>115</b>
<b>Tabla 15 6. Resumen del modelo<sup>d</sup></b>	<b>118</b>
<b>Tabla 15 7. Estadísticas de residuos<sup>a</sup>;Error! Marcador no definido.</b>	
<b>Tabla 16 1. Correlaciones</b>	<b>122</b>
<b>Tabla 16 2. Variables introducidas/eliminadas<sup>a</sup> .....</b>	<b>123</b>
<b>Tabla 16 3. Variables excluidas<sup>a</sup> .....</b>	<b>124</b>
<b>Tabla 16 4. ANOVA<sup>a</sup> .....</b>	<b>131</b>
<b>Tabla 16 5. Coeficientes<sup>a</sup>.....</b>	<b>134</b>
<b>Tabla 16 6. Resumen del modelo<sup>e</sup> .....</b>	<b>139</b>
<b>Tabla 16 7. Estadísticas de residuos<sup>a</sup> .....</b>	<b>141</b>
<b>Tabla 17 1. Correlaciones</b>	<b>143</b>
<b>Tabla 17 2. Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup> .....</b>	<b>144</b>

<b>Tabla 17 3. Variables excluidas<sup>a</sup></b> .....	145
<b>Tabla 17 4. ANOVA<sup>a</sup></b> .....	148
<b>Tabla 17 5. Coeficientes<sup>a</sup></b> .....	151
<b>Tabla 17 6. Resumen del modelo<sup>c</sup></b> .....	153
<b>Tabla 17 7. Estadísticas de residuos<sup>a</sup></b> .....	155
<b>Tabla 18 1. Correlaciones</b>	156
<b>Tabla 18 2. Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup></b> .....	157
<b>Tabla 18 3. Variables excluidas<sup>a</sup></b> .....	158
<b>Tabla 18 4. ANOVA<sup>a</sup></b> .....	163
<b>Tabla 18 5. Coeficientes<sup>a</sup></b> .....	165
<b>Tabla 18 6. Resumen del modelo<sup>d</sup></b> .....	168
<b>Tabla 18 7. Estadísticas de residuos<sup>a</sup></b> .....	171
<b>Tabla 19 1. Correlaciones</b>	172
<b>Tabla 19 2. Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup></b> .....	173
<b>Tabla 19 3. Variables excluidas<sup>a</sup></b> .....	174
<b>Tabla 19 4. Anova<sup>a</sup></b> .....	179
<b>Tabla 19 5. Coeficientes<sup>a</sup></b> .....	182
<b>Tabla 19 6. Resumen del modelo<sup>d</sup></b> .....	186
<b>Tabla 19 7. Estadísticas de residuos<sup>a</sup></b> .....	189
<b>Tabla 20 1. Correlaciones.</b>	190
<b>Tabla 20 2. Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup></b> .....	191
<b>Tabla 20 3. Variables excluidas<sup>a</sup></b> .....	192
<b>Tabla 20 4. ANOVA<sup>a</sup></b> .....	197



<b>Tabla 20 5. Coeficiente .....</b>	<b>203</b>
<b>Tabla 20 6. Resumen del modelo<sup>e</sup> .....</b>	<b>207</b>
<b>Tabla 20 7. Estadísticas de residuos<sup>a</sup> .....</b>	<b>211</b>

## RESUMEN

La presente investigación es mixta: cuantitativa y cualitativa, su objetivo es determinar en qué medida la gestión del conocimiento y el estilo de vida son predictores del desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016. La población 567 docentes, con una muestra estadística estratificada de 229 (Inicial, Primaria y Secundaria). Se aplicó el cuestionario: Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente.

La parte cuantitativa corresponde al tipo descriptivo y correlacional, coeficiente de determinación 58%, un buen ajuste en la predicción de gestión del conocimiento y un estilo de vida saludable, traducido en el uso de los remedios naturales y su relacionamiento cristiano en cuanto al desempeño docente.

En la parte cualitativa se utilizó una guía de sesión de encuesta semiestructurada, diseño sistemático aplicado a docentes expertos, quienes consideran que la gestión del conocimiento está en proceso, implementarse una cultura organizacional con nuestra filosofía y cosmovisión bíblico - cristiana, las condiciones son dotadas por el estilo de vida que tiene el docentes y se plasma en su labor educativa, siendo mentores y docentes competentes, considerando sus remuneraciones justas e incentivos.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, estilo de vida saludable y desempeño docente.

## **ABSTRAC**

The present research is mixed: quantitative and qualitative, its objective is to determine the extent to which knowledge management and lifestyle are predictors of teacher performance in educational institutions of the Peruvian Northern Union, 2016. The population 567 teachers, with a stratified statistical sample of 229 (initial, primary and secondary). The questionnaire was applied: Knowledge management, lifestyle and teaching performance.

The quantitative part corresponds to the descriptive and correlational type, coefficient of determination 58%, a good adjustment in the prediction of knowledge management and a healthy lifestyle, translated into the use of natural remedies and their Christian relationship in terms of teacher performance.

In the qualitative part a semistructured survey session guide was used, systematic design applied to expert teachers, who consider that knowledge management is in process, implement an organizational culture with our philosophy and biblical - Christian worldview, the conditions are endowed by the style of life that the teachers have and is reflected in their educational work, being competent mentors and teachers, considering their fair remunerations and incentives.

Keywords: Knowledge management, healthy lifestyle and teaching performance.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1. Planteamiento del problema

#### 1.1. Descripción de la situación problemática

Los hombres del ayer, con la ambición de gestionar el crecimiento y desarrollo del mundo, pensaban en la industria, la construcción, la explotación del petróleo. Actualmente, esta percepción ha cambiado totalmente. La verdadera riqueza es el conocimiento, de acuerdo con las nuevas tecnológicas (España, 2008).

La escuela no queda exenta de esta realidad incluso la adventista, comprometida con la calidad educativa. Sin embargo, ha perdido la pasión orientada hacia el logro del objetivo principal de la Educación Adventista, quedando en el camino la evidencia de una mala gestión y la manifestación de un liderazgo equivocado, ubicándola a la zaga de las exigencias de una sociedad aspirante hacia el nuevo futuro.

No queda exenta la escuela de esta realidad, tampoco las escuelas adventistas, ambas comprometidas con la calidad educativa. Sin embargo, han perdido la pasión orientada hacia el logro del objetivo principal de la educación adventista, quedando en el camino la evidencia de una mala gestión y la manifestación de un liderazgo equivocado, ubicándolas a la zaga de las exigencias de una sociedad aspirante hacia el nuevo futuro (Anderson, 2010).

Los usuarios de los servicios educativos notan la deficiencia de la educación adventista, las diversas limitaciones de los directores y de los profesores, las deficiencias que se evidencian en el bajo rendimiento escolar, los líderes sin compromiso, sin la visión y filosofía cristianas, sin la capacidad de toma de decisiones en los momentos requeridos y sin la orientación hacia los objetivos y metas.

Es necesario tomar decisiones para gestionar los recursos, los factores condicionantes del aprendizaje y los resultados del aprendizaje, promoviendo una revolucionaria gestión de conocimientos (Tejedor & Aguirre, 1998) como una forma de mejorar los procesos, procedimientos y resultados, asegurando su desarrollo y aprovechando al máximo los recursos humanos.

Las Instituciones Educativas Adventistas han tenido y tienen como propósito enseñar a los estudiantes de manera integral, cuidando desarrollar en sus estudiantes sus habilidades en forma equilibrada y no solo en una sola área. La educación adventista es reconocida actualmente como una institución donde se enseña con valores, pero también lo debiera ser por gestionar conocimientos, donde los estudiantes pueden desarrollarse integralmente, logrando el equilibrio de todas sus facultades (White, 2009).

En la actualidad se habla de gestionar el conocimiento desde un punto de vista holístico, considerando a la empresa no como una máquina sino como un organismo viviente, por ello necesitamos

compartir la visión, muchas veces nuestros docentes carecen de inducción al ingresar a nuestros centros educativos, es allí, donde parte todo el proceso de lograr que el docente forme parte y se sienta identificado con la organización. Debemos proveer actividades donde se sienta involucrado, donde conozca nuestros ideales y objetivos institucionales, muchas veces por la premura del tiempo se deja de lado esto que es tan fundamental y se contrata al docente sin explicarle sus funciones, ni mostrarle el abanico de posibilidades que tiene dentro de la institución (Nonaka & Takeuchi, 1995) para convertirse en un gestor eficaz de conocimiento significativo.

Dentro de la gestión del conocimiento también se toma en cuenta la habilidad del trabajador. En este caso, el docente y sus condiciones físicas, mentales y espirituales que están ligadas a su estilo de vida, además debe responder ágilmente, crear espacios, ser innovador y proactivo. Rodés, J., Pique, J., & Trilla, A (2007) definen estilo de vida como el conjunto de hábitos y conductas que modulan las actividades cotidianas del ser humano, rigen la forma de afrontar los requerimientos, exigencias y retos que se presentan en las diferentes etapas de la vida. Estas condiciones que da el estilo de vida saludable, le permite a la persona ser capaz de reunir condiciones favorables para desarrollar competencias. Una buena alimentación, descanso, buenos hábitos, un relacionamiento cristiano, el cumplimiento de la misión cristiana y la devoción personal harán que el docente sea exitoso.

White (2012) afirma que es de gran importancia la entrega diaria a Dios, aquel que quiere ser victorioso, debe someter la voluntad humana a la divina para poder ser dirigidos por él.

Se mostrará en su desempeño docente el desarrollo óptimo de sus facultades, físicas, mentales y espirituales, que se evidencia en el dominio de la materia o especialidad o área laboral, actuación profesional, producción pedagógica, responsabilidad de sus funciones y sobre todo al sentirse realizado en el trabajo que desempeña (Murillo Pardo, García Bengoechea, Generelo Lanaspá, Zaragoza Casterad, & Julián Clemente, 2015).

El estilo de vida saludable tiene mucho que ver con los hábitos alimenticios, actualmente existen muchos casos de obesidad, uno de los países con mayor índice de obesidad es México, que ocupa el primer lugar.

Todos estos desórdenes alimenticios, repercuten en el ausentismo laboral y en la calidad de trabajo (Guadalupe, Estrada, Torres López, Beltrán, & Espinoza, 2016).

La presente investigación trata de dar sustento teórico sobre la necesidad de promover la gestión de conocimiento, el estilo de vida saludable y su repercusión en el desempeño docente en nuestras Instituciones Adventistas de la Unión Peruana del Norte, Lima 2016, para lograr la excelencia educativa.

## **1.2. Planteamiento y formulación del problema**

### **1.2.1. Problemas generales**

#### **Enfoque cuantitativo**

- ✓ ¿En qué medida la gestión del conocimiento y el estilo de vida son predictores del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?

#### **Enfoque cualitativo**

- ✓ ¿Cómo son las percepciones de los docentes acerca de la gestión del conocimiento, estilo de vida y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?

### **1.2.2. Problemas específicos**

#### **Enfoque cuantitativo**

- ✓ ¿En qué medida la gestión del conocimiento y el estilo de vida saludable son predictores en el dominio de la materia de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?
- ✓ ¿En qué medida la gestión del conocimiento y el estilo de vida saludable son predictores en la actuación profesional de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?



- ✓ ¿En qué medida la gestión del conocimiento y el estilo de vida saludable son predictores en la producción pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?
- ✓ ¿En qué medida la gestión del conocimiento y el estilo de vida saludable son predictores en la responsabilidad en sus funciones de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?
- ✓ ¿En qué medida la gestión del conocimiento y el estilo de vida saludable son predictores en la realización personal de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?

### **Enfoque cualitativo**

- ✓ ¿Cómo son las percepciones de los docentes acerca de la gestión del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?
- ✓ ¿Cómo son las percepciones de los docentes acerca del estilo de vida en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?
- ✓ ¿Cómo son las percepciones de los docentes acerca del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016?

## **2. Finalidad e importancia de la Investigación**

### **2.1. Propósito**

La investigación realizada en esta área de gestión tiene el propósito de ampliar y contribuir en la elaboración de un nuevo volumen teórico. En este sentido, la investigación permitirá incrementar el nivel de los estudios realizados sobre gestión del conocimiento, un tema actual que el personal administrativo de cada Institución Educativa debería establecer, mantener y enlazar como el estilo de vida y el desempeño docente repercute en nuestro quehacer educativo. Analizaremos cómo la gestión del conocimiento ha ido evolucionando en el presente siglo y cómo el estilo de vida ayuda y permite a la persona reunir las condiciones necesarias para gestionar ese conocimiento teniendo un estilo de vida saludable, al ser así, confirmaremos de qué manera contribuyen ambos, en el desempeño docente.

Esta investigación también ayudará a cambiar la perspectiva de la gestión del conocimiento, logrando que cada gestor educativo pueda hacer de su Institución un lugar donde se imparta una educación integral de calidad. Donde nuestros docentes, que son los entes facilitadores del aprendizaje, muestren con su ejemplo de vida saludable un desempeño óptimo. Es por ello, que en este trabajo se evidencia qué tan importante es buscar el desarrollo de los docentes en todos los aspectos, tratando de brindar espacios donde puedan trabajar

dando todo de ellos, pero también respetando sus tiempos. Es importante que al llegar un docente nuevo a la institución se realice la inducción respectiva de su trabajo, normas y responsabilidades, es necesario realizar cambios para encaminar a elevar la efectividad en nuestras instituciones educativas adventistas (Ávila, 2016).

## **2.2. Relevancia social**

La educación brindada a nuestros estudiantes es un proceso integral e interdisciplinario, todos buscan la enseñanza-aprendizaje ideal. La población en general se da cuenta de que necesita aprender a través de la adquisición de conocimientos, valores, actitudes y habilidades. El objetivo de la educación es formar la mente de los alumnos y guiar sus corazones para lograr hombres mental y moralmente sanos en un entorno muy poco favorable; entendiendo que se hace cada día más difícil formar valores, desarrollar habilidades y aptitudes, motivar la adquisición de actitudes y hábitos positivos, y sobre todo la forma de lograr que el educando se desarrolle intelectualmente a plenitud (Peres, 2008).

En este sentido debemos gestionar el conocimiento dentro de nuestras instituciones para motivar al estudiante con el ejemplo de vida que un docente adventista debería dar (Guerrero & León, 2010).

En un docente cristiano de calidad se deben reconocer algunas características como identificación de valores formativos, un estilo de

vida saludable, una misión dentro de la gran misión (evangelismo - salvación) manejar conocimientos de alto nivel, competencias personales, sociales y profesionales que trascienden los contenidos científicos y se proyecta sobre el desarrollo personal; los docentes deberían ser formadores, ya que los estudiantes están en proceso de formación y, al finalizar esta etapa, lograr que los estudiantes dominen competencias (Guzman & Marin, 2011).

En la actualidad, la gente está muriendo por no seguir un estilo de vida saludable, que le permita vivir más y mejor, llena su cuerpo de alimentos poco saludables (comida chatarra) que a la larga son causantes de enfermedades como la obesidad, cáncer de colón, etc. Según la (Organización Mundial de la Salud, 2017) se calculó el 2016 que el sobrepeso, tanto en niños como en adultos, se incrementaría de manera alarmante; por tal motivo, es recomendable cuidar nuestro cuerpo y consumir alimentos saludables, para mantenernos en óptimas condiciones de salud y servir mejor a nuestra sociedad.

### **2.3. Relevancia pedagógica**

El compromiso es desarrollar las capacidades de los docentes, el trabajo en equipo, la concepción de la valoración a los hombres, los animales y el medio; la motivación académica y pedagógica comprometida con el proceso enseñanza aprendizaje (Nieves, 2016) la capacidad de motivación a otros hacia la conquista de nuevos

horizontes; la capacidad de transmisión de emociones y valores sembrando la conexión y la vigencia de los mismos entre sus interlocutores; la capacidad de conectarse a los procesos de la educación utilizando tecnologías y metodologías vigentes, pertinentes y efectivas, especialmente en la gestión del conocimiento, del liderazgo y de los estilos vida (García, 2010) válida para la reconstrucción de un hombre reformado y de una sociedad reconquistada, posiblemente regenerados después de la degeneración y degradación experimentadas, desde el aula, desde la pedagogía, desde la escuela, en nuevo andar académico (Robaina, 2012).

### **3. Objetivos de la investigación**

#### **3.1. Objetivos generales**

##### **Enfoque cuantitativo**

- ✓ Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida son predictores del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016

##### **Enfoque cualitativo**

- ✓ Analizar las percepciones de los docentes acerca de la gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016.

### **3.2. Objetivos específicos**

#### **Enfoque cuantitativo**

- ✓ Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en el dominio de la materia de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016.
- ✓ Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la actuación profesional de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016.
- ✓ Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la producción pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016.
- ✓ Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la responsabilidad en sus funciones de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016.
- ✓ Determinar en qué medida la gestión del conocimiento y estilo de vida saludable son predictores en la realización personal de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016.

#### **Enfoque cualitativo**

- ✓ Analizar las percepciones de los docentes acerca de la gestión del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016.

- ✓ Analizar las percepciones de los docentes acerca del estilo de vida saludable en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016.
- ✓ Analizar las percepciones de los docentes acerca del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016.

#### **4. Hipótesis de estudio**

##### **4.1. Hipótesis principales**

- ✓ La gestión del conocimiento y estilo de vida predicen significativamente en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016

##### **4.2. Hipótesis derivadas**

- ✓ La gestión del conocimiento y estilo de vida saludable predicen significativamente en el dominio de la materia de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016
- ✓ La gestión del conocimiento y estilo de vida saludable predicen significativamente en la actuación profesional de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016
- ✓ La gestión del conocimiento y estilo de vida saludable predicen significativamente en la producción pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016

- ✓ La gestión del conocimiento y estilo de vida saludable predicen significativamente en la responsabilidad en sus funciones de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016
- ✓ La gestión el conocimiento y estilo de vida saludable predicen significativamente en la realización personal de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016

## 5. Variables de estudio

Variables	Dimensiones
Gestión del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestión del conocimiento sobre los factores del aprendizaje</li> <li>✓ Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje</li> </ul>
Estilo de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prácticas de los ocho remedios saludables</li> <li>✓ Relacionamiento cristiano</li> <li>✓ Cumplimiento de la misión cristiana</li> </ul>



	✓ Devoción personal
Desempeño docente	✓ Dominio de su especialidad
	✓ Buena actuación profesional
	✓ Buena producción pedagógica
	✓ Responsabilidad en sus funciones
	✓ Realización personal

### **5.1. Variable criterio**

Desempeño docente

### **5.2. Variables predictoras**

Gestión del conocimiento

Estilo de vida saludable

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1. Antecedentes de la investigación**

##### **1.1 Antecedentes Internacionales**

Nieves (2016) presenta el objetivo de su investigación: determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional. La investigación es de tipo descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental transversal, cuya muestra estuvo conformada por 35 docentes y 500 estudiantes. El muestreo probabilístico fue estratificado, además se utilizaron 3 instrumentos, como resultado se evidenció que el desempeño docente tiene relación significativa con el clima organizacional.

España (2008) en su tesis doctoral, presenta a la sociedad actual como la Era del conocimiento, como una sociedad de riesgo y este se presenta en los alimentos que consumimos, cuyas repercusiones se evidenciarán en nuestra salud y desempeño. Uno de sus objetivos fue conocer si las ideas, creencias y actitudes hacia los alimentos naturales, no naturales y modificados genéticamente pueden variar su consumo en función del grado de conocimiento científico. La muestra estuvo conformada por 100 alumnos/as de 14-15 años y estudiantes licenciados en Biología y química de la Universidad de

Málaga. El resultado fue que, en ambos grupos, existen relaciones entre actitudes, creencias y valores con los conocimientos.

También Arguello, M., Bautista, Y., Castro, K., Díaz, D., Escobar, M., Gómez, L., Morales, M. Pinto, C., Rincón, L., Rueda, P., Serrano, J., Tolaza, Z. & Agudelo, D. ( 2011) realizaron una investigación sobre estilos de vida saludable a estudiantes en el área de salud, la muestra estuvo conformada por 378 alumnos; uno de los objetivos fue determinar si el conocimiento de estilo de vida saludable tiene relación con su práctica de estilo de vida saludable y que la posesión de conocimientos no es suficiente para la adopción de conductas saludables.

Bennasar (2011) realizó un estudio en España, cuyo objetivo general fue conocer los estilos de vida y los determinantes sociales de la salud de los estudiantes universitarios, la muestra estuvo conformada por 506 estudiantes, los resultados mostraron que los estudiantes deberían consumir alimentos saludables (frutas verduras, hortalizas) y frutos secos para tener una vida saludable; también se menciona que se considera como estilo de vida al proceso por el cual las personas adquieren los patrones de conductas, hábitos en su estilo de vida, actitudes, los valores y las normas relacionadas con el mismo.

Castellano (2011) menciona en su investigación el objetivo principal: determinar si la práctica de religiosa influye en el grado de calidad del estilo de vida saludable de los jóvenes, la muestra estuvo

conformada por 33 declaraciones sobre el grado de calidad de la práctica religiosa y 46 declaraciones para medir la calidad de estilo de vida, se concluyó que la práctica religiosa sí influye positiva y significativamente en el estilo de vida de los jóvenes.

En un estudio realizado en Colombia, Martínez (2012) buscó identificar el perfil de estilo de vida de los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, se trabajó con toda la población, dentro del instrumento se consideró el crecimiento espiritual como una forma de enfrentar la vida de forma positiva, siendo conscientes de que su vida tiene un propósito y esto tiene relación con su estilo de vida saludable.

Jiménez (2012), en su tesis doctoral, se planteó interpretar y comprender cómo el desempeño profesional de los docentes hace que los estudiantes adquieran las competencias previstas. Esta tesis de corte cualitativo intenta comprender las acciones que realizan los docentes y alumnos para comprobar cómo la variable independiente provoca cambios concomitantes en la variable dependiente. La muestra fue un grupo testigo y un grupo piloto, como resultado hay una relación entre el desempeño y las competencias de sus estudiantes.

También en una investigación diagnóstica realizada en México sobre el uso de las herramientas tecnológicas que reciben en las escuelas, por el Ministerio de Educación, se observó que los docentes no usan la tecnología debido a que no recibieron una capacitación para el uso de las mismas; mediante la presente investigación se da

sustento teórico para que se analice cuán importante es el uso de la tecnología, en nuestros tiempos, para poder transformar el conocimiento. Se recomienda incorporar instrumentos técnico-didácticos para la utilización debida (Pullido & Najar, 2015).

Maricela & Puga (2015), en su investigación, trabajaron el objetivo: diagnosticar las consecuencias del estilo de vida en los docentes de la unidad educativa Francisco Gustavo Eguez, el tipo de diseño y metodología fue descriptiva correlacional, consideró una población de 66 docentes, los resultados fueron que la mayoría de los docentes tiene un estilo de vida poco saludable debido a sus múltiples actividades y esto perjudica su salud, también se recomendó que debe darse mayor importancia a mantener un estilo de vida saludable en los docentes de la Unidad Educativa.

Castillo-Cedeño, Flores-Davis, Miranda-Cervantes, & Murillo-León (2016) tomaron como uno de los objetivos: identificar experiencias pedagógicas saludables, el instrumento fue un cuestionario semiestructurado realizado a 19 docentes, tiene un enfoque integral multimodal, se combinan aspectos cualitativos y cuantitativos. En conclusión, existe una diversidad de criterios de cómo generar ambientes personales y profesionales apropiados; recomiendan asumir el tema de salud articulado a políticas que promuevan el estilo de vida dentro y fuera de las aulas con responsabilidad real hacia la comunidad educativa.

En otra investigación realizada en México, se trabaja el objetivo: evaluar los patrones de vida relacionada con la salud en docentes de la Universidad Pública de Jalisco, el estudio fue transversal, la unidad de observación fue dirigida a docentes universitarios regionales de la Universidad Pública de Jalisco, México; la muestra fue aleatoria proporcional 33% de docentes por cada centro universitario, 50% varones, 50% mujeres, los criterios de inclusión: profesores de tiempo completo y con más de tres años de antigüedad en el mismo puesto, población total 3805 docentes y muestra 200 docentes. El resultado fue que existe una relación significativa lineal en la periodicidad de ejercicios asociados a un menor IMC (índice de masa corporal) pudiendo ser factor motivacional para que el docente universitario realice cambios comportamentales y evite tantas horas frente al televisor o computadora, implementando un mayor número de actividades físicas y de estrategias para mejorar hábitos alimenticios, como recomendación sugieren incorporar programas que tengan que ver con calidad de vida laboral y de salud, también proporcionas clima laborales saludables (Saldaña, 2017).

El Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas ( 2017), en un estudio reciente, atiende el objetivo: actualizar los conocimientos sobre la alimentación saludable de los docentes a nivel internacional, los métodos utilizados fueron revisión documental y bibliografía de artículos científicos publicados hasta abril del 2016, las bases de datos

utilizadas fueron Medline, Scopus y Cielo, la conclusión de esta investigación fue la aplicación de programas de alimentación saludable y beneficiosa de forma general en los docentes y futuros educadores.

## **1.2. Antecedentes Nacionales**

Rios (2012) se planteó el objetivo: determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la educación superior universitaria. Es una investigación documental, descriptiva, correlacional y explicativa, se determinó la relación entre ambos, lo que implica que la gestión del conocimiento influye significativamente en la educación superior en la educación superior universitaria en nuestra sociedad. Esto conlleva a que se deba establecer una planificación estratégica en el que la gestión del conocimiento sea una de las aristas más importantes en los diseños curriculares. La recomendación es entender la gestión del conocimiento en la universidad y adoptar una perspectiva epistemológica que considera al conocimiento como acción en un modelo de aprendizaje organizacional: performance through learning, cuyo propósito central sea la mejora del desempeño y el logro de los resultados; una perspectiva en la que se reconozca las dimensiones del conocer como representación “conocer que” (know what) y del conocer como acción “conocer cómo” (know how), la cual es necesaria para fundamentar la distinción entre el saber acerca de y el saber en acción, en activo, situado e “incorporado”.

El objetivo de la investigación que se realizó en Perú fue determinar la relación del liderazgo del director y el desempeño de los docentes en la institución educativa “José Pardo” en Cuzco, el diseño y metodología fue descriptivo, correlacional, cuantitativa, bivariada, primaria y transversal, la población considerada también muestra fue 23 docentes de la Institución Educativa “José Pardo”; entre sus resultados, es necesario una capacitación en la gestión académica, gestión de recursos humanos y gestión institucional, pues de acuerdo al estudio realizado, esto va a predecir de manera positiva en el desempeño de los maestros de las instituciones educativas. Los docentes deben ser motivados por sus líderes en el proceso de enseñanza aprendizaje (Julca, 2015).

Santa Cruz (2015) se planteó el objetivo: determinar la relación que existe entre el empowerment (empoderamiento) y el desempeño docente en la institución educativa “Javier Heraud” de Trujillo, Perú. El diseño y metodología se enmarcó en las investigaciones descriptivas con un diseño correlacional, tipo no experimental, y su método es deductivo con una población-muestra de 40 docentes de nivel secundario de la Institución Educativa “Javier Heraud” de Trujillo, constituyéndose en población y muestra. Los resultados mostraron que el Empowerment es una herramienta importante que se debe aplicar en las instituciones educativas, las autoridades de las mismas deben confiar y dar empoderamiento a sus docentes para que estos realicen



su quehacer educativo de forma libre, que ejerzan su liderazgo. Así como lo sostiene (Raczynski, Salinas, de la Fuente, Hernández, & Lattz, 2010) que el empowerment es una herramienta estratégica que fortalece el quehacer del liderazgo, que da sentido al trabajo en equipo y que permite la calidad total. Solo así se verán beneficiados los estudiantes. También se considera que es tarea del personal directivo dar responsabilidades y poder de decisión a los docentes para lograr trabajar en equipo y así elaborar programaciones educativas que beneficiaran a los estudiantes.

Sotomayor (2017), en su investigación, se propone determinar qué relación existe entre la dimensión monitoreo de la evaluación en la gestión del desempeño docente y la supervisión y monitoreo en el aula (matriz IPEBA) en Ciencias Sociales en una institución de educación secundaria. Su diseño fue no experimental debido a que no se realizó ninguna manipulación por parte del investigador, la información fue de situaciones ya existentes 74, tipo de investigación exploratoria. El resultado fue que existe una relación significativa entre monitoreo y supervisión. Como recomendación menciona que se debe fidelizar a los docentes que han recibido capacitación y esta debe evidenciarse en su desempeño en las aulas.

Saldaña (2017) busca el objetivo: establecer los alcances y limitaciones de la experiencia y recuperación de las buenas prácticas docente desde un enfoque de gestión de conocimiento, su diseño y

metodología fue sistemática para investigar y analizar los procesos de recuperación y difusión de las buenas practicas docentes desarrolladas a través del proyecto piloto BPD (Buenas prácticas docentes); la población estuvo conformada por docentes del nivel secundario de diferentes áreas. El resultado fue que en relación al desarrollo de la experiencia, el diseño del proyecto piloto de buenas prácticas docentes atiende a un ordenamiento por fases y etapas coherentes a las acciones planificadas, resulta viable en la institución educativa porque se sustenta en la incorporación de estrategias y procesos del enfoque de gestión del conocimiento, permite identificar las buenas practicas docentes como conocimiento e incrementar el capital intelectual de su personal, en la ejecución permitió promover el aprendizaje en la organización educativa y enriquecen el conocimiento colectivo cuando los docentes intercambian experiencias.

## **2. Marco histórico**

### **2.1. Gestión del conocimiento**

Cuando Dios creó al hombre a su imagen y semejanza lo creó y vio que era bueno y lo dejó de administrador de toda la creación, con cualidades y habilidades superiores a otro ser viviente, le dio la responsabilidad de cuidar toda la creación (Génesis 1:26, 27). En este contexto es que como hijos de Dios nuestra actuación debe ser superior y dar todo lo que esté en nuestras manos para ser mejores

personas y mejores trabajadores, ayudándonos a nosotros mismos y a nuestro prójimo.

Nuestro primer deber es hacia Dios y nuestros semejantes. Toda facultad con la que el creador nos ha dotado debiera ser cultivada al máximo, para que seamos capaces de hacer la mayor cantidad de bien de lo que somos capaces (While, 1980).

Dios quiere que seamos cabeza y no cola, desea que nuestro fundamento tenga como base la biblia de donde emana toda la ciencia, estas dos no están divididas. El hombre por querer encontrar la verdad se ha apartado de la palabra de Dios y ha seguido su propio camino, pero cada vez se muestran evidencias que la biblia es verdadera y única.

El hombre, desde sus inicios a través de las diversas corrientes filosóficas ha querido encontrar la fuente del conocimiento comenzando desde la filosofía antigua hasta la contemporánea

Dentro de la Filosofía Antigua se incluyen los Presocráticos, considerados como los primeros filósofos de Occidente. Los filósofos del siglo V antes de Cristo: los Sofistas y Sócrates. Los dos grandes filósofos de esta etapa: Platón, discípulo de Sócrates, y Aristóteles, discípulo de Platón. Las Escuelas Filosóficas Helenísticas o pos aristotélicas: Cinismo, Epicureísmo, Estoicismo, Escepticismo y Neoplatonismo.

Druker (1946) inventó el trabajador del conocimiento, Luego empieza la Gestión de Conocimiento aproximadamente desde el año 1960.

En la década de los 80 se abordó la gestión del conocimiento en términos de un activo competitivo a pesar que muchos años atrás, en la economía clásica, se ignoró que la gestión era un activo. Sin embargo, desde 1990 hasta 1995 se adopta la primera generación del conocimiento, cuyo nombre fue Gerente de conocimiento. Luego, desde el año 1996 hasta el 2000, la gestión del conocimiento llega a ser un valor agregado de las organizaciones.

Sakaya (1992) discutía sobre sobre las ventajas de la creación de organizaciones basadas en la gestión del conocimiento, estas empresas llegaron a ser competitivas.

Como señala De Kereki (2003), “la sociedad está emprendiendo una transformación fundamental desde la Era Industrial a la Era de la Información. El motor de la Era de la Información son el aprendizaje y los conocimientos”. Así sugieren reorientar la visión de la educación universitaria, rediseñar la educación de acuerdo a esta visión, redefinir los roles y responsabilidades de los agentes y del sistema educativo y reingenierizar los procesos organizativos.

## **2.2. Estilo de vida**

En la década de los 70 y 80 se fue cambiando la forma de abordar la salud, viéndola como un proceso integrador y multidimensional que tiene que ver con componentes objetivos y subjetivos, con un estilo de vida.

La calidad de vida es la percepción del individuo de su situación en la vida, dentro del contexto cultural y de valores en que vive, y en su relación con sus objetivos, expectativas, valores e intereses (Soto & Failde, 2004).

Los Estilos de vida saludable son adecuados para los problemas grandes que actualmente se están generando en el campo de la salud (Serra & Aranceta, 2006).

Márquez & Garetechea (2009) sostienen que la inactividad física es uno de los problemas más relacionados con la salud, esta es causada por los avances tecnológicos y otros. Este tema ha generado gran demanda de información especializada. Debemos reconocer, además, los beneficios de tener una buena actividad física asociada a un estilo de vida saludable.

Guerrero & León ( 2010) mencionan en su tesis sobre estilo de vida que el concepto apareció por primera vez 1939 de manera formal, porque no era muy importante, ni significativo ya que las generaciones y sociedades era relativamente homogéneas, cita a Pierre Bourdeu, nos habla de los hábitos, entendiendo este como la forma de obrar,

pensar y sentir, asociados a la posición, hacen que las personas de un entorno social homogéneos compartan estilos de vida parecidos, que se va construyendo a través de la familia, la sociedad y la religión. En cuanto a la religión, tenemos a Juan que menciona en el capítulo 10:10 de su libro: “Yo he venido para que tengan vida, y para que la tengan en abundancia.

En el estudio que desarrollaron en Colombia Díaz, López, & Varela (2010) se muestra evidencia que hay relación entre el síndrome de Burnout y la docencia. Por ello, se debiera proporcionar al docente un clima organizacional agradable; para estas investigadoras, las actividades que realice el docente dentro de la institución no deberían de ser sobrecargadas, permitiendo al docente gozar de espacios familiares y sociales, además de ejercicios físicos.

Montero-Marín, S., Asún, M., Estrada, R. & Romero, A. (2013) realizaron un programa de estiramiento sobre los niveles de ansiedad de los trabajadores para disminuir dolor corporal, ansiedad y agotamiento; y, así aumentar, la vitalidad, salud mental y flexibilidad. El trabajo logró demostrar que el estudio fue significativo y que los trabajadores necesitan realizar actividad física.

El estilo de vida adventista ha sido continuamente legitimado por la evidencia científica, la observancia de los ocho remedios naturales (consumo de agua, sueño apropiado, dieta vegetariana, actividad física, toma de sol moderada, aire puro, temperancia y desarrollo de

una vida espiritual) incide de manera significativa en una mayor longevidad entre adventistas y la reducción de enfermedades crónicas (Pinzón, 2013).

Se ha observado que las personas que no llevan un estilo de vida saludable tienen como consecuencias grandes problemas en la salud (Sierra, Roman, & Aranceta, 2014).

### **2.3. Desempeño Docente**

En la década del 70 se hablaba de “reentrenamiento” para mejorar el desempeño del docente; en la década de los 80, de un nuevo currículo y luego, en la década de los 90, proponen el programa de capacitación docente: PLANCAD que surge del diagnóstico (que no fue el mejor) realizado a la Educación Peruana en el año 1993 (Carrasco Díaz, 2002)

De esta manera surgió el interés por mejorar el desempeño docente. En este sentido, surgieron diversos estudios e investigaciones donde se enfoca al docente como un ente global, que debe cumplir roles y funciones y ,para ello, debe ser capacitado mediante actividades de formación continua (Padilla, 2005).

Por lo tanto, el docente es el eje principal de la calidad educativa. El Ministerio de Educación propone la Carrera Pública Magisterial donde el docente es un facilitador del aprendizaje, que guía a sus estudiantes y padres de familia. El estado propone la nueva

docencia en el Perú para que el docente actúe como un profesional dentro del margen de pobreza y exclusión (Juárez, 2012).

En Ministerio de Educación (2014) se elabora el Marco del Buen desempeño docente para mejorar la práctica del maestro y guiar el aprendizaje de los estudiantes, surge para tener una idea más reflexiva sobre el quehacer educativo. Actualmente se han realizado algunas modificaciones con respecto a este documento, dentro de ella se percibe la docencia como un quehacer complejo, que requiere una acción reflexiva, autónoma y crítica, respecto al saber cómo actuar y decidir, porque el docente se vuelve un agente de cambio, dentro de una dinámica relacional donde se incluye a estudiantes, padres de familia y la institución educativa.

Vemos, en la actualidad, que los docentes necesitan actualizar algunos conocimientos y la Institución Educativa debe apoyar en este aspecto. Vivimos en la era de las tecnologías digitales e internet, un contexto fundamentado en conexiones, de tal manera que “el cómo” se aprende ha cambiado y por ende la forma de enseñar. El docente debe ser competente al manejar esas habilidades para saber cómo ayudar a sus estudiantes a utilizar la tecnología y esta sea una ayuda en su proceso de aprendizaje, esta labor es fundamental hoy más que nunca, la información está expuesta y debemos retener lo bueno y desechar lo malo, gestionando el conocimiento de la mejor manera



(Jose María Cela-Ranilla, Francesc Esteve Mon, & Mercè Gisbert-Cervera, 2017).

### **3. Marco filosófico**

En la actualidad se habla mucho de la adquisición del conocimiento como el bien más preciado, incluso dentro de nuestras instituciones cristianas se aborda la “gestión del conocimiento”; entonces surgen ideas erróneas referentes a gestionar el conocimiento porque muchas veces se piensa que como cristianos debemos buscar más valores que conocimientos. Este pensamiento se ve reflejado en nuestras escuelas e instituciones educativas.

Sin embargo, la palabra de Dios dice que el corazón del prudente adquiere conocimiento, Dios dotó al ser humano de dones, “y él dio a algunos el ser apóstoles, a otros profetas, a otros evangélicos, a otros pastores y maestros” (Efesios 4: 11) para poder servir con sabiduría y conocimiento sobre las cosas.

En este sentido el ser humano debe ser capaz de gestionar su conocimiento de una manera sabia y prudente, la Biblia dice en Proverbios 2:6: “Porque el Señor da la sabiduría; el conocimiento y ciencia brotan de sus labios”.

Cuando el docente entrega su vida a Dios, su carácter se ve reflejado en él, es entonces cuando empieza a considerar todos los aspectos de su vida, sintiéndose parte fundamental del proceso de

enseñanza, su ejemplo mediante un estilo de vida saludable dará claras pruebas de que Dios es quien dirige su vida y servirá de motivación para sus estudiantes, se verá mejoras en su desempeño docente. Según Colosenses, todo lo que hagamos, hagámoslo de corazón, como para el Señor y no para los hombres; sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia, porque a Cristo el Señor servís (White, 2012c).

Solamente que con diligencia cuidéis de cumplir los mandamientos y la ley que Moisés siervo de Jehová ordenó; que améis a Jehová vuestro Dios, y andéis en todos sus caminos que guardéis sus mandamientos, y le sigáis a él, y le sirváis de todo corazón y de toda vuestra alma (Josué 22:5). Si el docente sirve al Señor demostrando un relacionamiento personal con él, participando activamente en la Iglesia, siendo una ayuda para aquellos que recién inician el camino, aquellos que están en nuestra casa, grupo pequeño, campo laboral, comunidad, será un docente comprometido con la visión de la educación cristiana.

Jesús tuvo misericordia de nosotros, debemos demostrar lo mismo por nuestro prójimo permitiendo que mediante nuestro ejemplo puedan conocerlo; por eso, debemos comenzar por nosotros mismos, debemos tener un estilo de vida saludable: practicando ejercicios, al consumir agua, descansando las horas adecuadas, teniendo tiempo de

comunicación con Dios, disfrutando del aire puro y el sol. La vida debería estar equilibrada en todo aspecto.

Agradecer a Jesús por dejarnos enseñanzas mediante un estilo de vida saludable, que es de beneficio para nuestro propio cuerpo que es templo del espíritu santo. Si no practicamos y cumplimos sus reglas, estaremos expuestos a las consecuencias de las enfermedades. Necesitamos de Dios y acudimos a él porque sabemos que nos ayudará a restablecernos, él nos hace ver nuestros errores y nos invita a tener una devoción personal a través del estudio diario de su palabra. Él puede cambiar nuestras vidas y transformarlas. Nuestro estilo de vida como cristianos es diferente, no solo es abstenerse de las cosas, sino lograr entender que las cosas mejores son aquellas que nos ayudan a ser mejores, entonces el tener un estilo de vida saludable se verá evidenciado en el desempeño docente, las competencias serán reflejadas en la actuación profesional y en las responsabilidades, tendrá un dominio de teorías, contenidos, herramientas y estrategias que serán útiles en el actuar docente y en la producción pedagógica, aportando significativamente en el área o especialidad que se desempeña, esto traerá como consecuencia una mayor satisfacción en el docente.

El docente tiene un rol frente a la gestión del conocimiento. Mateo 25:40 dice: “Y respondiendo el Rey, les dirá: De cierto os digo que en cuanto *lo* hicisteis a uno de estos mis hermanos pequeños, a

mí lo hicisteis”. Debemos de proporcionar actividades a nuestros estudiantes donde ellos puedan desenvolverse integralmente.

En este sentido, los docentes deben ser agentes de cambio, ejemplo y motivación de las habilidades de sus estudiantes, considerando los estilos de aprendizaje, a pesar de sus dificultades y limitaciones; para promover aprendizajes significativos.

El principio de la sabiduría es el temor a Jehová, si queremos ser sabios debemos buscar la fuente de sabiduría, el conocimiento del altísimo es la inteligencia, Dios quiere que desarrollemos todas nuestras habilidades, físicas, mentales y espirituales, para su servicio entendiendo que la educación es más que un curso de estudio es el desarrollo armonioso de sus facultades.

Un estilo de vida saludable práctico, dota al docente de habilidades y capacidades tangibles, demostrables, dentro de su campo de acción. Podemos decir que se puede hacer visible en su accionar educativo, práctica pedagógica, dominio de su especialidad, producción pedagógica, estas dimensiones, hacen que el docente cumpla con la misión y tenga un buen desempeño docente.

El docente que no produce conocimientos, que no busca nuevos horizontes, no resuelve problemas, se convierte en repetidor, sigue las ideas de los demás, no tiene mucho que aportar a sus estudiantes y entra en la rutina, demuestra debilidad de la vida académica, en su

especialidad y en la institución, su desempeño se va debilitando y hay insatisfacción en él.

En el siglo XIX se dan los primeros estudios acerca del estilo de vida, los filósofos Karl Marx y Max Weber ofrecen una visión sociológica del estilo de vida y enfatizan los determinantes sociales de su adopción y mantenimiento. Desde la orientación sociológica, la mayoría de definiciones convergen al atender el estilo de vida como un patrón de actividades o conductas que los individuos eligen adoptar entre aquellas que están disponibles en función de su contexto social.

Por otro lado, en el siglo XXI el conocimiento es la fuente de ventajas más competitiva sostenida en el tiempo y los docentes no deben ser ajenos a adquirirlo; por el contrario, deberían cada día tratar de mejorar sus habilidades y usar nuevas e innovadoras estrategias para mejorar los aprendizajes en sus estudiantes y su desempeño sea mucho mejor.

#### **4. Marco teórico**

##### **4.1. Gestión del conocimiento**

La gestión del conocimiento, para Cohen & Harvard (2001) es algo viejo y algo nuevo a la vez, es la combinación de las nuevas ideas con las ideas que “todos saben de siempre”. Más detalladamente, la gestión del conocimiento, cita a Murray, refiriéndose al área de negocios, es una estrategia que permite transformar el capital

intelectual de una empresa, tal como la información registrada y los talentos de sus miembros, en mayor productividad, mayor valor e incremento de la competitividad.

Sin embargo, para Nonaka & Takeuchi (1995) el conocimiento aumenta la capacidad de actuar del individuo.

Hablar de conocimiento puede ser complicado, Rodríguez, Directora, María, López & Pérez (2013) menciona que funciona de diferentes formas: una es estudiar formalmente ciertas materias, resultando los conocimientos encapsulados como definiciones, axiomas y leyes; otra, es compilarlos mediante la experiencia o aprendiendo de un maestro, sea como fuere se trata de gestionar el conocimiento para dar soluciones a los problemas y mejorar las empresas.

Los pilares de la gestión del conocimiento son: explorar el conocimiento y su adecuación, encontrar el valor del conocimiento y manejar el conocimiento activamente. Davenport citado por refiere los procesos que gobiernan la gestión del conocimiento en el proceso diario: cómo se crea el conocimiento o cómo se obtiene de los empleados, cómo se distribuye y accede y cómo es transferido a otras personas y aplicado en problemas del negocio y decisiones. La materia prima con que trata la gestión de conocimientos es datos, noticias y conocimientos

La gestión de conocimientos puede considerarse como el proceso de integrar la información accediéndola, organizándola, almacenándola, buscándola, recuperándola, navegando por ella, codificándola, referenciándola, categorizándola, extraer sentido de información incompleta, renovarla, asegurando su continuidad a través de procesos alimentados por personas, suplementados por herramientas de tecnologías de la información (Arambarri, Director, De Castro, Santos & Villar, 2012).

Para Valencia, Alva & Herrera (2016), la gestión del conocimiento es la teoría de gestión que responde a la adaptación de las últimas innovaciones tecnológicas en el tratamiento de la información y las telecomunicaciones. No sólo es gestión de la información, sino que deben intervenir procesos y personas.

#### **4.1.1. Concepto de Gestión del conocimiento**

Ante el desarrollo invasivo de las nuevas tecnologías, las empresas han visto rentable usar estos nuevos métodos o herramientas con el fin de obtener una ventaja competitiva ante el resto. Hoy en día, las empresas requieren hacerse los ajustes necesarios asociados con las nuevas tendencias para poder sobrevivir. Es así como el conocimiento se ha convertido en un factor importante de las organizaciones porque añade valor a los productos o servicios

que produce, dándole inserción y consolidación en el mercado (Plata, 2017).

La gestión del conocimiento entonces es una disciplina, cuyo propósito es mejorar el desempeño de los individuos y de las organizaciones, y se aprovecha como un activo para el presente y el futuro. Es un proceso que apoya a las instituciones a encontrar información importante, seleccionarla, organizar y luego comunicarla a todos los integrantes, siendo necesarios para la resolución de problemas, dinámica del aprendizaje y para la toma de decisiones (IIEP Buenos Aires Sede Regional & Ministerio de Educación de la Nación, 2000)

La gestión del conocimiento involucra planeación estratégica y el establecimiento de políticas, tener el apoyo de toda la organización con un alto sentido de responsabilidad y compromiso para ejecutar el trabajo y la aceptación del proceso de gestión (Maldonado & Canales, 2016).

Gestión del conocimiento es el proceso mediante el cual se logra adquirir conocimiento, información, ideas y experiencias para mejorar la calidad en el cumplimiento y desarrollo de la misión de una organización (Lindarte & Guerrero, 2017).

Para el buen desarrollo de la Gestión del Conocimiento se utilizan herramientas que capturan el conocimiento, para posteriormente almacenarlo y transmitirlo. Estas herramientas son:



Intranet, sistemas de gestión de documentos, EIS (Executive Information System), distribución de información personalizada, portales corporativos, buscadores, sistemas de trabajo en grupo: Groupware, sistemas de flujo de trabajo: Work Flow, datawarehouse o almacenes de datos, ERP(Enterprise Resource Planning), CRM (Customer Relationship Management) y minería de datos (López Sánchez, 2011).

La Gestión del Conocimiento contribuye a la materialización de la búsqueda del cliente y la mejora continua. Si las organizaciones no son innovadoras y flexibles no se logrará percibir las necesidades futuras de los clientes. Este conocimiento producirá un aprendizaje organizacional.

La Gestión del Conocimiento es una nueva tendencia en el mercado moderno mundial, que sostenidamente se está convirtiendo en un factor muy importante, y muchas veces en la clave del éxito en las organizaciones (Calderón Hernández, Naranjo Valencia & Álvarez Giraldo, 2010).

#### **4.1.2. Procesos estratégicos de la Gestión del Conocimiento**

Para hacer de la gestión un proceso estratégico en forma cíclica (Fortalvo, Quejada & Puello, 2011) proponen:

- Identificar el conocimiento y formular una estrategia
- Generar o adquirir conocimientos e implantarlo en la empresa.

- Desarrollar el conocimiento.
- Codificar o transformar el conocimiento
- Almacenar el conocimiento
- Distribuir o compartir el conocimiento
- Usar o aplicar el conocimiento
- Medir el conocimiento
- Promover la mejora continua
- Seguir y evaluar
- Reducir tiempos y costos

#### **4.1.3. Modelos de Gestión**

##### **4.1.3.1. Modelo Nonaka y Takeuchi**

Es quizás el modelo más ampliamente difundido y aceptado. Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi plantean un modelo de creación de conocimiento, para entenderlo y manejarlo con eficacia. Se expresa por medio de un modelo donde el conocimiento se genera mediante dos espirales de contenido: epistemológico (estudio del conocimiento) y ontológico (demostrar una proposición).

La Gestión del Conocimiento se basa en el modelo SECI (Sociabilización, Externalización, Combinación e Internalización), según estos autores es un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua. Se constituye en

una espiral permanente de transformación ontológica interna del conocimiento, que se desarrolla en 4 fases.

#### **4.1.3.2. Modelo de gestión del conocimiento KPGM**

Tejedor & Aguirre (1998) exponen los factores que condicionan la capacidad de aprendizaje de una organización, así como los resultados esperados. Una de las características esenciales del modelo es la interacción de todos sus elementos, que se presentan como un sistema complejo en el que las influencias se producen en todos los sentidos. La estructura organizativa, la cultura, el liderazgo, los mecanismos de aprendizaje, las actitudes de las personas, la capacidad de trabajo en equipo, etc., no son independientes, sino que se conectan entre ellos.

##### **a) Factores que condicionan el aprendizaje**

Dentro de los factores debemos destacar tres bloques importantes:

1. El desarrollo de la gestión del conocimiento dentro de una empresa requiere un compromiso firme y consciente de todo el personal, considerando que es un proceso que necesita ser gestionado porque comprometerá todos los recursos necesarios.
2. Las personas que están en una institución deben manifestar un comportamiento y niveles de aprendizaje determinados, es decir tienen que ser capaces de aprender y desear hacerlo; para ello, deben ser capaces de trabajar en equipo, mejorar sus

comportamientos, actitudes, habilidades y herramientas. Estos comportamientos deben estar destinados para el logro de la misión, que se conseguirá en la medida en que la empresa promueva reuniones, programas de formación y creación de equipos multidisciplinares.

### 3. También tiene que ver con la infraestructura.

Se considera la cultura organizacional, estilo de liderazgo, estructura, gestión de personas, comunicación, sistemas de información estrategias como elementos de la gestión que se deben tener en cuenta.

- La responsabilidad personal sobre el futuro (pro actividad de las personas). Tiene que ver con la creatividad de las personas y no reactividad, es necesario que la organización implante estrategias para el desarrollo personal y aprendizaje continuo.
- La habilidad de cuestionar los supuestos (modelos mentales). Muchas veces nuestros propios modelos mentales tergiversan la realidad, por eso atacamos los síntomas y no la enfermedad (teoría del uso). Tiene que ver también con nuestras costumbres, hábitos y percepciones que influyen en el resultado del trabajo de los individuos, una tarea es tratar de cambiar esos modelos mentales y acercarlos más a la teoría de la acción como parte de una cultura organizacional.

- Analizar los problemas personales, familiares y organizacionales. Muchas veces se trata solo de resolver los problemas de la institución, pero si tenemos un docente que tiene problemas personales y familiares eso también repercute en su acción docente. Es por ello que la institución no solo debe preocuparse por ayudar a su personal en cuanto a su labor, sino también cuidar su desarrollo personal y familiar, este a su vez debe solucionar los problemas existentes en cada ámbito de su vida.
- Los procesos de elaboración de visiones compartidas (ser capaz de analizar las interrelaciones existentes dentro del sistema, entender los problemas de forma no lineal y ver las relaciones causa-efecto a lo largo del tiempo). Es importante que dentro de la gestión del conocimiento cada individuo tenga en claro la visión y está a su vez sea la visión de toda la institución, esto le permitiría a la organización crecer más y alcanzar esa visión. En una institución, una visión compartida permite un mejor trabajo basado en la confianza y en la unidad, creando una identidad común. Por lo tanto, la institución debe motivar a su personal.
- Capacidad de trabajo en equipo, se da cuando los docentes de una institución son capaces de poder trabajar juntos, ya que todos están enfocados a una misma visión compartida, las instituciones deben proveer los espacios para que se dé esta interrelación.
- La capacidad de aprender de la experiencia

- El desarrollo de relaciones creativas
- Desarrollo de mecanismos de aprendizaje de los errores
- Mecanismos de captación de conocimiento exterior
- Desarrollo de mecanismos de transmisión y difusión del conocimiento

#### **b. Resultados del aprendizaje**

Debemos analizar los resultados del modelo, la institución debe producir ese aprendizaje, debe mostrar:

- Flexibilidad para cambiar permanentemente
- Mejoramiento de la calidad de los resultados
- Más consciencia de sus procesos de integración, por lo tanto, produce mejoras en su entorno y desarrollo.
- El desarrollo de las personas que tienen que ver con el futuro de la institución.

#### **4.1.3.3. Modelo de Andersen**

El modelo Andersen fue citado por Ingeniería del Conocimiento (2016), donde se menciona que el flujo de la transmisión de la información que tiene valor y que es catalogada como valiosa, desde los individuos a la organización y de retorno a los individuos, de modo que ellos puedan utilizarla para crear valor y generar beneficios a los clientes.

Su novedad radica en que, desde la perspectiva individual, existe una responsabilidad personal por compartir y hacer explícito el conocimiento para la organización y desde la perspectiva organizacional también implica una responsabilidad con la creación de la infraestructura de soporte para que la perspectiva individual sea efectiva, se desarrollen los procesos, la cultura, la tecnología y los sistemas que permitan capturar, analizar, sintetizar, aplicar, valorar y distribuir el conocimiento

#### **4.1.3.4. Modelo de Knowledge Management Assessment Tool KMAT**

Modelo de evaluación y diagnóstico que tiene como base el Modelo de Administración del Conocimiento Organizacional desarrollado conjuntamente por Arthur Andersen y APQC. Propone que el liderazgo, cultura, tecnología y medición son facilitadores que favorecen el proceso de administrar el conocimiento organizacional (Cubillos & Herrera, 2013).

- a) Liderazgo.** Refuerza sus competencias críticas a través del uso del conocimiento y estrategias que define la institución.
- b) Cultura.** Tiene que ver con el comportamiento predispuesto al cambio y al nuevo conocimiento partiendo de estrategias y del enfoque organizacional definido por la institución.
- c) Tecnología.** Este aspecto se considera para que la comunicación sea fácil y rápida.

- d) **Medición.** Mide cómo se distribuyen los recursos a través del capital intelectual, contribuye a potenciar esos recursos para el crecimiento de la institución.
- e) **Procesos.** Son los pasos para identificar, ayudar a capturar, adoptar y transferir el conocimiento para darle un valor agregado y mejorar los resultados.

#### **4.1.3.5. Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento “Rotación de Conocimiento”**

Este modelo Dinámico fue propuesto por Juan José Goñi y citado por Murillo (2015), manifiesta que es el proceso continuo que tiene que relación con la adquisición, formalización y explotación de la gestión del conocimiento con el fin de retroalimentar, esto también puede ser identificado como rotación del conocimiento.

Se producen seis tipos de procesos: adquirir conocimientos, socializar el conocimiento, estructurar el conocimiento, integrar el conocimiento, añadir valor, detectar las oportunidades del conocimiento que van directamente asociados con el aumento del conocimiento o del capital intangible de la empresa.



#### **4.1.3.6. Modelo Bustelo y Amarilla para la Gestión del Conocimiento**

El modelo de Bustelo y Amarilla, en las palabras de Bustamante (2003), sugiere que existe una estrecha relación entre la gestión de la documentación y la gestión de la información, distribuida en bases de datos corporativas y aplicaciones informáticas, que no se conceptúan como documentos, que son una importante fuente de información registrada y si lo representan sin una adecuada gestión de la información, no se puede llegar a gestión del conocimiento.

Cualquier organización debe, antes de tratar de implantar un sistema de gestión del conocimiento, gestionar la información

#### **4.1.3.7. Modelo de integración de tecnología**

Un modelo de Kerschberg, según Murillo (2015), nos habla sobre la integración tecnológica, donde se reconoce la heterogeneidad de las fuentes del conocimiento y se establecen diferentes componentes que se integran en lo que el autor denomina capas, una arquitectura con las diferentes tecnologías orientadas a apoyar el proceso de gestión del conocimiento.

Cuenta con un enfoque tecnológico, donde se diferencia los niveles o capas de acción: presentación, gestión del conocimiento y fuentes de datos. Presenta un alto nivel de integración potencial entre los componentes de cada una de las capas y ello permite trabajar con

estándares comunes, lenguaje común y un alto nivel de comunicación entre los usuarios, que posibilita un gran dinamismo

#### **4.1.3.8. Modelo de Gestión del Conocimiento Organizativo**

Este modelo sugerido por Bueno, según [Ordóñez & J, 2005](#)), habla del conocimiento individual y organizativo, lo cual traslada la discusión sobre Gestión del Conocimiento al plano del sistema organizativo y su gestión. En este sentido, hablar de organización implica referirse al sistema de relaciones y conexiones que permite que los individuos interactúen, y como parte de este proceso, se produzcan flujos de conocimiento en las direcciones de la propia interacción.

Es importante destacar que la gestión del conocimiento, vista desde esta óptica y con sentido de dirección, supone la definición de directrices, canales, procedimientos y recursos para crear condiciones óptimas para estimular, canalizar, catalizar y potenciar estos flujos de conocimiento.

#### **4.2. Estilo de vida**

Es la manera, forma o estilo en el que se puede entender la vida, en el sentido de costumbres o comportamientos de una persona tanto en lo individual como en sus relaciones grupales que se van construyendo a lo largo de la vida, y luego se transforman en conductas comunes tales como la ocupación de su tiempo libre, el consumo, la alimentación, los hábitos higiénicos, la vivienda, el

urbanismo, los objetos, la posesión de bienes e inclusive en la relación con el entorno (Cifuentes, 2016).

Hay varios autores que definen el concepto de estilo de vida, por ejemplo, Torres & Nuñez (2008) definen estilo de vida: la manera de vivir basada en la interacción entre las condiciones de vida, en un sentido más amplio, y las pautas individuales de conducta determinada por factores socioculturales y características individuales.

Definen estilo de vida: el modo de comportamiento del individuo, unificado y cohesionado, relativamente único y tendente a una meta, es cognoscitivo, afectivo, motor e interpersonal (Guerrero Montoya, Ramón; León Salazar, 2010).

Existe la necesidad de mejorar las condiciones de vida y de la sociedad con mejores estilos de vida, establecidos como objetivos del desarrollo del Milenio (Declaration of Alma-Ata, 1978; Carta de Ottawa para la promoción de la salud prerequisites para la salud, 2000; DECLARACIÓN DE MÉXICO Y UNESCO, 2000; IIEP Buenos Aires Sede Regional & Ministerio de Educación de la Nación, 2000; Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, 2017).

#### **4.2.1. Importancia del Estilo de Vida**

Cuando el sujeto satisface adecuadamente las necesidades humanas, surge el síndrome del desarrollo que mejora la calidad de vida y desarrolla los valores superiores y espirituales. Este síndrome del desarrollo genera una personalidad saludable que manifiesta las

siguientes características: amor por la vida, autenticidad, autoestima, autonomía integral, benevolencia, solidaridad, autorregulación, creatividad, predominio de la razón y la justicia, unidad y equidad consigo, con los otros y con la naturaleza (García, 2007).

La persona saludable asume una actitud y conducta abierta, comunicativa y afirmativa de amor hacia la realidad, está en un proceso continuo de aprendizaje mediante una interacción dialéctica con esta, aprendizaje que consiste en el cambio y transformación para el mejoramiento del mundo y de sí mismo (García, 2007).

Para Valiente & García (2010), el concepto de vivir bien está muy relacionado con el estilo de vida. Para este escritor, el concepto vivir bien abarca una salud tanto física, como emocional y espiritual. El vivir bien tiene muy poco que ver con las posesiones económicas que pueda tener una persona. Conlleva algo de aptitud física, relaciones emocionalmente sanas y comunicación con Dios.

#### **4.2.2. Factores del estilo de vida**

Estilo de Vida Cristiano (2017) durante estos tiempos involucra desechar todo aquello que está impidiéndonos obedecer a Dios, debemos permanecer conectados con Dios, una vida separada de Dios muere, debemos resistir las falsas doctrinas, nuestras vidas transformadas nos obligan a compartir el impacto del evangelio por la eternidad.

Velásquez (2016) expresa que el estilo de vida saludable implica la adopción de una serie de conductas que influyen positivamente en la vida como ser: una alimentación adecuada, prácticas de ejercicio físico y la calidad de vida, liberación de estrés, el gasto energético y el descanso, bienestar físico, psicológico y social.

La Universidad Autónoma de Baja California (2016) sostiene que es preocupante la mala calidad de los alimentos que se consumen en estos tiempos, que el tipo de alimentación debería ser más balanceado para gozar de una mejor salud. El hecho de seguir con las tendencias alimenticias actuales daría como resultado un elevado número de personas sedentarias, con sobrepeso y baja condición física.

La práctica de actividad física y de deporte forma parte de las conductas beneficiosas para la salud, esos son los resultados encontrados en el estudio realizado por Castillo, Balaguer & García-Merita (2007), indican que, por lo general, las personas quienes practican algún tipo de actividad física o deporte, además de obtener beneficios físicos y psicológicos, poseen conductas más saludables que las personas inactivas físicamente.

No se puede negar que una de las enfermedades que más muertes está ocasionando en el mundo actual es el cáncer. En el mundo entero el cáncer está cobrando miles de vidas, se considera la alimentación inadecuada como uno de los factores decisivos en la aparición de diversos cánceres y otras enfermedades (déficit de

atención, Alzheimer y esclerosis múltiple, etc.). Los hallazgos científicos han demostrado que las bacterias que se encuentran en el intestino interactúan con el cerebro influyendo en su funcionamiento (Pelmuter (2015)).

La Organización Mundial de la Salud (2016) menciona que, en 1995, el comité de cancerólogos de la Unión Europea publicó el código europeo contra el cáncer, que en resumen dice de la siguiente manera:

- No fume. Si es fumador, deje de fumar lo antes posible y no fume en presencia de otras personas.
- Si bebe alcohol, ya sea cerveza, vino o licores, modere su consumo.
- Aumente el consumo diario de verduras y frutas frescas. Coma a menudo cereales con un alto contenido de fibra.
- Evite el exceso de peso, haga más ejercicio físico y limite el consumo de alimentos ricos en grasas.
- Evite las exposiciones prolongadas al sol y las quemaduras por el sol.
- Respete estrictamente las normas destinadas a evitar cualquier tipo de exposición a sustancias consideradas cancerígenas.
- Consulte a su médico si nota algún bulto, una herida que no cicatriza, etc.
- Consulte a su médico en caso de problemas persistentes, tales como tos, ronquera permanente, etc.



2011)(Castellano Hernández, 2011)(Castellano Hernández,  
2011)(Castellano Hernández, 2011)(Castellano Hernández, 2011)(

#### 4.2.3. Estilo de vida y conducta cristiana

Organización Adventista (2012) menciona algunas recomendaciones para un estilo de vida y conducta cristiana:

1. **Vida de santificación:** como cristianos debemos consagrar todos los aspectos de nuestra vida y hacer la voluntad de Dios al punto de reconocer su poder y autoridad.
2. **Crecimiento espiritual:** es un proceso continuo mediante la comunión personal y el estudio de su palabra, oración y testimonio personal. La unidad con el padre nos alejará del engaño, no podemos con nuestras propias fuerzas necesitamos depender de Dios.
3. **Pureza moral:** conservar el corazón y la mente siguiendo el modelo de Cristo, rechazando todo lo que contamina la vida, debemos realizar todo para la gloria de Dios.
4. **Recreación y medios de comunicación:** se debe evitar cualquier tipo de medio que contamine la mente y el corazón, todo lo que induzca al mal; debemos llegar a ser transformados por el espíritu.



5. **La vestimenta:** debe ser modesta y con decoro, esto se aplica tanto a hombres como a mujeres; se juzga el carácter de una persona por el estilo de su vestido.
6. **Joyas y adornos:** abstenerse de usar joyas u otros adornos, evitar gastos innecesarios, el cristiano debe buscar la valoración por medio de la autoestima y de ser creado a imagen de Dios.
7. **Sexualidad humana:** la sexualidad está presente en la biblia a través del matrimonio entre un hombre y una mujer, y debe ser ejercida con respeto, amor, fidelidad y consideración.
8. **Salud:** Nuestro cuerpo es templo del espíritu santo, su palabra da claras orientaciones en cuanto a la comida y bebida, la dieta vegetariana, la abstinencia de cualquier bebida alcohólica, entre otras que Dios prescribió para sustentar una vida saludable y equilibrada.

#### **4.2.4. Clasificación de los siete pilares de la salud**

Colbert (2007) propone los siete pilares de la salud:

1. **Agua.** El agua es el nutriente más importante del organismo, porque está presente en todas las funciones de nuestro cuerpo. Desempeña un papel muy importante en el control de la temperatura corporal, y aumenta la eficacia de nuestro sistema inmunológico. El estar bien hidratado es una condición muy importante para tener salud. Es necesario consumir de 2 a 3 litros de agua diario para experimentar los beneficios del agua.

2. **Sueño y descanso.** El buen sueño es uno de los principales principios de salud, por lo que el no hacerlo, degrada y destruye la salud. La falta de sueño aumenta el riesgo de adquirir la Diabetes tipo 2, disminuye los tiempos de concentración, aumenta las posibilidades de cometer errores en el trabajo, puede poner en peligro su vida y de otras personas, disminuye la libido, crea el ambiente propicio para las enfermedades y pone en riesgo la vida conyugal. Por lo contrario, el buen dormir restaura, repara y rejuvenece, pero lo más importante es que mejora el sistema inmunológico y la salud en general.

3. **Alimentos vivos.** Los alimentos vivos incluyen frutas, verduras, granos, semillas y frutos secos. Estos incluyen en su composición vitaminas, minerales, fitonutrientes, antioxidantes, fibra y otros. Estos alimentos benefician nuestra salud. El consumo de alimentos muertos es combinado muchas veces con productos químicos como conservantes, aditivos alimentarios, agentes decolorantes y muchos otros que sobrecargan el hígado. Además de esto, estimula el sobrepeso y la glotonería que conllevan a enfermedades crónicas degenerativas. Por todo esto, es necesario comer los alimentos correctos y con moderación. El aumento del consumo de frutas, verduras, granos integrales y aceites sanos, traen enormes beneficios a la salud. Es importante realizar combinaciones adecuadas en las cuales se activen las enzimas para una buena absorción de los nutrientes.

4. **Ejercicio.** El cuerpo fue diseñado para moverse. El sedentarismo es una de las principales causas de enfermedades que pueden provocar la muerte. El ejercicio fortalece el sistema cardiovascular que es la principal causa de muerte en los países del primer mundo, fortalece el flujo del sistema linfático, disminuye el estrés logrando bajar los niveles de cortisol en el cuerpo, fomenta la pérdida de peso y disminuye el apetito, especialmente el ejercicio aeróbico. También ayuda a prevenir la diabetes y mejora el control del azúcar en sangre en el diabético. Mejora el sistema inmunológico.

Realizar ejercicios nos brinda muchos beneficios: retrasa el proceso de envejecimiento, produce huesos fuertes, mejora la digestión y produce mayor movimiento peristáltico de los intestinos, proporciona un sueño descansado disminuyendo los problemas de insomnio, previene los resfriados y la gripe al aumentar las células inmunes de la médula, los pulmones y el bazo, reduce la depresión, mejora la retención de memoria y el tiempo de reacción al lograr disminuir los niveles de cortisol, retrasa el alzheimer y puede prevenir el parkinson, aumenta la capacidad pulmonar haciendo que el proceso de disminución de esa capacidad sea más lenta, alivia el dolor gracias a la liberación de las endorfinas que son moléculas semejantes a la morfina y aumenta el nivel de energía.

5. **Desintoxicación**

La toxicidad está en nuestro medio ambiente y por ende afecta nuestra salud. Los niveles tóxicos del aire, agua y alimentos aumentan cada vez más, por lo que es necesario desintoxicar nuestro organismo. Se puede disminuir esta intoxicación consumiendo más alimentos vegetales, orgánicos, carnes magras de corral y productos lácteos orgánicos bajos en grasa, bebiendo agua limpia y pura, respirando el aire puro, utilizando protectores como uso de guantes de goma al utilizar productos químicos para la limpieza, y evitando el uso de tanto medicamento como sea posible en acuerdo con su médico.

Es necesario dejar de usar algunos productos que causan toxicidad y cambiarlos por otros más naturales como es el caso del jugo de limón que por el contenido de ácido cítrico funciona como un desodorante y puede limpiar cristales o quitar manchas de aluminio, la ropa y la porcelana. El vinagre que contiene ácido acético puede disolver depósitos de minerales y grasas, quita el moho, limpia ladrillo o piedra y alfombras.

El ayuno es una de las formas de desintoxicar el cuerpo. Ciertos alimentos también son excelentes desintoxicadores, tenemos el wasabe, el brócoli, la col, las coles de Bruselas, la col rizada y la coliflor que aumentan la capacidad del hígado. Entre los suplementos desintoxicadores tenemos los multivitamínicos, leche de extracto de cardo, extracto de semilla de uva y té verde. El cuerpo requiere de 25 a 30 gramos de fibra al día para que los intestinos sigan moviendo las

toxinas hasta eliminarlas, muchas frutas son buenas fuentes de fibra, están la manzana, peras y frutas cítricas, así también las zanahorias, alubias, lentejas, legumbres, guisantes y productos de grano integral.

La transpiración es una forma de desintoxicación, por eso la importancia del ejercicio, porque mejora la circulación de la piel; el ejercicio aeróbico puede triplicar la velocidad del fluido linfático, lo cual conlleva a eliminar tres veces la cantidad de toxinas.

## **6. Suplementos nutricionales**

La dieta no es suficiente. Hay muchos factores que han distorsionado la buena alimentación, los alimentos procesados tienen un menor aporte de nutrientes, esto sumado al modo de cocinar y la forma de almacenaje hacen que la pérdida de nutrientes sea mayor. Es difícil tener la nutrición adecuada que el cuerpo necesita con una simple dieta, es necesario el aporte de los suplementos nutricionales. Otra razón importante es la mala digestión debido a la falta de enzimas en la dieta, y esto se debe, posiblemente, a la selección de alimentos procesados, la masticación inadecuada, el cocinar alimentos a altas temperaturas o cuando se consumen excesivas cantidades de fluidos con las comidas.

Existe gran deficiencia de nutrientes por ingerir cantidades inadecuadas de vitaminas y minerales, tales como vitamina E, magnesio, calcio, vitamina A, vitamina C, vitamina K, fibra dietética, vitamina B6, vitamina D, potasio, yodo, etc. Es por esto, que los

suplementos nutricionales se han convertido en un gran negocio, aunque muchos de estos son de mala calidad y no son tan beneficiosos como nutrientes naturales, al contrario, son perjudiciales. Los aceites de pescado de alta calidad, contienen grandes cantidades de omega 3, muy importantes para la salud, porque previenen enfermedades degenerativas inflamatorias como el cáncer y las enfermedades cardiacas, el Alzheimer, la artritis, la enfermedad autoinmune, etc.

## **7. Cómo manejar el estrés**

El estrés excesivo, en el tiempo, puede producir obesidad por el aumento de la hormona cortisona que aumenta la presión arterial, libera grasas y azúcar en el flujo sanguíneo; en consecuencia, se produce el aumento de peso, hipertrigliceridemia, colesterol alto y azúcar en la sangre.

Existen muchas causas que provocan el estrés, pueden ser los problemas económicos, de relaciones, de trabajo, de salud o eventos traumáticos repentinos.

La risa logra disminuir las hormonas del estrés cortisol y epinefrina, esta ayuda a ver los eventos negativos en positivo. Las personas que se sienten felices tienen más contacto social y mejores relaciones sociales, su vida amorosa es mejor, son más amables y expresan empatía fácilmente. Según estudios, el reírse ayuda a reducir

el estrés, baja la presión sanguínea, eleva el estado de ánimo, mejora el sistema inmunológico, mejora el rendimiento de la función cerebral, protege el corazón, te permite ser más sociable y fomenta la buena relajación, lo que le hace sentir bien.

Se debe ejercitar algunos buenos hábitos que reducen el estrés como la meditación en la Palabra de Dios, la respiración abdominal que tiene un efecto sedante; quitar estresantes obvios como el desorden, el horario, el tipo de relaciones, el decir “no”, tener cuidado con sus amigos y con el uso de la “boca”; las palabras amables traen tranquilidad, escoja palabras de amor, gratitud, apreciación y humildad.

#### **4.2.5. Practica de los ocho remedios naturales**

Los adventistas del séptimo día tienen una preocupación por la salud integral y preventiva, todo aquello que afecta el cuerpo también afecta la mente, lo que sucede en el cuerpo va a facilitar o dificultar la comunicación con Dios, por eso la Iglesia desarrolla sus proyectos de salud por medio de tres medios bien definidos:

- ✓ Instituciones de salud (hospitales, clínicas y centros de vida sana)
- ✓ Cursos: seminarios, conferencias, talleres y eventos prácticos donde se enseñe a las personas a obtener una mejor calidad de vida.
- ✓ Por medio de sus instituciones educativa (universidades, colegios, escuelas)

El fundamento de todo este movimiento es el reconocimiento de ocho remedios naturales y gratuitos, disponibles para todas las personas. Son ocho principios generales de cómo desarrollar y mantener una vida mejor en el ámbito físico, emocional y espiritual. Los adventistas, basados en Romanos 12:1 y 2, consideramos que no se debe buscar la calidad de vida solo para obtener una vejez saludable, sino por cuenta de una relación correcta entre la criatura y el Creador.

Estos principios son los siguientes:

- ✓ Alimentación sana, que involucra dos aspectos: evitar los alimentos que perjudican al organismo y usar con moderación los alimentos que son beneficiosos, destacando la alimentación vegetariana rica en fibras y nutrientes encontrados en los alimentos integrales (Chamás, 2015).
- ✓ Ingestión regular de agua. El agua es esencial para transportar alimentos, oxígeno y sales minerales, además de estar presente en aquello que se elimina como el sudor y las lágrimas, en el plasma sanguíneo, en las articulaciones, en los sistemas respiratorio, digestivo y nervioso, en la orina y en la piel.
- ✓ Respirar aire puro. Es fundamental buscar lugares donde haya ventilación y que el aire a ser respirado sea bueno.
- ✓ Exposición a la luz solar. Una de las principales orientaciones es que las casas tengan lugares con iluminación solar. A veces es



necesario remover cortinas, abrir las ventanas y subir las persianas para que los rayos del sol entren a los ambientes.

- ✓ Práctica de ejercicio físico. Los adventistas sugieren que las actividades físicas se hagan diariamente, por lo menos 30 minutos cada día. Hay también estudios recientes que dicen que tres sesiones de 10 minutos proporcionan los mismos beneficios que una sesión de media hora.
- ✓ Haga reposo. Además de dormir el número correcto de horas diariamente, es importante reservar un día de la semana para un proceso de restauración de las relaciones sociales y familiares, descanso de las actividades físicas y mentales cotidianas y mayor conexión espiritual con Dios.
- ✓ Ejercer la temperancia. Temperancia abarca más que la abstinencia de ciertos tipos de drogas lícitas o ilícitas, sino de los remedios naturales de Dios, además de una vida equilibrada en el trabajo, la recreación y en las relaciones interpersonales.
- ✓ Confíe en Dios. Es imprescindible para una salud integral y de calidad la vivencia de una religión práctica y no apenas la fe nominal. Confiar en Dios es más que saber que él existe, sino tener una relación de amor con él.

Una buena salud no es solo la ausencia de enfermedad, sino también tener defensas fuertes y una fuente de energía permanente (Chamás, 2015).

#### **4.2.6. Relacionamiento cristiano**

Todo docente que tiene un relacionamiento con Dios a través de la oración, el estudio de su palabra y la testificación será luz y servirá para comunicar a otros las riquezas de la gracia de Dios. Este docente debe nutrirse a través de las actividades de la iglesia, actividades en el hogar y demostrar que lleva una vida de humildad y demostrar buenas relaciones con los demás (White, 2012b).

#### **4.2.7. Cumplimiento de la misión cristiana**

Cuando un docente se pone en las manos de Dios lo debe hacer con un plan, porque Dios es un Dios de orden. Su tiempo debe estar organizado de tal manera que este no afecte ninguna área de su vida, el cargo que desempeñe dentro de la iglesia debe ser desarrollado de la mejor manera y esto le dará fuerzas para las demás actividades, debe hablar de lo que Dios hace en su vida, siendo un misionero e impartiendo la palabra de Dios a las demás personas, en especial a sus estudiantes que son su rebaño y tienen la necesidad de buscar a Cristo. Debe ser leal con lo que le corresponde a Dios para que también Dios derrame bendiciones sobre él en todo aspecto de su vida.

#### **4.2.8. Devoción Personal**

Un docente no puede salir desarmado a las aulas para impartir lecciones de vida, necesita estar preparado en todos los aspectos de su vida, en primer lugar, la base de todo debe ser la lectura de la biblia,

en su culto personal donde pida la ayuda a Dios para desempeñarse de la mejor manera e impartir a sus estudiantes lecciones que queden grabadas en sus mentes y en sus corazones. Al abrir la palabra de Dios nos damos cuenta del mensaje que Dios tiene para nosotros cada mañana a través de la lección y la devoción matutina. Esto también debería realizarse con nuestros estudiantes así cualquier otro conocimiento que venga después se podrá discernir de la mejor manera.

### **4.3. Desempeño docente**

#### **4.3.1. Concepto de desempeño docente**

El desempeño es una de las variables de resultado más estudiadas en la literatura de psicología del trabajo y las organizaciones; según Delgado (2006), el desempeño es una conducta laboral que implica la consecución de las metas de la organización.

Asimismo, también se ha considerado la acción que lleva a la consecución de los resultados, no el resultado de la misma. En resumen, es un conjunto de conductas que implica algún tipo de beneficio para la organización.

En la definición de desempeño se podrían incluir tanto las tareas que están definidas en el puesto como las tareas emergentes y las conductas de ciudadanía organizacional, así como las conductas contra productivas (Física et al., n.d.)

Rodríguez (2013) define al desempeño laboral como los comportamientos o acciones que son relevantes para el logro de las metas organizacionales.

Según la UNESCO (2000), el desempeño docente debe ser pertinente, debe tener calidad y eficiencia en el trabajo, para ello debemos tener una visión prospectiva de la educación donde debemos redituar nuestro accionar en el quehacer educativo dentro del marco de nuestra filosofía.

Los docentes deben meditar en las palabras de la vida del gran maestro, su desempeño depende de su aprendizaje de la escuela de Cristo, los métodos a utilizar debieran partir de las escrituras como fundamento de todo conocimiento. El desempeño docente constituye en alcanzar los objetivos de la Institución a través de las acciones relevantes de los docentes en cada nivel (Granados, 2014). Es necesario que el docente trabaje las habilidades de los estudiantes en diferentes ámbitos para que sean competentes tanto en lo motriz como en lo académico y emocional (Vizcarra, 2003).

El Ministerio de Educación (2014) considera el desempeño docente como las actuaciones observables de la persona, que pueden ser descritas y evaluadas, y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume

que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

#### **4.3.2. Indicadores de desempeño**

Tradicionalmente, el desempeño se ha medido por medio del análisis del puesto de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones dentro del mismo (Berrocal, 2016). Debido a los cambios socioeconómicos que han generado mercados volubles y turbulentos (Chiavenato, 2009) se han empezado a considerar otros indicadores de desempeño que, aunque no se incluyen dentro de la descripción del puesto o rol descrito, son necesarios para una mejora de la efectividad organizacional (Bargas, Osés., Duarte, E., Landy, B., Alcocer, A., Esquive., Briceño, E., Duarte, A y Esquivel, 2007)

Para Calle & García (2005) también se puede medir de diferentes perspectivas el trabajo del docente.

#### **4.3.3. Factores de calidad de desempeño docente**

Según Ruíz (2016), la calidad del desempeño docente se mide por la calidad de la enseñanza, coincidiendo con Rodríguez (2013) y con Flores Castillo (2008), la actitud de compromiso del docente y del estudiante. A esto se suman los siguientes factores:

- ✓ **El Proyecto Educativo Institucional.** Si un docente no conoce el Proyecto Educativo Institucional de la institución donde labora puede tener limitaciones en sus propósitos educativos. Conocer y participar en la elaboración del PEI le permite al docente sentirse corresponsable de los resultados.
- ✓ **Sistemas de capacitación para docentes.** Las instituciones que invierten en la capacitación de sus docentes tienden a mostrar más calidad educativa, incluyendo la estabilidad laboral y cohesión, aunque para algunos no es tan importante, tiene mucho impacto en los avances educativos.
- ✓ **El currículo.** Los docentes deben ceñirse al plan de estudios, sus clases no deben ser improvisadas.
- ✓ **Reuniones constantes de los docentes.** Es necesario trabajar en equipo, para tomar acciones de ayuda, recuperación y refuerzo.

#### **4.3.4. Competencias docentes**

Según Ministerio de Educación (2014), según el marco del buen desempeño docente, existen nueve desempeños docentes:

1. Conoce y comprende las características de sus estudiantes a fin de promover capacidades de alto nivel.
2. Planifica la enseñanza logrando coherencia entre lo que quiere lograr de sus estudiantes y el proceso pedagógico.

3. Crea un clima de aprendizaje, convivencia democrática y respeta la diversidad.
4. Domina los contenidos, utiliza estrategias y recursos pertinentes para que sus estudiantes puedan aprender de manera reflexiva y crítica.
5. Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes para poder retroalimentar.
6. Participa activamente, es positivo, contribuye en la mejora continua del PEI y genera aprendizajes de calidad.
7. Establece buenas relaciones de afecto, colaboración con las familias, comunidad e instituciones educativas, aprovecha sus saberes y recursos y da cuenta de sus resultados.
8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrollo procesos de aprendizaje continuo de forma individual y colectiva.
9. Ejerce su profesión con ética y respetando los derechos de las personas, demostrando compromiso.

#### **4.3.5. El empowerment en el proceso educativo**

En las Instituciones Educativas se debería dar una buena relación entre los directivos y docentes (empowerment), como parte de un proceso estratégico y de cultura organizacional, mejorando así la gestión del talento humano para tener buenos resultados en la calidad de sus estudiantes.

El empowerment aumenta la satisfacción y la confianza de las personas que integran la organización, es tener un equipo de trabajo donde todos compartan responsabilidades y reconocer la importancia de involucrar al personal en las tomas de decisiones. Todos estos beneficios serán satisfactorios porque se tendrán directivos, docentes y estudiantes satisfechos, más contentos y comprometidos con la calidad de una buena Institución Educativa. Mediante esta perspectiva el docente no trabaja solo ni aislado sino en equipo, los docentes llegan a ser líderes transformacionales (Santa Cruz, 2015).

#### **4.3.6. Dimensiones del desempeño laboral**

##### **4.3.6.1. Dominio de su materia o especialidad**

El docente para enseñar necesita más que saber transmitir conocimientos e informaciones, incluye capacidades, procedimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, cognitivas, psicomotrices, autonomía equilibrio, relación interpersonal e inserción social.

El docente debe conocer y dominar su materia de modo que ese contenido tenga sentido para el estudiante y sea práctico (CONEAU, 2009). El docente debe contar con estrategias, debe crear ideas que transformen su espacio, debe dotar al estudiante de espacios favorables para su aprendizaje de tal modo que el padre se sienta feliz con su desempeño, también debe relacionarse con ellos a través de



visitas en los hogares para conocer las particularidades de sus estudiantes, siendo siempre positivo, creativo y crítico (Díaz, 2005).

#### **4.3.6.2. Actuación profesional**

Las tareas que se les da a los estudiantes no deberían surgir del azar o del momento; por el contrario, deben ser planificadas considerando las características de sus estudiantes. Contrastadas las teorías, el docente debe ser investigador, en este sentido debe ser capaz de presentar ponencias enriquecedoras en diferentes contextos y producir materiales educativos innovadores. Debe evidenciar que es competente (Sobero, 2008).

#### **4.3.6.3. Responsabilidad con sus funciones**

Montenegro (2003) lo define como el cumplimiento de sus funciones, asociados a las condiciones propias del docente al estudiante.

Un docente debe tener bien en claro sus funciones, para ello debe empaparse de lo que se requiera para ejercer bien su labor, pero también necesita que la institución donde se desempeñe le dé las herramientas necesarias para gestionar sus actividades.

Debe cumplir con sus obligaciones, debe estar comprometido con las metas y objetivos institucionales, debe entregar sus documentos a tiempo, debe ser puntual y debe lograr que sus estudiantes aprendan utilizando diversas estrategias.

Un docente cristiano tiene muy en claro cuál es función, tomará como fuente del conocimiento el currículo que considera la biblia, porque esto

repercutirá en su metodología de enseñanza y lo hace capaz de operar efectivamente. Las creencias filosóficas van de la mano con las prácticas educativas (Knight, 2002).

#### **4.3.6.4. Realización personal**

Los docentes que decidieron ser docentes por vocación, sienten gozo al enseñar a sus estudiantes, se preparan para dar todo en las aulas, se empoderan para hacer de su labor una acción que trascienda porque sienten que su labor es valiosa y lo disfrutan, sienten que al realizar su trabajo y sus estudiantes aprenden logra sus metas, pero también desea que sus estudiantes reconozcan sus actuaciones, también los padres de familia y sus administradores, demostrando siempre sus habilidades y talentos que Dios le ha dado (Ministerio de Educación de Colombia, 2011).

### **5. Marco Conceptual.**

#### **5.1. Gestión**

Es un conjunto de acciones (decisiones) que no son al azar, sino que están finamente planificadas, realizadas por los interesados en relación a la satisfacción de una necesidad o a la solución de un problema (García, 2003).

#### **5.2. Conocimiento**

Según Pavez (2001), nuestras creencias confirmadas, experimentadas y contextualizadas del conocer sobre el objeto y condicionadas por el entorno, deben ser potenciadas y sistematizadas por las capacidades del

concedor, para conseguir las bases de una acción objetiva y generar un valor.

### **5.3. Gestión del conocimiento**

La gestión de conocimiento es un conjunto acciones aplicado en las empresas, que pretende transferir el conocimiento y experiencia existentes en los empleados de modo que pueda ser utilizado como un recurso disponible para otras organizaciones. El proceso requiere técnicas para capturar, organizar y almacenar el conocimiento de los trabajadores y transformarlo en un activo intelectual que preste beneficios y se pueda compartir. Es el conjunto de procesos que permite utilizar al conocimiento como factor clave para añadir y generar valor (Bueno, 1999).

Según Bustamante (2003), es una disciplina en construcción y cambio, que se puede ver en todos los ámbitos, significa e implica la capacidad de aprovechar todos los activos de conocimientos intangibles y aplicarlos de manera útil.

### **5.4 Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje**

Tejedor & Aguirre (1998) afirman que este modelo se centra en el aprendizaje organizativo, busca en la organización los factores que coadyuvan al proceso de aprendizaje, para lo cual es importante que todos los miembros se integren y quieran aprender.

Ahora bien, partiendo de cuáles son los factores condicionantes que intervienen en el aprendizaje, así como del propio resultado y fruto

de cualquier aprendizaje que ocurra, esta empresa crea un modelo que explica dos de los factores más importantes al hablar de gestión del conocimiento: los factores condicionantes del aprendizaje y los resultados esperados del aprendizaje.

Los factores que intervienen activamente en el aprendizaje en una organización son: la existencia de un claro compromiso nítidamente liderado por la dirección de la empresa, que habrá asimilado la necesidad de la gestión del conocimiento para cumplir con los objetivos de la misma; la existencia de climas que fomenten el aprendizaje, pues los miembros de la organización deben estar situados en un ambiente que favorezca la formación y el intercambio de experiencias; y la existencia de unas infraestructuras que permitan que la empresa funcione óptimamente en todos sus aspectos: dirección, producción, recursos humanos, entre otros.

### **5.5. Estilos de vida**

Definido como el conjunto de hábitos y conductas que modulan las actividades cotidianas del ser humano; rigen la forma de afrontar los requerimientos, exigencias y retos que se presentan en las diferentes etapas de la vida (Rodés, Pique & Trilla, 2007).

La socialización del estilo de vida puede ser considerada como un proceso por el cual las personas adquieren los patrones de conductas y de hábitos que constituyen su estilo de vida, así como las actitudes, los valores y las normas relacionadas con el mismo.

Es el conjunto de patrones de conducta que caracterizan la manera general de vivir de un individuo o grupo (Mendoza, 2013).

### **5.5.1. Estilo de vida saludable**

Una forma de vida, con un mínimo de contaminación, estrés y factores nocivos para la salud y el bienestar de cada ser humano en todas sus dimensiones, dentro del contexto en el cual se desenvuelve. Dicho estilo de vida saludable ideal es aquel que cuenta con una dieta balanceada, ejercicios, relajación, aire puro, trabajo moderado, promoción de la salud y prevención de las enfermedades mediante el fortalecimiento de las medidas de autocuidado, que contrarresten los factores nocivos (Reyes, 2008, p. 69).

La OMS recomienda que se debe adoptar un estilo de vida saludable a lo largo de todo el ciclo de vida y tener mejor calidad de vida.

“La buena salud añade vida a los años” (OMS, 2012).

### **5.6. Desempeño**

El desempeño es la medida en la que un trabajador cumple los requisitos de su trabajo, es una actividad productiva en la que los trabajadores contribuyen a alcanzar los objetivos que la empresa ha determinado (Chiavenato, 2009).

### **5.7 Desempeño docente**

Marchesi (2007) afirma que la profesión del docente es un arte, las actividades que los docentes realizan exige “conocer”, también necesita entender el contexto en el que vive y aprender del mismo, porque somos parte de un país multicultural, sus técnicas de enseñanza deben estar de acuerdo a las necesidades de cada realidad. Es un

compromiso personal para contribuir activamente al desarrollo personal, intelectual, social y afectivo, añadiendo valores y prácticas de vida.

Es el nivel de calidad con el que los empleados desempeñan sus funciones en sus Instituciones Educativas, sirviendo con amor a sus estudiantes, así contribuyen a alcanzar los objetivos propuestos por la institución (Chiavenato, 2009).

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1. Tipo de estudio**

La presente investigación es mixta: cuantitativa y cualitativa. Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación, implican la recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, así como una discusión conjunta para realizar inferencias de toda la información recolectada y lograr el mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2010a).

La utilización de los diseños mixtos son excelentes para abordar temáticas en el campo de la educación (Pereira, 2011).

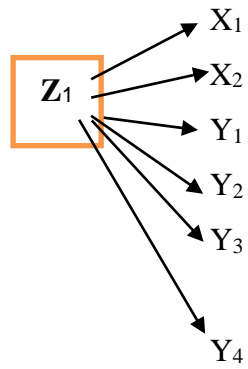
La primera parte cuantitativa corresponde al tipo descriptivo y correlacional, descriptivo porque describe las variables y correlacional para demostrar que hay una relación de predicción entre las variables. Para la segunda parte cualitativa se utilizó una guía de sesión de encuesta semiestructura la cual se aplicó a 7 docentes de expertos (Hernández et al., 2010a); la información obtenida fue transcrita, categorizada y expuesta a frecuencia de respuesta para identificar las ideas más resaltantes, se utilizó el diseño sistemático citado por Hernández et al. (2010b).



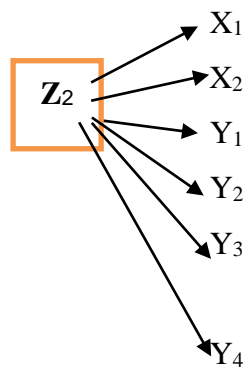


## 2. Diseño de investigación cuantitativo

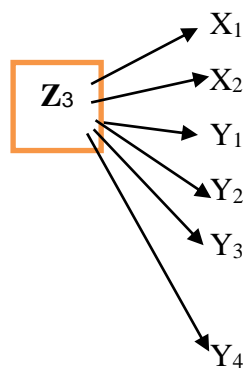
### Modelo 1



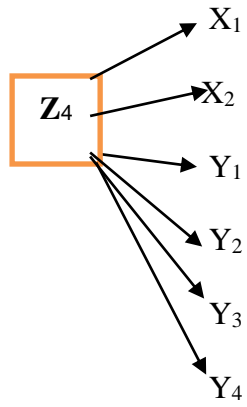
### Modelo 2



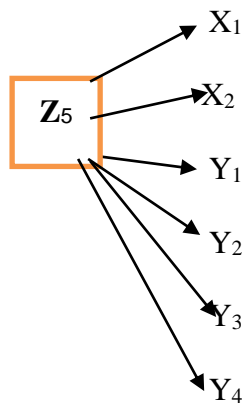
### Modelo 3



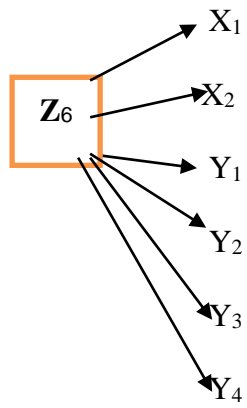
**Modelo 4**



**Modelo 5**



**Modelo 6: General**



Donde

X = Gestión del conocimiento.

X<sub>1</sub> Factores del aprendizaje

X<sub>2</sub> Resultados del aprendizaje

Y = Estilo de Vida.

Y<sub>1</sub> Ocho remedios naturales

Y<sub>2</sub> Relacionamiento cristiano

Y<sub>3</sub> Cumplimiento de la misión

Y<sub>4</sub> Devoción personal

Z= Desempeño Docente.

Z<sub>1</sub> Dominio de la especialidad

Z<sub>3</sub> Actuación profesional

Z<sub>5</sub> Producción pedagógica

Z<sub>4</sub> Responsabilidad en sus funciones

Z<sub>4</sub> Realización personal

### 3. Definición de población y muestra

En este caso, la población está compuesta por los docentes de ambos sexos de las 32 Instituciones Educativas (567 docentes) pertenecientes a la Unión Peruana del Norte.

Tabla 1.

*Distribución de docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de la Unión Peruana del Norte según Asociación o campo educativo.*

Nombre de la Asociación o Campo Educativo	Número de Docentes de Inicial y Primaria	Número de Docentes de Secundaria	Total de docentes
ANOP	53	48	101
APCE	42	59	101
MICOP	57	67	124
MNO	52	37	89
MPN	79	73	152
<b>TOTAL</b>	<b>283</b>	<b>284</b>	<b>567</b>

#### **Delimitación espacial y temporal**

**Delimitación espacial.** Se recopiló información de las variables referente al problema de investigación: gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente de los 32 colegios pertenecientes a la Unión Peruana del Norte.

**Delimitación temporal.** La presente investigación comenzó en el mes de marzo de 2016 y se extendió hasta diciembre del mismo año, tiempo en el cual se pudo recoger los datos pertinentes al presente estudio.

#### 4. Técnicas de muestreo

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra conociendo el tamaño de la población es:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

En donde N es el tamaño de la población, Z el nivel de confianza, p es la probabilidad de éxito, q la probabilidad de fracaso y e es la precisión o el error máximo admisible en términos de proporción. Para nuestro caso: N= 567,  $Z_{\alpha} = 1.96$ , p=0.5, q=0.5 y e= 0.04. Reemplazando estos valores en la fórmula resulta:

$$\begin{aligned} n &= \frac{567 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times 566 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} \\ n &= \frac{567 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0025 \times 566 + 3.8416 \times 0.25} \\ n &= \frac{567 \times 0.9604}{0.0025 \times 566 + 0.9604} \\ n &= \frac{544.5468}{1.4150 + 0.9604} \\ &= \frac{544.5468}{2.3754} = 229.2442535 \cong 229 \end{aligned}$$

Para determinar qué unidades de observación consideraremos para el análisis se usará el muestreo probabilístico estratificada – basada en el principio de equiprobabilidad, una submuestra por cada institución educativa de la Unión Peruana del Norte.

Tabla 2.

*Distribución de submuestras muestra de docentes de los niveles primaria y secundaria de la Unión Peruana del Norte según Asociación o campo educativo*

Institución Educativa	$N_i$	$f_m \times N_i$ $f_m = 0.40388007$	$n_i$ Primaria	$n_i$ Secundaria	$n_i$ campo
ANOP	101	40.7918	22	19	41
APCE	101	40.7918	17	24	41
MICOP	124	50.0811	23	27	50
MNO	89	35.9453	21	15	36
MPN	152	61.3897	32	29	61
<b>TOTAL</b>	567		115	114	229

## 5. Técnica de recolección de datos y procesamiento

Se elaboraron tres instrumentos que para poder aplicarlo se unieron en uno solo, respetando los ítems y debido a que los tres instrumentos tenían la misma escala de valoración:

El primero fue un cuestionario, diseñado de manera virtual, se pidió el respectivo permiso a la Unión Peruana del Norte (UPN) para que enviaran las listas de sus docentes a través de los directores de educación de cada campo, ellos enviaron los correos para enviar el enlace y así los docentes ingresarían a la dirección electrónica y completarían el cuestionario; la grabación era inmediata, al terminar el cuestionario y este estaba enlazado a la base de datos del Excel, para luego procesar la información. Luego de recoger los datos en el Excel, se ingresaron los datos al SPSS obteniendo así la información para ser procesada a través de gráficos y tablas, a fin de presentar los datos obtenidos en forma ordenada.

El segundo fue una guía de entrevista semiestructurada, este instrumento tuvo otro tratamiento, se grabó a los docentes participantes para obtener la información requerida, luego se transcribió las respuestas, para llegar finalmente a las categorías y encontrar las frecuencias de sus respuestas, una vez encontrada la respuesta se pasó a transcribir los resultados.

## **6. Plan de tratamiento de datos**

La fiabilidad del instrumento Gestión del conocimiento se realizó a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, el cual indica que si el coeficiente es mayor a 0.7 y cercano a la unidad, el instrumento demostrará una alta consistencia interna. En la Tabla N° 3 se observa el resultado del coeficiente del Alfa de Cronbach, que dio un resultado de 0.921 en los 15 ítems analizados, en una muestra piloto de 29 sujetos de investigación. Los docentes que fueron entrevistados pertenecen al Colegio Adventista de Villa el Salvador y al colegio “Mi buen Jesús”, los que comparten características homogéneas a nuestra población y muestra final. Por lo tanto, se concluye que la escala Gestión del conocimiento es fiable, por mostrar un Alfa de Cronbach de 0,921 que es significativo.

Tabla 3.

*Estimación de la fiabilidad de la escala de Gestión del conocimiento: Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje y Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje”*

Variable	N de ítems	Nº	Alfa de Cronbach
Gestión del conocimiento	15	29	,921

La fiabilidad del instrumento estilo de vida se realizó a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, el cual indica que si el coeficiente es mayor a 0.7 y cercano a la unidad el instrumento demostrará una alta consistencia interna. En la Tabla Nº 4 se observa el resultado del coeficiente del alfa de Cronbach, que dio un resultado de 0.931 en los 19 ítems analizados, en una muestra piloto de 29 sujetos de investigación. Los docentes que fueron entrevistados pertenecen al Colegio Adventista de Villa el Salvador y al colegio “Mi buen Jesús”, los que comparten características homogéneas a nuestra población y muestra final. Por lo tanto, se concluye que la escala de Estilo de vida es fiable, por mostrar un Alfa de Cronbach de 0,931 que es significativo.

Tabla 4.

*Estimación de la fiabilidad de la escala de Estilo de vida: Practica de los 8 remedios naturales, Relacionamiento cristiano, Cumplimiento de la misión y devoción personal.*

Variable	N de ítems	Nº	Alfa de Cronbach
Estilo de vida	19	29	,931



La fiabilidad del instrumento Desempeño docente se realizó a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, el cual indica que si el coeficiente es mayor a 0.7 y cercano a la unidad el instrumento demostrará una alta consistencia interna. En la Tabla N° 5 se observa el resultado del coeficiente del Alfa de Cronbach, que dio un resultado de 0.901 en los 19 ítems analizados, en una muestra piloto de 29 sujetos de investigación. Los docentes que fueron entrevistados pertenecen al Colegio Adventista de Villa el Salvador y al colegio “Mi buen Jesús”, los que comparten características homogéneas a nuestra población y muestra final. Por lo tanto, se concluye que la escala de Estilo de vida es fiable, por mostrar un Alfa de Cronbach de 0,901 que es significativo.

Tabla 5.

*Estimación de la fiabilidad de la escala de Desempeño Docente: Dominio de la materia, Actuación profesional, Producción pedagógica, Responsabilidad en su función y Realización personal.*

Variable	N de ítems	N°	Alfa de Cronbach
Desempeño docente	19	29	,901

## 7. Instrumentos para la recolección de datos

El primer instrumento es un cuestionario de Gestión del conocimiento que está dividido en Factores condicionantes del aprendizaje con 11 ítems y Resultados del aprendizaje, con 4 ítems. Este instrumento ha sido elaborado tomando como sustento teórico el modelo KPGM (Tejedor & Aguirre, 1998).

El segundo instrumento es un cuestionario sobre Estilo de vida que fue tomado y modificado, en parte, de un instrumento de investigación de Castellano (2011), el instrumento se divide en Práctica de los ocho remedios naturales, con 8 ítemes; Relacionamiento cristiano, 3 ítemes; Cumplimiento de la misión cristiana, 4 ítemes y Devoción personal, 4 ítemes.

El tercer instrumento es un cuestionario sobre Desempeño docente, fue tomado de una investigación realizada en Perú (Altez, 2009), se realizaron algunas modificaciones, por esa razón fue sometida a fiabilidad mediante un Alfa de Crombrach, para medir utilizamos una escala de Likert que se muestra de la siguiente manera:

Nunca	Pocas veces	Regularmente	Bastantes veces	Siempre
1	2	3	4	5

El cuarto instrumento fue una Guía de sesión de entrevista semiestructurada, con 9 ítemes, para ser utilizada en la investigación cualitativa y dar mayores explicaciones a los temas de investigación.

## **8. Técnica de análisis de procesamiento y análisis de datos**

Los datos obtenidos de los cuestionarios serán procesados con el SPSS para realizar el análisis de la normalidad de los resultados, análisis exploratorio sobre las características de la muestra y pruebas de correlación, regresión lineal, Anova de los 6 modelos y prueba de hipótesis, concerniente a la parte cuantitativa; en lo que respecta a la

parte cualitativa, se transcribirán los datos obtenidos mediante la grabación de la entrevista a los docentes expertos siguiendo la guía de la sesión de entrevista semiestructurada, se procederá a categorizar las frases, aplicar claves a las categorías y finalmente, claves que nos ayudarán a identificar la frecuencia de las respuestas, lo que nos permitirá definir las frecuencias más altas en porcentajes y transcribir los resultados.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y ANÁLISIS**

#### **1. Análisis descriptivo de datos**

##### **1.1. Análisis de normalidad de la variable dependiente**

El análisis de regresión lineal es una estimación de la relación lineal entre una variable dependiente y una o más variables independientes. Se estiman los coeficientes de la ecuación lineal. En nuestro caso, las variables tanto independientes como dependientes son cuantitativas, pues estamos considerando el puntaje alcanzado en cada dimensión según una escala tipo Likert de cinco categorías, desde nunca hasta siempre.

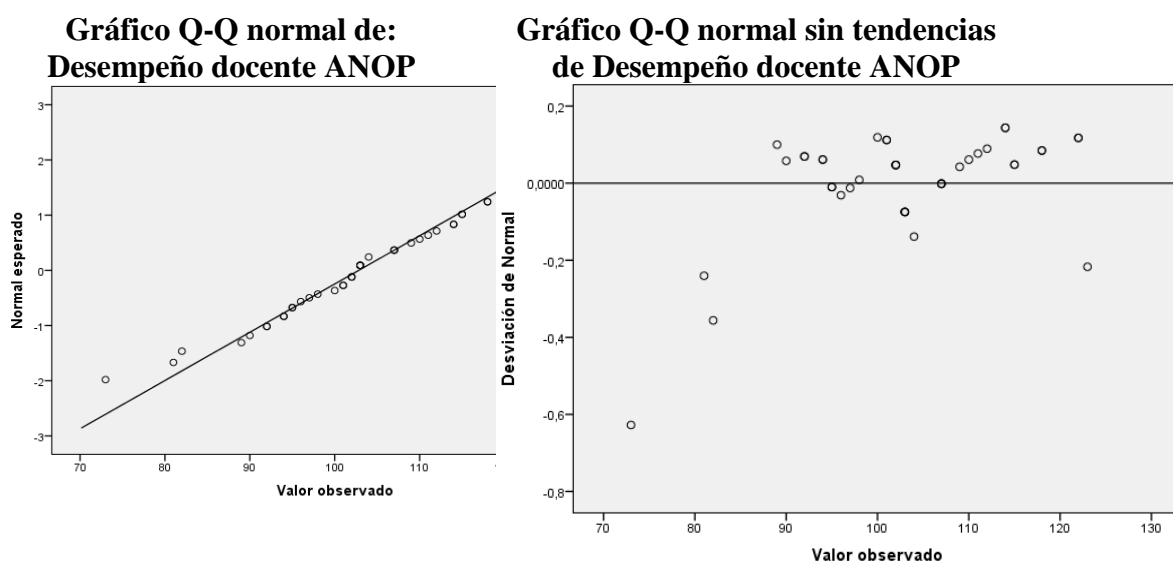
Un caso específico de ajuste a una distribución teórica es la correspondiente a la distribución normal. Este contraste se realiza para comprobar si se verifica la hipótesis de normalidad necesaria para el resultado del análisis de regresión lineal sea fiable. Para tal efecto se realiza un estudio gráfico y analítico para comprobar la hipótesis nula de que la muestra ha sido extraída de una población con distribución de probabilidad normal utilizando la prueba de Kolmogorov – Smirnov y la prueba de Shapiro – Wilk. El primero se ajusta más a nuestro diseño

de estudio, pues es aplicable para muestras grandes, el estadístico de prueba es la máxima diferencia.

$$D = \max |F_n(x) - F_0(x)|$$

Donde  $F_n(x)$  es la función de distribución muestral y  $F_0(x)$  la función teórica o correspondiente a la población normal especificada en la hipótesis nula.

Realizando la prueba de normalidad con SPSS el tratamiento nos muestra tanto los gráficos de normalidad como la prueba de Kolmogorov- Smirnov y la de Shapiro-Will para cada muestra de docentes correspondientes a cada asociación o campo educativo de la Unión Peruana del Norte. Los gráficos respectivos Q-Q Normal y Q-Q Normal sin tendencias de cada asociación se presentan a continuación:

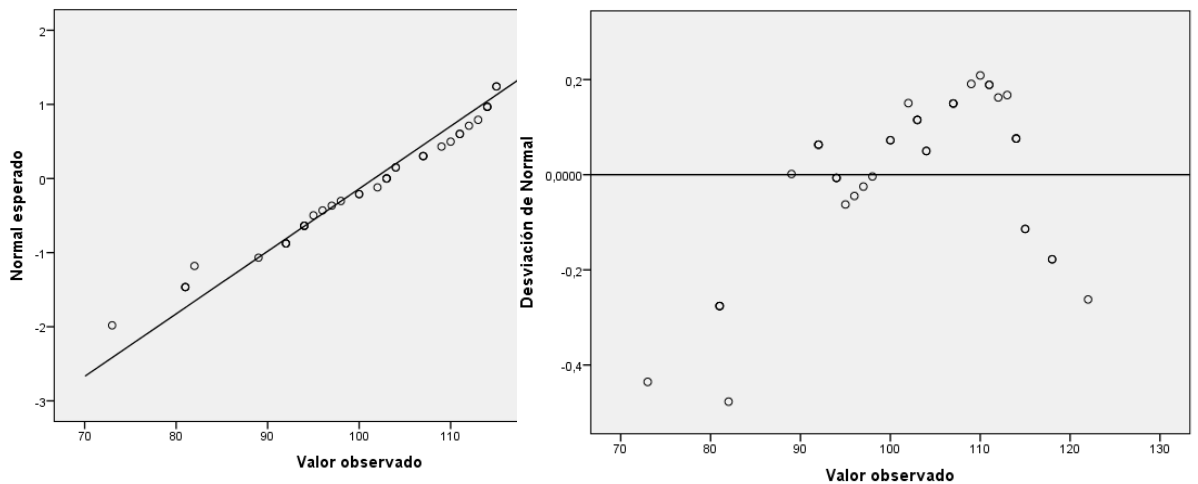


**Gráfico 1. Pruebas de normalidad de Desempeño docente de la Asociación Nor Pacífico del Perú**

Respecto a las gráficas de normalidad de los datos de Desempeño docente de la Asociación Nor Pacífico del Perú (ANOP), en la primera los valores correspondientes a una normal vienen representados por la línea recta y los puntos próximos representan las diferentes puntuaciones de los docentes encuestados con las puntuaciones observadas frente a los esperados bajo la consideración de la hipótesis de normalidad. Se presentan las siguientes posibilidades: cuando los puntos se acercan a la recta el ajuste es aceptable, cuanto más se alejan el ajuste será cada vez pésimo. En este caso el ajuste es bastante pequeño. En el segundo gráfico se recoge las desviaciones de los sujetos respecto de la recta horizontal. Si la muestra procede de una población normal, los puntos deberían estar alrededor del 0 y sin seguir ningún patrón determinado. En esta figura la mayoría de puntos se aproximan al 0 y no siguen ninguna tendencia. Este hecho nos refuerza la posibilidad de que sea normal.

**Gráfico Q-Q normal de:  
Desempeño docente APCE**

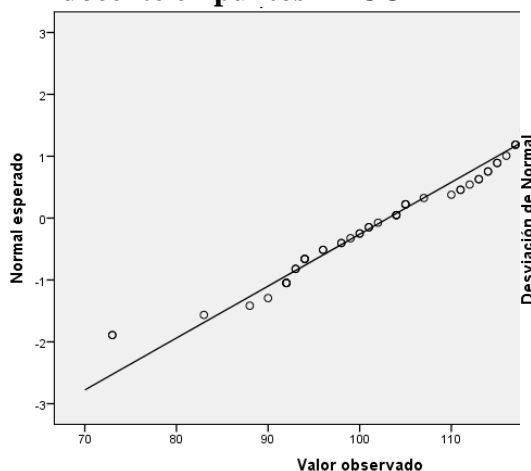
**Gráfico Q-Q normal sin tendencias  
de Desempeño docente APCE**



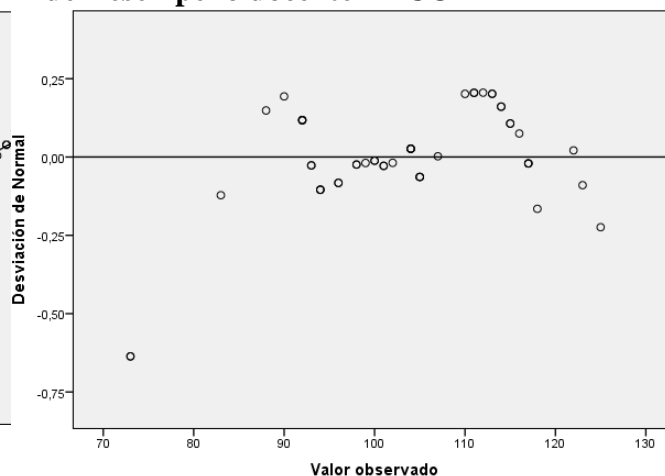
**Gráfico 2. Pruebas de normalidad de Desempeño docente de la Asociación Peruana Central Este**

Respecto a las gráficas de normalidad de los datos de Desempeño docente de la Asociación Peruana Central Este (APCE), en la primera el acercamiento de las puntuaciones observadas de los docentes encuestados de la APCE frente a los esperados bajo la hipótesis de normalidad es muy pequeño. En el segundo gráfico se observa que las desviaciones entre los valores observados y los valores esperados de los sujetos representados por la recta horizontal  $y = 0$  son muy pequeñas, ratificando la conclusión anterior de que los valores observados no se sitúan sobre la recta esperada bajo el supuesto de normalidad.

**Gráfico Q-Q normal de: Desempeño docente en puntos MICOP**



**Gráfico Q-Q normal sin tendencias de Desempeño docente MICOP**



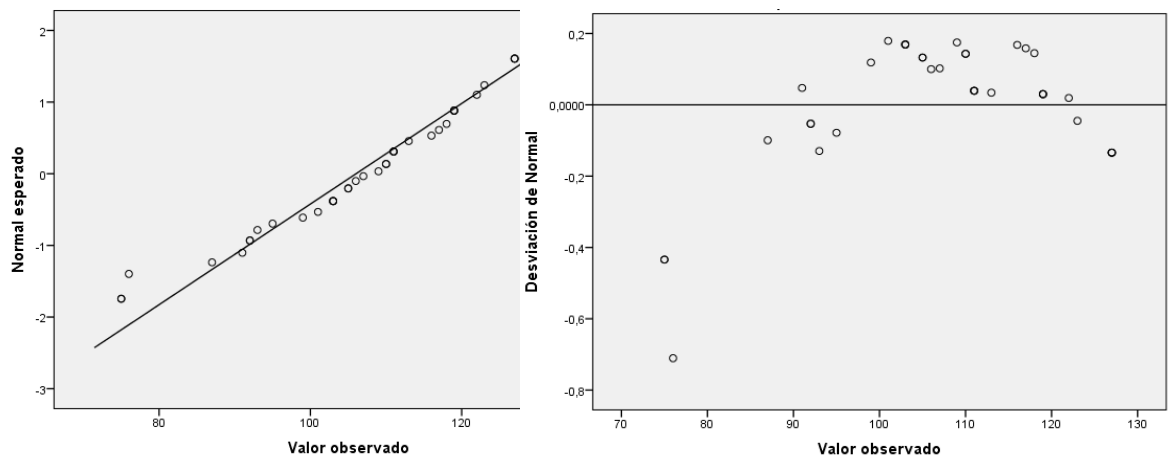
**Gráfico 3. Pruebas de normalidad de Desempeño docente de la Misión Centro-Oeste del Perú**

Respecto a las gráficas de normalidad de los datos de Desempeño docente de la Misión Centro-Oeste del Perú (MICOP), en la primera el acercamiento de las puntuaciones observadas de los docentes encuestados de la MICOP frente a los esperados bajo la hipótesis de normalidad es muy pequeño. En el segundo gráfico se observa que las desviaciones entre los valores observados y los valores esperados de los sujetos representados por la recta horizontal  $y = 0$  son muy pequeñas, ratificando la conclusión anterior de que los valores observados no se sitúan sobre la recta esperada bajo el supuesto de normalidad.

**Gráfico Q-Q normal de: Desempeño docente MNO**

**Gráfico Q-Q normal sin tendencias de Desempeño docente MNO**

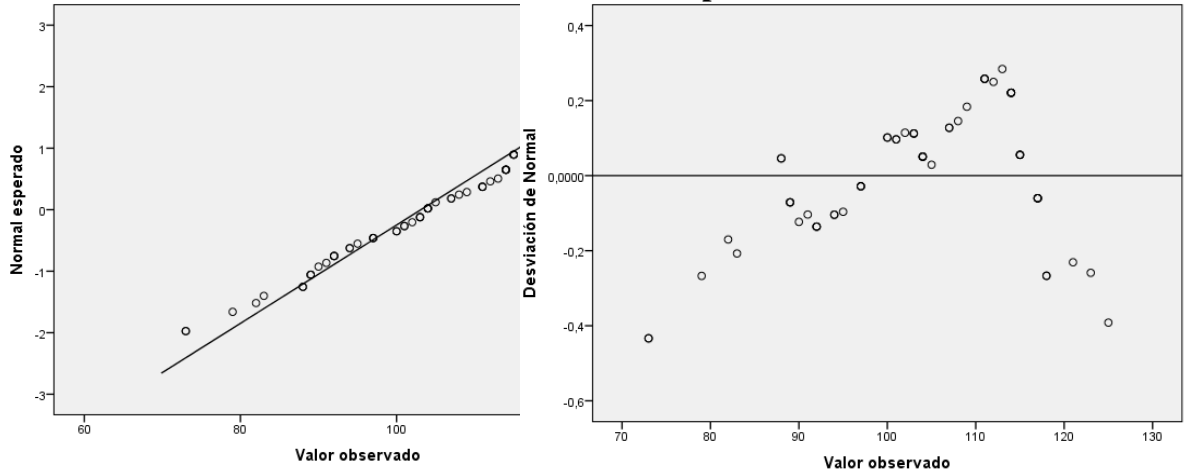




**Gráfico 4. Pruebas de normalidad de Desempeño docente de la Misión Nor Oriental**

Respecto a las gráficas de normalidad de los datos de Desempeño docente de la Misión Nor Oriental (MNO), en la primera el acercamiento de las puntuaciones observadas de los docentes encuestados de la MNO frente a los esperados bajo la hipótesis de normalidad es bastante pequeño. En el segundo gráfico se observa que las desviaciones entre los valores observados y los valores esperados de los sujetos representados por la recta horizontal  $y = 0$  son muy pequeñas, ratificando la conclusión anterior de que los valores observados no se sitúan sobre la recta esperada bajo el supuesto de normalidad.

**Gráfico Q-Q normal de: Desempeño docente MPN**      **Gráfico Q-Q normal sin tendencias de Desempeño docente MPN**



**Gráfico 5**  
**Pruebas de normalidad de Desempeño docente de la Misión Peruana del Norte**

Respecto a las gráficas de normalidad de los datos de Desempeño docente de la Misión Peruana del Norte (MPN), en la primera el acercamiento de las puntuaciones observadas de los docentes encuestados de la MPN frente a los esperados bajo la hipótesis de normalidad es bastante pequeño. En el segundo gráfico se observa que las desviaciones entre los valores observados y los valores esperados de los sujetos representados por la recta horizontal  $y = 0$  son muy pequeñas, ratificando la conclusión anterior de que los valores observados no se sitúan sobre la recta esperada bajo el supuesto de normalidad.

Aunque las representaciones gráficas nos den una proyección de la normalidad, es necesario recurrir a la prueba de normalidad:

**Tabla 6.**

**Pruebas de normalidad**

	Asociación o campo educativa	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte	ANOP	0,079	41	0,200*	0,979	41	0,639
	APCE	0,089	41	0,200*	0,963	41	0,198
	MICOP	0,086	50	0,200*	0,969	50	0,207
	MNO	0,110	36	0,200*	0,947	36	0,083
	MPN	0,113	61	0,052	0,961	61	0,050

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Considerando las hipótesis de normalidad: la hipótesis nula  $H_0$  los datos presentan una distribución normal si la significancia es mayor a 0.05 y, la hipótesis alterna  $H_1$  los datos no presentan una distribución normal. Si la significancia  $\alpha > 0.05$  se acepta la hipótesis nula y si  $\alpha < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Contrastando la hipótesis nula: 1) Para el desempeño docente en las instituciones educativas de la ANOP, con un estadístico de Kolmogorov-Smirnov de 0.079 de 41 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.200, por consiguiente, significativo a cualquier nivel, y con un estadístico de Shapiro-Wilk de 0.979 de 41 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.639, luego es significativo a cualquier nivel. Ahora sí podemos concluir lo que habíamos intuido que la distribución de los datos de desempeño docente de las instituciones educativas de la ANOP es normal, 2) Para el desempeño

docente de las instituciones de la APCE, con un estadístico de Kolmogorov-Smirnov de 0.089 de 41 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.200, por consiguiente significativo a cualquier nivel, y con un estadístico de Shapiro-Wilk de 0.963 de 41 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.198, luego es significativo a cualquier nivel. Ahora sí podemos concluir lo que habíamos intuido que la distribución de los datos de desempeño docente de las instituciones educativas de la APCE es normal, 3) Para el desempeño docente de las instituciones de la MICOP, con un estadístico de Kolmogorov-Smirnov de 0.086 de 50 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.200, por consiguiente significativo a cualquier nivel, y con un estadístico de Shapiro-Wilk de 0.969 de 50 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.207, luego es significativo a cualquier nivel. Ahora sí podemos concluir lo que habíamos intuido que la distribución de los datos de desempeño docente de las instituciones de la MICOP es normal, 4) Para el desempeño docente de las instituciones de la MNO, con un estadístico de Kolmogorov-Smirnov de 0.110 de 36 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.200, por consiguiente significativo a cualquier nivel, y con un estadístico de Shapiro-Wilk de 0.947 de 36 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.083, luego es significativo a cualquier nivel. Ahora sí podemos concluir lo que habíamos intuido que la distribución de los datos de desempeño docente de las instituciones

educativas de la MNO es normal, y 5) Para el desempeño docente de las instituciones educativas de la MPN, con un estadístico de Kolmogorov-Smirnov de 0.113 de 61 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.052, por consiguiente significativo a cualquier nivel, y con un estadístico de Shapiro-Wilk de 0.961 de 61 grados de libertad, la significación de contraste es de 0.050, luego es significativo a cualquier nivel. Ahora sí podemos concluir lo que habíamos intuido que la distribución de los datos de desempeño docente de las instituciones educativas de la MPN es normal.

## 1.2. Análisis exploratorio sobre las características de la muestra de estudio

La población suministradora de datos está compuesta de 567 docentes adscritos al sistema educativo de la Unión Peruana del Norte, patrocinada por la Iglesia Adventista del Séptimo Día y que se distribuyen en cinco campos: ANOP, APCE, MICOP, MNO y MPN.

**Tabla 7.**

### **Sexo del docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	153	66,8	66,8	66,8
	Varón	76	33,2	33,2	100,0
<b>Total</b>		229	100,0	100,0	

En la tabla 7, podemos observar que el 66.8% de la muestra encuestada de docentes son mujeres y el 33.2% son varones. Dos terceras

partes son mujeres y una tercera parte son varones, están en la proporción de 2 a 1.

**Tabla 8.**

***Edad de los docentes***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido 22 - 26	38	16,6	16,6	16,6
27 - 31	54	23,6	23,6	40,2
32 - 36	45	19,7	19,7	59,8
37 - 41	38	16,6	16,6	76,4
42 - 46	30	13,1	13,1	89,5
47 - 51	14	6,1	6,1	95,6
52 - 56	5	2,2	2,2	97,8
57 - 61	5	2,2	2,2	100,0
<b>Total</b>	229	100,0	100,0	

En la tabla 8, vemos, el 16.6% tiene una edad comprendida entre los 22 y 26 años; el 23.6%, entre los 27 y 31 años; el 19.7%, entre los 32 y 36 años; el 16.6%, entre los 37 y 41 años; el 13.1%, entre los 42 y 46 años; el 6.1%, entre los 47 y 51 años; el 2.2%, entre los 52 y 56 años y el 2.2% entre los 57 y 61 años de edad. El 59.8% de docentes encuestados son adultos jóvenes, 35.8% de docentes son adultos medios y el 4.4% son adultos maduros, en este último grupo es muy posible que se encuentren los docentes misioneros, estatus especial de estabilidad laboral equivalente a los docentes nombrados en el estado.

**Tabla 9.****Grado educativo alcanzado por el docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Licenciado	89	38,9	38,9	38,9
	Bachiller	96	41,9	41,9	80,8
	Magister	40	17,5	17,5	98,3
	Doctor	4	1,7	1,7	100,0
<b>Total</b>		229	100,0	100,0	

En la tabla 9, vemos, el 38.9% de la muestra de docentes encuestados tiene como certificación educativa máxima el título profesional de licenciado en educación, el 41.9% tiene el grado académico máximo de bachiller, el 17.5% tiene el grado máximo de maestría y el 1.7% tiene el grado máximo de doctor.

**Tabla 10.****Nivel educativo en que labora**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicial	26	11,4	11,4	11,4
	Primaria	95	41,5	41,5	52,8
	Secundaria	108	47,2	47,2	100,0
<b>Total</b>		229	100,0	100,0	

En la tabla 10, se presenta la distribución de los docentes encuestados según el nivel educativo, el 11.4% de docentes encuestados labora en el nivel inicial, el 41.5% labora en el nivel educativo de primaria y el 47.2% labora en el nivel educativo de secundaria. Los porcentajes están en correspondencia con el volumen de estudiantes matriculados en el sistema educativo adventista. Hay

más estudiantes en el nivel secundario que en los otros niveles educativos.

**Tabla 11.**

**Tiempo de servicio del docente (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 - 5	88	38,4	38,4	38,4
	6 - 10	51	22,3	22,3	60,7
	11 - 15	37	16,2	16,2	76,9
	16 - 20	21	9,2	9,2	86,0
	21 - 25	17	7,4	7,4	93,4
	26 - 30	10	4,4	4,4	97,8
	31 - 35	5	2,2	2,2	100,0
<b>Total</b>		229	100,0	100,0	

En la tabla 11, se presenta la distribución de los docentes encuestados según el tiempo de servicio, el 38.4% de docentes encuestados tiene entre 1 y 5 años de servicios, 22.3% entre 6 y 10 años de servicios, 16.2% entre 11 y 15 años de servicios, 9.2% entre 16 y 20 años de servicios, 7.4% entre 21 y 25 años de servicios, 4.4% entre 26 y 30 años de servicio y 2.2 entre 31 y 35 años de servicios como docente en el sistema educativo adventista.

**Tabla 12.**

**Estado civil del docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	97	42,4	42,4	42,4
	Casado	132	57,6	57,6	100,0
<b>Total</b>		229	100,0	100,0	



En la tabla 12, se presenta la distribución de los docentes encuestados según el estado civil, el 42.4% de docentes encuestados son solteros, el 57.6% de los docentes encuestados son casados.

**Tabla 13.**

**Condición laboral del docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contratado	126	55,0	55,0	55,0
	Nombrado	103	45,0	45,0	100,0
<b>Total</b>		229	100,0	100,0	

En la tabla 13, se presenta la distribución de los docentes encuestados según la condición laboral, el 55% de docentes encuestados son contratados, el 45% de los docentes encuestados son nombrados.

**Tabla 14.**

**Asociación o campo educativo donde labora**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ANOP	41	17,9	17,9	17,9
	APCE	41	17,9	17,9	35,8
	MICOP	50	21,8	21,8	57,6
	MNO	36	15,7	15,7	73,4
	MPN	61	26,6	26,6	100,0
<b>Total</b>		229	100,0	100,0	

En la tabla 14, se presenta la distribución de los docentes encuestados según la Asociación o Campo Educativo donde trabaja, el 17.9% de docentes encuestados trabaja en la ANOP, el 17.9% trabaja en la APCE, el 21.8% trabaja en la MICOP, el 15.7% trabaja en la MNO y el 26.6% en la MPN. La MICOP tiene el mayor porcentaje de

docentes y la MPN la menor cantidad de docentes a nivel de la Unión Peruana del Norte.

## **2. Prueba de hipótesis**

### **2.1. Prueba de hipótesis del primer modelo**

Se realiza un análisis de regresión para predecir el desempeño laboral docente (DeDoLab), mediante el resto de las subvariables independientes, para un nivel de significación de 0.05, por el método de los pasos sucesivos. Para tal efecto se hallará las correlaciones entre DeDoLab y las subvariables independientes, contrastando para cada una de las subvariables independientes  $H_0 \leq 0$ , para ver si están correladas.

**Tabla 15. 1**

**Correlaciones entre las subvariables independientes y la dependiente desempeño laboral docente**

		GeCoFC						
		DeDoLab	A	GeCoRA	EsViRN	EsViRC	EsViMC	EsViDP
Correlación de Pearson	DeDoLab	1,000	0,395	0,445	0,458	0,322	0,256	0,499
	GeCoFCA	0,395	1,000	,779	,263	,384	,188	,152
	GeCoRA	0,445	,779	1,000	,239	,305	,188	,164
	EsViRN	0,458	,263	,239	1,000	,288	,163	,358
	EsViRC	,322	,384	,305	,288	1,000	,361	,425
	EsViMC	,256	,188	,188	,163	,361	1,000	,433
	EsViDP	0,499	,152	,164	,358	,425	,433	1,000
	Sig. (unilateral)	DeDoLab	.	,000	,000	,000	,000	,000
GeCoFCA		,000	.	,000	,000	,000	,002	,011
GeCoRA		,000	,000	.	,000	,000	,002	,006
EsViRN		,000	,000	,000	.	,000	,007	,000
EsViRC		,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
EsViMC		,000	,002	,002	,007	,000	.	,000
EsViDP		,000	,011	,006	,000	,000	,000	.
N		DeDoLab	229	229	229	229	229	229
	GeCoFCA	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoRA	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRN	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViMC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViDP	229	229	229	229	229	229	229

En nuestro caso, las subvariables independientes o predictoras son: GeCoFCA (Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje), GeCoRA (Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje), EsViRN (Estilo de vida - prácticas de los ocho remedios naturales), EsViRC (Estilo de vida - relacionamiento cristiano), EsViMC (Estilo de vida - cumplimiento de la misión cristiana) y EsViDP (Estilo de vida - devoción personal).

En la matriz de correlación, tabla 15.1, observamos que están correladas positivamente todas las subvariables independientes con la dependiente, para un nivel del 5%. Además, los coeficientes de correlación de GeCoFCA, GeCoRA, EsViRN y EsViDP con DeDoLab son positivas medias, de 0.395, 0.445, 0.458 y 0.499, respectivamente. Las subvariables EsViRC y EsViMC con DeDoLab tienen coeficientes bajos de 0.322 y 0.256, respectivamente.

Ahora veremos qué subvariables entran en cada paso. Para tal análisis se escogió el método de los pasos sucesivos. Este proceso de introducción de las variables nos va a aportar, poco a poco, cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable distinta.

En este caso las subvariables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 15 2.**

***Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>***

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	EsViDP		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).
2	GeCoRA		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).
3	EsViRN		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).

a. Variable dependiente: DeDoLab

En la tabla 15.2, la primera variable que entra en el modelo es la más correlada con la dependiente, en este caso EsViDP, con coeficiente de Pearson de 0.499 es la subvariable independiente que explicará un porcentaje máximo de la dependiente.

Las siguientes subvariables que van a ir entrando en cada paso ya no van a depender del coeficiente de correlación con la variable dependiente, sino que van a depender de la correlación parcial y de la tolerancia.

**Tabla 15.3.****Variables excluidas**

Modelo		En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
1	GeCoFCA	,326 <sup>b</sup>	6,031	,000	,372	,977
	GeCoRA	,373 <sup>b</sup>	7,061	,000	,425	,973
	EsViRN	,320 <sup>b</sup>	5,528	,000	,345	,872
	EsViRC	,134 <sup>b</sup>	2,129	,034	,140	,819
	EsViMC	,049 <sup>b</sup>	,772	,441	,051	,812
2	GeCoFCA	,095 <sup>c</sup>	1,144	,254	,076	,393
	EsViRN	,253 <sup>c</sup>	4,631	,000	,295	,838
	EsViRC	,029 <sup>c</sup>	,486	,627	,032	,762
	EsViMC	-,005 <sup>c</sup>	-,080	,936	-,005	,798
Variabl es e3	GeCoFCA	,052 <sup>d</sup>	,641	,522	,043	,388
	EsViRC	-,001 <sup>d</sup>	-,024	,981	-,002	,752
	EsViMC	,000 <sup>d</sup>	-,003	,998	,000	,798

a. Variable dependiente: DeDoLab

b. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP

c. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP, GeCoRA

d. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN

En el primer paso han quedado fuera las variables restantes, GeCoFCA, GeCoRA, EsViRN, EsViRC y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 15.3 de variables excluidas. La columna “En beta” nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial del primer reglón es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente que entrará será GeCoRa (con coeficiente de correlación parcial  $0.425 > 0.372 > 0.345$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoLab, eliminando la

influencia de la que ya ha entrado en el modelo, EsViDP; así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoLab que no está explicada.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicada por las subvariables independientes que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las independientes que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás independientes, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia la presenta GeCoFCA con 0.977, GeCoRA con 0.973, EsViRN con 0.872, seguido de EsViRC con 0.819 y de EsViMC de 0.812. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera:  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con EsViDP, GeCoFCA:  $0.997 = 1 - (0.152)^2$ , GeCoRA:  $0.973 = 1 - (0.164)^2$ , EsViRN:  $0.872 = 1 - (0.358)^2$ , EsViRC:  $0.819 = 1 - (0.425)^2$  y EsViMC:  $0.812 = 1 - (0.433)^2$ .

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. El criterio para que una variable entre o no nos lo da la significación, que, por defecto en el programa, hemos escogido que sea menor que 0.05. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es, conjugando las columnas En beta y Tolerancia, GeCoRA, con significación 0.

Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Vemos en la tabla 15.3 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el segundo paso la variable que ha entrado, efectivamente es GeCoRA. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRN, EsViRC y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 15.3. La columna En beta, segundo reglón, nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

Considerando la columna de correlación parcial, el mayor valor absoluto en el segundo reglón, vemos que la siguiente posible variable a entrar en el siguiente es paso es EsViRC (con coeficiente de correlación parcial  $0.295 > 0.076$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la



variable dependiente DeDoLab, eliminando la influencia de las que ya han entrado en el modelo, EsViDP y GeCoRA; así es que nos interesa la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoLab que no está explicada.

La mayor tolerancia la presenta EsViRN con 0.838, seguido de EsViMC con 0.798, de EsViRC con 0.762 y de GeCoFCA con 0.393. Estos valores se obtienen aplicando la fórmula  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con las que ya han entrado en el modelo, con EsViDP y GeCoRA.

EsViRN:  $0.838 = 1 - (0.402)^2$ , EsViMC:  $0.798 = 1 - (0.449)^2$ , EsViRN:  $0.762 = 1 - (0.488)^2$  y GeCoFCA:  $0.393 = 1 - (0.779)^2$ .

La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0.05. En este caso es EsViRN, con significación 0.000.

En el tercer paso la variable que ha entrado es EsViRN. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRC y EsViMC. Vemos que este paso es el último, y la razón de ser es la significación de t de ambas variables, 0.522, 0.981 y 0.998, respectivamente, que son mayores que 0.05.

En beta vuelve a ser el coeficiente que llevaría cada una de ellas en el modelo, si ingresasen a formar parte de la ecuación, cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la DeDoLab quitando la influencia de las tres que han entrado en el modelo: EsViDP, GeCoRA y EsViRN. Esta correlación ha bajado de valor, cosa lógica, por lo mencionado en el primer paso.

La tolerancia también disminuye, pues es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicado por EsViDP, GeCoRA y EsViRN. Al incluir otra subvariable habrá menos parte que no esté explicada por las que del modelo GeCoFCA presenta un valor de 0.522, antes de 0.388, EsViRC de 0.981, antes de 0.0.752 y EsViMC de 0.998, antes de 0.798.

A continuación, realizaremos el ANOVA en la regresión múltiple.

**Tabla 15 4.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Modelo</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>Gl</b>	<b>Media cuadrática</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regresión	368,482	1	368,482	75,296	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	1110,890	227	4,894		
	Total	1479,371	228			
2	Regresión	569,272	2	284,636	70,682	,000 <sup>c</sup>
	Residuo	910,099	226	4,027		
	Total	1479,371	228			
3	Regresión	648,471	3	216,157	58,533	,000 <sup>d</sup>
	Residuo	830,900	225	3,693		
	Total	1479,371	228			

a. Variable dependiente: DeDoLab

b. Predictores: (Constante), EsViDP

c. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA

d. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN

En el primer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoLab

explicada por EsViDP y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $368.482 + 1110.890 = 1479.371$ . Los grados de libertad siempre son:  $m = 1$  ( $m$  = número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 1 - 1 = 227$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $368.482/1 = 368.482$ ;  $1110.890/227 = 4.894$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 227 grados de libertad,  $F = 368.482/4.894 = 75.296$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 75.296 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando sólo ha entrado la variable EsViDP.

En el segundo paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoLab explicada por EsViDP y GeCoRA y la parte no explicada por la ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $569.272 + 910.099 = 1479.371$ . Los grados de libertad son:  $m = 2$  ( $m$  = número de variables que han

entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  (n es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 2 - 1 = 226$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $569.272/2 = 284.636$ ;  $910.099/226 = 4.027$ . Y, dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 226 grados de libertad,  $F = 284.636/4.027 = 70.682$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 70.682 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el segundo paso, cuando sólo han entrado las variables EsViDP y GeCoRA.

En el tercer paso se nos presenta el análisis de la varianza definitivo del modelo de regresión que vamos a construir, pues es el último. Es parte de variabilidad de la variable DeDoLab explicada por EsViDp, GeCoRA y EsViRN y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Nuevamente el residual disminuye sustancialmente con respecto al segundo paso, como se puede observar. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $648.471 + 830.900 = 1479.371$ . Los grados de libertad son:  $m = 3$  y  $n - m - 1 = 229 - 3 - 1 = 225$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $648.471/3 = 216.157$ ;  $830.900/225 = 3.693$ . Y dividiendo la media cuadrática de la

regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 3 y 225 grados de libertad,  $F = 216.157/3.693 = 58.533$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 58.533 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación cuando han entrado las variables EsViDP, GeCoRA y EsViRN; es decir, cuando ya han entrado todas las subvariables posibles.

A continuación, escribiremos la ecuación del modelo obtenido. El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \dots + \alpha_m X_m + e$ , donde Y es la variable dependiente,  $X_i$  las independientes, donde  $i = 1, 2, \dots, m$ , donde m es el número de variables que entran a formar parte en el modelo y e es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera  $\bar{y} = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2 + \dots + a_m x_m$ . El residuo será  $E = y - \bar{y}$ . Y este plano se da para cada individuo i:  $\bar{y}_i = a_0 + a_1 x_{1i} + a_2 x_{2i} + \dots + a_m x_{mi}$ , para  $i = 1, 2, \dots, m$ , y, también,  $E_i = y_i - \bar{y}$ ; es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 15 5.**

***Coefficientes***

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			95.0% intervalo de confianza para B	
		B	Error Estandar	beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
1	(Constante )	8,279	,794		10,426	,000	6,714	9,844
	EsViDP	,402	,046	,499	8,677	,000	,311	,493
2	(Constante )	3,174	1,021		3,110	,002	1,163	5,185
	EsViDP	,353	,043	,438	8,278	,000	,269	,437
	GeCoRA	,379	,054	,373	7,061	,000	,273	,484
3	(Constante )	1,089	1,076		1,012	,312	-1,031	3,210
	EsViDP	,286	,043	,355	6,610	,000	,201	,371
	GeCoRA	,331	,052	,327	6,324	,000	,228	,434
	EsViRN	,137	,030	,253	4,631	,000	,079	,196

a. Variable dependiente: DeDoLab

Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 1, 2, \dots, m$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos,  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$ , la constante y el coeficiente de EsViDP, respectivamente.

Con una t de Student de 10. 426 y un p-valor de 0, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 8.677 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa.

Además, se escribe como:  $DeDoLab = 8.279 + 0.402 \cdot EsViDP$  (los

valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoLab = 0.499 \cdot ZEsViDP$  (coeficientes estandarizados). Podemos observar que este coeficiente coincide con el valor del coeficiente de correlación muestral entre ambas variables.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [6.714, 9.844]$  y  $\alpha_1 \in [0.311, 0.493]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el segundo paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0,1,2$  la constante, el coeficiente de EsViDP y el de GeCoRA, respectivamente.

Con una t de Student de 3.110 y un p-valor de 0.002, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 8.278 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa y con una t de 7.061 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa. Además, se escribe como:

$DeDoLab = 3.174 + 0.353 \cdot EsViDP + 0.379 \cdot GeCoRA$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables

(indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoLab = 0.438 \cdot ZEsViDP + 0.373 \cdot ZGeCoRA$  (coeficientes estandarizados).

Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es EsViDP, pues el coeficiente del modelo tipificado es

mayor (siempre en valor absoluto) y ambas variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de DeDoLab.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [1.163, 5.185]$ ,  $\alpha_1 \in [0.269, 0.437]$  y  $\alpha_2 \in [0.273, 0.484]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el tercer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0,1,2,3$  la constante, el coeficiente de EsViDP, el coeficiente de GeCoRA y el coeficiente de EsViRN, respectivamente.

Con una t de Student de 1.012 y un p-valor de 0.312, se puede decir que no es significativo para un nivel del 5 %, la constante influye muy poco en el modelo; con una t de 6.610 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  es significativa, con una t de 6.324 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa y con una t de 4.631 y un p-valor de 0, la  $\alpha_3$  también es significativa. Además, se escribe como:

$$DeDoLab = 1.089 + 0.286 \cdot EsViDP + 0.331 \cdot GeCoRA + 0.030 \cdot EsViRN$$

(los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:

$$ZDeDoLab = 0.355 \cdot ZEsViDP + 0.327 \cdot ZGeCoRA + 0.253 \cdot ZEsViRN$$

(coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es EsViDP, pues el coeficiente del modelo



tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y todas las variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de DeDoLab.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la dependiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [-1.031, 3.210]$ ,  $\alpha_1 \in [0.201, 0.371]$ ,  $\alpha_2 \in [0.228, 0.434]$  y  $\alpha_3 \in [0.079, 0.196]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

Para saber la bondad del modelo dado por el plano de regresión establecido hemos de estudiar el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de variabilidad de la variable dependiente que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime a 0% será peor.

**Tabla 15 6.**

***Resumen del modelo<sup>d</sup>***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,499 <sup>a</sup>	,249	,246	2,212
2	,620 <sup>b</sup>	,385	,379	2,007
3	,662 <sup>c</sup>	,438	,431	1,922

a. Predictores: (Constante), EsViDP

b. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA

c. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN

d. Variable dependiente: DeDoLab

En el primer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra EsViDP y de la dependiente DeDoLab. Su valor equivalente a 0.499 indica una correlación positiva media o positiva moderada: a medida que aumenta la devoción personal, aumentará el desempeño laboral docente en las instituciones de la Unión Peruana del Norte.

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0.249 indica que el 30% de la varianza de la variable DeDoLab se explica por el modelo de regresión construido.

R cuadrado corregida es el coeficiente de determinación ajustado al número de subvariables independientes del modelo y el tamaño muestral. Se puede dar por:

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.249 - \frac{1 \cdot (1 - 0.249)}{229 - 1 - 1} \\
 &= 0.246
 \end{aligned}$$

En el segundo paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.620 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable GeCoRA. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.385 y 0.379, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

R cuadrado corregida se da por:

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.385 - \frac{2 \cdot (1 - 0.385)}{229 - 2 - 1} \\
 &= 0.379
 \end{aligned}$$

En el tercer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.662 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable EsViRN. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.438 y 0.431, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.438 - \frac{3 \cdot (1 - 0.438)}{229 - 3 - 1} \\
 &= 0.431
 \end{aligned}$$

Si consideramos las subvariables que han sido introducidas en el modelo y el tamaño de la muestra, considerando la R cuadrado corregida, podemos decir que el modelo final dada por  $DeDoLab = 1.089 + 0.286 \cdot EsViDP + 0.331 \cdot GeCoRA + 0.137 \cdot EsViRN$  explica un 43.1% de la variabilidad de DeDoLab. Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 44%. Varía poco, pero fijémonos en que el tamaño muestral es pequeño. Será mayor cuantas más variables entren en el modelo y mayor sea el tamaño muestral.

El modelo de regresión que hemos dado por la ecuación del plano

$$DeDoLab = 1.089 + 0.286 \cdot EsViDP + 0.331 \cdot GeCoRA + 0.137 \cdot EsViRN$$

produce un ajuste moderado en la predicción del desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte.

Finalmente, tenemos un resumen de valores pronosticados y residuales. El mínimo valor para los valores pronosticados es de 9.96 y

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	N
Valor pronosticado	9,96	18,92	15,05	1,686	229
Residuo	-4,544	7,202	,000	1,909	229
Valor pronosticado estándar	-3,022	2,291	,000	1,000	229
Residuo estándar	-2,365	3,748	,000	,993	229

a. Variable dependiente: DeDoLab  
 el máximo de 18.92 y tienen una media de 15.05. Cuando los valores pronosticados están estandarizados el mínimo es -3.022 y el máximo 2.291

## Tabla 15 7.

### *Estadísticas de residuos<sup>a</sup>*

## 2.2. Prueba de hipótesis del segundo modelo

Se realiza un análisis de regresión para predecir la producción pedagógica docente (DeDoPed), mediante el resto de las subvariables independientes, para un nivel de significación de 0.05, por el método de los pasos sucesivos. Para tal efecto se hallará las correlaciones entre DeDoPed y las subvariables independientes, contrastando para cada

una de las subvariables independientes  $H_0 \leq 0$ , para ver si están correladas.

**Tabla 16 1.**

**Correlaciones**

		DeDoPed	GeCoFCA	GeCoRA	EsViRN	EsViRC	EsViMC	EsViDP
Correlación de Pearson	DeDoPed	1,000	,355	,363	,438	,475	,308	,600
	GeCoFCA	,355	1,000	,779	,263	,384	,188	,152
	GeCoRA	,363	,779	1,000	,239	,305	,188	,164
	EsViRN	,438	,263	,239	1,000	,288	,163	,358
	EsViRC	,475	,384	,305	,288	1,000	,361	,425
	EsViMC	,308	,188	,188	,163	,361	1,000	,433
	EsViDP	,600	,152	,164	,358	,425	,433	1,000
Sig. (unilateral)	DeDoPed	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	GeCoFCA	,000	.	,000	,000	,000	,002	,011
	GeCoRA	,000	,000	.	,000	,000	,002	,006
	EsViRN	,000	,000	,000	.	,000	,007	,000
	EsViRC	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	EsViMC	,000	,002	,002	,007	,000	.	,000
	EsViDP	,000	,011	,006	,000	,000	,000	.
N	DeDoPed	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoFCA	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoRA	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRN	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViMC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViDP	229	229	229	229	229	229	229

En nuestro caso las subvariables independientes o predictoras son: GeCoFCA (Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje), GeCoRA (Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje), EsViRN (Estilo de vida - prácticas de los ocho remedios naturales), EsViRC (Estilo de vida - relacionamiento cristiano), EsViMC (Estilo de vida - cumplimiento de la misión cristiana) y EsViDP (Estilo de vida - devoción personal).

En la matriz de correlación, tabla 16.1, observamos que están correladas positivamente todas las subvariables independientes con la dependiente, para un nivel del 5%. Además, los coeficientes de correlación de GeCoFCA, GeCoRA, EsViRN, EsViRC y EsViDP con DeDoPed son positivas medias, de 0.355, 0.363, 0.438, 0.475 y 0.600, respectivamente. La subvariable EsViMC con DeDoPed tiene coeficiente positivo bajo de 0.308.

Ahora veremos que subvariables entran en cada paso. Para tal análisis se escogió el método de los pasos sucesivos. Este proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable distinta.

En este caso las subvariables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 16 2.**

***Variables introducidas/eliminadas<sup>a</sup>***

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	EsViDP		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar >= ,100).
2	GeCoRA		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar >= ,100).
3	EsViRN		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar >= ,100).
4	EsViRC		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar >= ,100).

a. Variable dependiente: DeDoPed

En la tabla 16.2, la primera variable que entra en el modelo es la más correlada con la dependiente DeDoPed, en este caso EsViDP, con coeficiente de Pearson de 0.600 es la subvariable independiente que explicará un porcentaje máximo de la dependiente.

Las siguientes subvariables que van a ir entrando en cada paso ya no van a depender del coeficiente de correlación con la variable dependiente, sino que van a depender de la correlación parcial y de la tolerancia.

**Tabla 16 3.**

***Variables excluidas<sup>a</sup>***

Modelo	En beta	T	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
1 GeCoFCA	,271 <sup>b</sup>	5,333	,000	,334	,977
GeCoRA	,272 <sup>b</sup>	5,344	,000	,335	,973
EsViRN	,256 <sup>b</sup>	4,699	,000	,298	,872
EsViRC	,268 <sup>b</sup>	4,787	,000	,303	,819
EsViMC	,059 <sup>b</sup>	1,002	,318	,066	,812
2 GeCoFCA	,152 <sup>c</sup>	1,908	,058	,126	,393
EsViRN	,207 <sup>c</sup>	3,904	,000	,252	,838
EsViRC	,204 <sup>c</sup>	3,656	,000	,237	,762
EsViMC	,020 <sup>c</sup>	,358	,721	,024	,798
3 GeCoFCA	,117 <sup>d</sup>	1,501	,135	,100	,388
EsViRC	,182 <sup>d</sup>	3,315	,001	,216	,752
EsViMC	,024 <sup>d</sup>	,438	,662	,029	,798
4 GeCoFCA	,059 <sup>e</sup>	,752	,453	,050	,365
EsViMC	-,011 <sup>e</sup>	-,195	,845	-,013	,768

a. Variable dependiente: DeDoPed

b. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP

c. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP, GeCoRA

d. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN

e. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN, EsViRC

En el primer paso han quedado fuera las variables restantes, GeCoFCA, GeCoRA, EsViRN, EsViRC y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 16.3 de variables excluidas. La columna “En beta” nos

proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial del primer reglón es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente que entrará será GeCoRa (con coeficiente de correlación parcial  $0.335 > 0.334 > 0.303 > 0.298 > 0.066$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoPed, eliminando la influencia de la que ya ha entrado en el modelo, EsViDP; así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoPed que no está explicada.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicada por las subvariables independientes que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las independientes que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás independientes, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia la presenta GeCoFCA con 0.977, GeCoRA con 0.973,



EsViRN con 0.872, seguido de EsViRC con 0.819 y de EsViMC de 0.812. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera:  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con EsViDP.

GeCoFCA:  $0.977 = 1 - (0.152)^2$ , GeCoRA:  $0.973 = 1 - (0.164)^2$ , EsViRN:  $0.872 = 1 - (0.358)^2$ , EsViRC:  $0.819 = 1 - (0.425)^2$  y EsViMC:  $0.812 = 1 - (0.433)^2$ .

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. El criterio para que una variable entre o no nos lo da la significación, que, por defecto en el programa, la hemos escogido que sea menor que 0.05. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es, conjugando las columnas En beta y Tolerancia, GeCoRA, con significación 0.

Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Vemos en la tabla 10.2 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el segundo paso la variable que ha entrado, efectivamente es GeCoRA. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRN, EsViRC y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 10.3. La columna En beta,

segundo reglón, nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

Considerando la columna de correlación parcial, el mayor valor absoluto en el segundo reglón vemos que la siguiente posible variable a entrar en el siguiente es paso es EsVIRN (con coeficiente de correlación parcial  $0.252 > 0.237 > 0.126 > 0.024$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoPed, eliminando la influencia de las que ya han entrado en el modelo, EsViDP y GeCoRA; así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoPed que no está explicada.

La mayor tolerancia la presenta EsViRN con 0.838, seguido de EsViMC con 0.798, de EsViRC con 0.762 y de GeCoFCA con 0.393. Estos valores se obtienen aplicando la fórmula  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con las que ya han entrado en el modelo, con EsViDP y GeCoRA.

EsViRN:  $0.838 = 1 - (0.402)^2$ , EsViMC:  $0.798 = 1 - (0.449)^2$ , EsViRN:  $0.762 = 1 - (0.488)^2$  y GeCoFCA:  $0.393 = 1 - (0.779)^2$ .

La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0.05. En este caso es EsViRN, con significación 0.001.

Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Vemos en la tabla 10.2 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el tercer paso la variable que ha entrado, efectivamente es EsViRN. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRN y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 10.3. La columna En beta, segundo reglón, nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

Considerando la columna de correlación parcial, el mayor valor absoluto en el tercer reglón, vemos que la siguiente posible variable a entrar en el siguiente es paso es EsViRC (con coeficiente de correlación parcial  $0.216 > 0.100 > 0.0.29$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoPed, eliminando la influencia de las que ya han entrado en el modelo, EsViDP, GeCoRA y EsViRN; así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoPed que no está explicada.

La mayor tolerancia la presenta EsViMC con 0.798, seguido de EsViRC con 0.752 y de GeCoFCA con 0.388. Estos valores se

obtienen aplicando la fórmula  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con las que ya han entrado en el modelo, con EsViDP, GeCoRA y EsViRN. EsViMC:  $0.798 = 1 - (0.449)^2$ , EsViRC:  $0.752 = 1 - (0.498)^2$  y GeCoFCA:  $0.388 = 1 - (0.782)^2$ .

La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0.05. En este caso es EsViRC, con significación 0.001.

En el cuarto paso la variable que ha entrado es EsViRC. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA y EsViMC. Vemos que este paso es el último, y la razón de ser es la significación de t de ambas variables, 0.453 y 0.845, respectivamente, que son mayores que 0.05. En beta vuelve a ser el coeficiente que llevaría cada una de ellas en el modelo, si ingresasen a formar parte de la ecuación, cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la DeDoPed quitando la influencia de las cuatro que han entrado en el modelo: EsViDP, GeCoRA, EsViRN y EsViRC. Esta correlación ha bajado de valor, cosa lógica, por lo mencionado en el primer paso.

La tolerancia también disminuye, pues es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicado por EsViDP, GeCoRA, EsViRN y EsViRC. Al incluir otra

subvariable habrá menos parte que no esté explicada por las que del modelo. GeCoFCA presenta un valor de 0.365, antes de 0.388 y EsViMC de 0.768, antes de 0.798.

**Tabla 16 4.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2015,410	1	2015,410	127,727	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	3581,839	227	15,779		
	Total	5597,249	228			
2	Regresión	2417,259	2	1208,629	85,897	,000 <sup>c</sup>
	Residuo	3179,990	226	14,071		
	Total	5597,249	228			
3	Regresión	2619,026	3	873,009	65,954	,000 <sup>d</sup>
	Residuo	2978,223	225	13,237		
	Total	5597,249	228			
4	Regresión	2758,290	4	689,573	54,409	,000 <sup>e</sup>
	Residuo	2838,959	224	12,674		
	Total	5597,249	228			

a. Variable dependiente: DeDoPed

b. Predictores: (Constante), EsViDP

c. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA

d. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN

e. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN, EsViRC

En el primer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoPed explicada por EsViDP y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $2015.410 + 3581.839 = 5597.249$ . Los grados de libertad siempre son:  $m = 1$  ( $m$  = número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 1 - 1 = 227$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $2015.410 / 1 = 2015.410$ ;  $3581.839 / 227 = 15.779$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 227 grados de libertad,  $F = 2015.410 / 15.779 = 127.727$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 127.727 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando sólo ha entrado la variable EsViDP.

En el segundo paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoPed explicada por EsViDP y GeCoRA y la parte no explicada por la ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $2417.259 + 3179.990 = 5597.249$ . Los grados de libertad son:  $m = 2$  ( $m =$  número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 2 - 1 = 226$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $2417.259/2 = 1208.629$ ;  $3179.990/226 = 14.071$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 226 grados de libertad,  $F = 1208.629/14.071 = 85.897$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 85.897 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el segundo paso, cuando sólo han entrado las variables EsViDP y GeCoRA.

En el tercer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoPed explicada por EsViDP, GeCoRA y EsViRN y la parte no explicada por la ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $2619.026 + 2978.223 = 5597.249$ . Los grados de libertad son:  $m = 3$  ( $m =$  número de variables

que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  (n es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 3 - 1 = 225$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $2619.026/3 = 873.009$ ;  $2978.223/225 = 13.237$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 3 y 225 grados de libertad,  $F = 873.009/13.237 = 65.954$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 65.954 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el tercer paso, cuando sólo han entrado las variables EsViDP, GeCoRA y EsViRN.

En el cuarto paso se nos presenta el análisis de la varianza definitivo del modelo de regresión que vamos a construir, pues es el último. Es parte de variabilidad de la variable DeDoPed explicada por EsViDp, GeCoRA, EsViRN y EsViRC y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Nuevamente el residual disminuye sustancialmente con respecto al tercer paso, como se puede observar. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $648.471 + 830.900 = 1479.371$ . Los grados de libertad son:  $m = 4$  y  $n - m - 1 = 229 - 4 - 1 = 224$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $2758.290/4 = 689.573$ ;  $2838.959/224 = 12.674$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 4 y 224 grados de libertad,  $F = 689.573/12.674 = 54.674$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 54.674 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación cuando han entrado las variables EsViDP, GeCoRA, EsViRN y EsViRC; es decir, cuando ya han entrado todas las subvariables posibles.



A continuación, escribiremos la ecuación del modelo obtenido. El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \dots + \alpha_m X_m + e$ , donde  $Y$  es la variable dependiente,  $X_i$  las independientes, donde  $i = 1, 2, \dots, m$ , donde  $m$  es el número de variables que entran a formar parte en el modelo y  $e$  es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera  $\bar{y} = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2 + \dots + a_m x_m$ . El residuo será  $E = y - \bar{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\bar{y}_i = a_0 + a_1 x_{1i} + a_2 x_{2i} + \dots + a_m x_{mi}$ , para  $i = 1, 2, \dots, m$ , y, también,  $E_i = y_i - \bar{y}_i$ ; es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 16 5.**

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficiente s estandarizados		Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta	t		Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	19,662	1,426		13,789	,000	16,852	22,472
EsViDP	,940	,083	,600	11,302	,000	,776	1,104
2 (Constante)	12,439	1,908		6,520	,000	8,680	16,199
EsViDP	,870	,080	,556	10,930	,000	,713	1,027
GeCoRA	,536	,100	,272	5,344	,000	,338	,733
3 (Constante)	9,112	2,037		4,473	,000	5,098	13,127
EsViDP	,764	,082	,488	9,326	,000	,602	,925
GeCoRA	,460	,099	,233	4,639	,000	,264	,655
EsViRN	,219	,056	,207	3,904	,000	,108	,329
4 (Constante)	6,492	2,144		3,028	,003	2,267	10,718
EsViDP	,664	,086	,424	7,760	,000	,495	,833

GeCoRA	,380	,100	,193	3,808	,000	,184	,577
EsViRN	,198	,055	,187	3,583	,000	,089	,307
EsViRC	,477	,144	,182	3,315	,001	,193	,761

a. Variable dependiente: DeDoPed

Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 1, 2, \dots, m$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos,  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$ , la constante y el coeficiente de EsViDP, respectivamente.

Con una t de Student de 13.789 y un p-valor de 0, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 11.302 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como:  $DeDoPed = 19.662 + 0.904 \cdot EsViDP$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoPed = 0.600 \cdot ZEsViDP$  (coeficientes estandarizados). Podemos observar que este coeficiente coincide con el valor del coeficiente de correlación muestral entre ambas variables.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [16.852, 22.472]$  y  $\alpha_1 \in [0.776, 1.104]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el segundo paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1, 2$  la constante, el coeficiente de EsViDP y el de GeCoRA, respectivamente.

Con una t de Student de 6.520 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 10.930 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa y con una t de 5.344 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa. Además, se escribe como:  $DeDoPed = 12.439 + 0.870 \cdot EsViDP + 0.536 \cdot GeCoRA$  (los valores

escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  
 $ZDeDoPed = 0.556 \cdot ZEsViDP + 0.272 \cdot ZGeCoRA$  (coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es EsViDP, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y ambas variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoPed*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [8.680, 16.199]$ ,  $\alpha_1 \in [0.713, 1.027]$  y  $\alpha_2 \in [0.338, 0.733]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el tercer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0,1,2,3$  la constante, el coeficiente de EsViDP, el de GeCoRA y el de EsViRN, respectivamente.

Con una t de Student de 4.473 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 9.326 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa, con una t de 4.639 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa y con una t de 3.904 y un p-valor de 0, la  $\alpha_3$  también es significativa. Además, se escribe como:

$$DeDoPed = 9.112 + 0.764 \cdot EsViDP + 0.460 \cdot GeCoRA + 0.219 \cdot EsViRN$$

(los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  
 $ZDeDoPed = 0.488 \cdot ZEsViDP + 0.233 \cdot ZGeCoRA + 0.207 \cdot ZEsViRN$  (coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es EsViDP, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y las tres variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoPed*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [5.098, 13.127]$ ,  $\alpha_1 \in [0.602, 0.925]$ ,  $\alpha_2 \in [0.264, 0.655]$  y  $\alpha_3 \in [0.108, 0.329]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el cuarto paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1, 2, 3, 4$  la constante, el coeficiente de EsViDP, el coeficiente de GeCoRA, el coeficiente de EsViRN y el coeficiente de EsViRC, respectivamente.

Con una t de Student de 3.028 y un p-valor de 0.003, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 7.760 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  es significativa, con una t de 3.808 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa; con una t de 3.583 y un p-valor de 0, la  $\alpha_3$  es significativa y con una t de 3.315 y un p-valor de 0.001, la  $\alpha_4$  también es significativa. Además, se escribe como:

$$DeDoPed = 6.492 + 0.664 \cdot EsViDP + 0.380 \cdot GeCoRA + 0.198 \cdot EsViRN$$

+0.477 · EsViRC (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:

$$ZDeDoPed = 0.424 \cdot ZEsViDP + 0.193 \cdot ZGeCoRA + 0.187 \cdot ZEsViRN + 0.182 \cdot ZEsViRC$$

(coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es Es

ViDP, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y todas las variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoPed*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos

de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [2.267, 10.718]$ ,  $\alpha_1 \in [0.495, 0.833]$ ,  $\alpha_2 \in [0.184, 0.577]$ ,  $\alpha_3 \in [0.089, 0.307]$  y  $\alpha_4 \in [0.193, 0.761]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

Para saber la bondad del modelo dado por el plano de regresión establecido hemos de estudiar el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de variabilidad de la variable dependiente que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime a 0% será peor.

**Tabla 16 6.**

***Resumen del modelo<sup>e</sup>***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,600 <sup>a</sup>	,360	,357	3,972
2	,657 <sup>b</sup>	,432	,427	3,751
3	,684 <sup>c</sup>	,468	,461	3,638
4	,702 <sup>d</sup>	,493	,484	3,560

a. Predictores: (Constante), EsViDP

b. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA

c. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN

d. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN, EsViRC

e. Variable dependiente: DeDoPed

En el primer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra EsViDP y de la dependiente DeDoPed. Su valor equivalente a 0.600 indica una correlación positiva media o positiva moderada: a medida que aumenta la devoción personal, aumentará la producción pedagógica docente en las instituciones de la Unión Peruana del Norte (UPN).

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0.360 indica que el 36% de la varianza de la variable DeDoPed se explica por el modelo de regresión construido.

R cuadrado ajustado es el coeficiente de determinación ajustado al número de subvariables independientes del modelo y el tamaño muestral. Se puede dar por:

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.360 - \frac{1 \cdot (1 - 0.360)}{229 - 1 - 1} \\
 &= 0.357
 \end{aligned}$$

En el segundo paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.657 ha aumentado con relación al paso anterior al

introducir la variable GeCoRA. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.432 y 0.427, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

R cuadrado corregida se da por:

$$\begin{aligned} R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\ &= 0.432 - \frac{2 \cdot (1 - 0.432)}{229 - 2 - 1} \\ &= 0.427 \end{aligned}$$

En el tercer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.684 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable EsViRN. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.468 y 0.461, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

$$\begin{aligned} R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\ &= 0.468 - \frac{3 \cdot (1 - 0.468)}{229 - 3 - 1} \\ &= 0.461 \end{aligned}$$

En el cuarto paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.702 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable EsViRC. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.493 y 0.484, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

$$\begin{aligned} R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\ &= 0.493 - \frac{4 \cdot (1 - 0.493)}{229 - 4 - 1} \\ &= 0.484 \end{aligned}$$

Si consideramos las subvariables que han sido introducidas en el modelo y el tamaño de la muestra, considerando la R cuadrado corregida, podemos decir que el modelo final dada por

$$DeDoPed = 6.492 + 0.664 \cdot EsViDP + 0.380 \cdot GeCoRA + 0.198 \cdot EsViRN$$

+0.477 · *EsViRC* explica un 48.4% de la variabilidad de *DeDoPed*.

Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 49.3%. Varía poco, pero fijémonos en que el tamaño muestral es pequeño. Será mayor cuantas más variables entren en el modelo y mayor sea el tamaño muestral.

El modelo de regresión que hemos dado por la ecuación del plano

$$ZDeDoPed = 0.424 \cdot ZEsViDP + 0.193 \cdot ZGeCoRA + 0.187 \cdot ZEsViRN + 0.182 \cdot ZEsViRC$$

produce un ajuste moderado en la predicción del desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte.

Finalmente, tenemos un resumen de valores pronosticados y residuales. El mínimo valor para los valores pronosticados es de 25.86 y el máximo de 42.46 y tienen una media de 35.50. Cuando los valores pronosticados están estandarizados el mínimo es -2.733 y el máximo 2.000.

#### **Tabla 16 7.**

##### **Estadísticas de residuos<sup>a</sup>**



	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	N
Valor pronosticado	25,86	42,46	35,50	3,478	229
Residuo	-11,338	9,454	,000	3,529	229
Valor pronosticado estándar	-2,773	2,000	,000	1,000	229
Residuo estándar	-3,185	2,656	,000	,991	229

a. Variable dependiente: DeDoPed

Los residuos van desde -11.338 hasta 9,454, valores mínimo y máximo, respectivamente. La media de los residuos es 0. Su desviación típica es de 3.529.

### 2.3. Prueba de hipótesis del tercer modelo

Se realiza un análisis de regresión para predecir la actuación profesional docente (DeDoPro), mediante el resto de las subvariables independientes, para un nivel de significación de 0.05, por el método de los pasos sucesivos. Para tal efecto se hallará las correlaciones entre DeDoPro y las subvariables independientes, contrastando para cada una de las subvariables independientes  $H_0 \leq 0$ , para ver si están correladas.

**Tabla 17 1.**

**Correlaciones**

		DeDoPro	GeCoFC A	GeCoR A	EsViRN	EsViRC	EsViMC	EsViDP
Correlación de Pearson	DeDoPro	1,000	,401	,358	,319	,237	,251	,452
	GeCoFCA	,401	1,000	,779	,263	,384	,188	,152
	GeCoRA	,358	,779	1,000	,239	,305	,188	,164
	EsViRN	,319	,263	,239	1,000	,288	,163	,358
	EsViRC	,237	,384	,305	,288	1,000	,361	,425
	EsViMC	,251	,188	,188	,163	,361	1,000	,433
	EsViDP	,452	,152	,164	,358	,425	,433	1,000
Sig. (unilateral)	DeDoPro	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	GeCoFCA	,000	.	,000	,000	,000	,002	,011
	GeCoRA	,000	,000	.	,000	,000	,002	,006
	EsViRN	,000	,000	,000	.	,000	,007	,000
	EsViRC	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	EsViMC	,000	,002	,002	,007	,000	.	,000
	EsViDP	,000	,011	,006	,000	,000	,000	.
N	DeDoPro	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoFCA	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoRA	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRN	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViMC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViDP	229	229	229	229	229	229	229

En nuestro caso las subvariables independientes o predictoras son: GeCoFCA (Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje), GeCoRA (Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje), EsViRN (Estilo de vida - prácticas de los ocho remedios naturales), EsViRC (Estilo de vida - relacionamiento

cristiano), EsViMC (Estilo de vida - cumplimiento de la misión cristiana) y EsViDP (Estilo de vida - devoción personal).

En la matriz de correlación, tabla 17.1, observamos que están correladas positivamente todas las subvariables independientes con la dependiente, para un nivel del 5%. Además, los coeficientes de correlación de GeCoFCA , GeCoRA y EsViDP con DeDoPro son positivas medias, de 0.401, 0.358 y 0.452, respectivamente. Las subvariables EsViRN, EsViRC y EsViMC con DeDoPro tienen coeficientes positivos bajos de 0.319, 0.237 y 0.251, respectivamente. Ahora veremos que subvariables entran en cada paso. Para tal análisis se escogió el método de los pasos sucesivos. Este proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable distinta.

En este caso las subvariables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 17 2.**

***Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>***

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	EsViDP		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar >= ,100).
2	GeCoFCA		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar >= ,100).

a. Variable dependiente: DeDoPro

En la tabla 17.2, la primera variable que entra en el modelo es la más correlada con la dependiente DeDoPro, en este caso EsViDP, con coeficiente de Pearson de 0.452 es la subvariable independiente que explicará un porcentaje máximo de la dependiente.

Las siguientes subvariables que van a ir entrando en cada paso ya no van a depender del coeficiente de correlación con la variable dependiente, sino que van a depender de la correlación parcial y de la tolerancia.

**Tabla 17 3.**

Modelo		En beta	T	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de
						colinealidad
						Tolerancia
1	GeCoFCA	,340 <sup>b</sup>	6,114	,000	,377	,977
	GeCoRA	,292 <sup>b</sup>	5,131	,000	,323	,973
	EsViRN	,180 <sup>b</sup>	2,880	,004	,188	,872
	EsViRC	,055 <sup>b</sup>	,836	,404	,055	,819
	EsViMC	,068 <sup>b</sup>	1,037	,301	,069	,812
2	GeCoRA	,072 <sup>c</sup>	,814	,417	,054	,392
	EsViRN	,104 <sup>c</sup>	1,722	,086	,114	,827
	EsViRC	-,089 <sup>c</sup>	-1,378	,170	-,091	,714
	EsViMC	,017 <sup>c</sup>	,278	,781	,019	,797

a. Variable dependiente: DeDoPro

b. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP

c. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP, GeCoFCA

***Variables excluidas<sup>a</sup>***

En el primer paso han quedado fuera las variables restantes, GeCoFCA, GeCoRA, EsViRN, EsViRC y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 18.3 de variables excluidas. La columna “En beta” nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial del primer reglón es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente que entrará será GeCoFCA (con coeficiente de correlación parcial  $0.377 > 0.323 > 0.188 > 0.069 > 0.054$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoPro, eliminando la influencia de la que ya ha entrado en el modelo, EsViDP; así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoPro que no está explicada.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicada por las subvariables independientes que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las independientes que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás independientes, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia la presenta GeCoFCA con 0.977, GeCoRA con 0.973, EsViRN con 0.872, seguido de EsViRC con 0.819 y de EsViMC de 0.812. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de

correlación entre las variables de la siguiente manera:  
 $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con EsViDP, GeCoFCA:  $0.977 = 1 - (0.152)^2$ , GeCoRA:  $0.973 = 1 - (0.164)^2$ , EsViRN:  $0.872 = 1 - (0.358)^2$ , EsViRC:  $0.8191 = 1 - (0.425)^2$  y EsViMC:  $0.8121 - (0.433)^2$ .

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. El criterio para que una variable entre o no nos lo da la significación, que, por defecto en el programa, la hemos escogido que sea menor que 0.05. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es, conjugando las columnas En beta y Tolerancia, GeCoFCA, con significación 0.

Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Vemos en la tabla 11.2 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el segundo paso la variable que ha entrado, efectivamente es GeCoFCA. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRN, EsViRC y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 11.3. Vemos que este paso es el último, y la razón de ser es la significación de t de todas

estas variables, 0.417, 0.086, 0.170 y 0.781, respectivamente, que son mayores que 0.05.

En beta vuelve a ser el coeficiente que llevaría cada una de ellas en el modelo, si ingresasen a formar parte de la ecuación, cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la DeDoPro quitando la influencia de las dos que han entrado en el modelo: EsViDP y GeCoFCA. Esta correlación ha bajado de valor, cosa lógica, por lo mencionado en el primer paso.

La tolerancia también disminuye, pues es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicado por EsViDP y GeCoFCA. Al incluir otra subvariable habrá menos parte que no esté explicada por las que del modelo. GeCoRA presenta un valor de 0.392, antes de 0.973; EsViRN presenta un valor de 0.827, antes de 0.872; EsViRC presenta un valor de 0.714, antes de 0.819 y EsViMC de 0.797, antes de 0.812.

**Tabla 17 4.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	306,223	1	306,223	58,350	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	1191,305	227	5,248		
	Total	1497,528	228			
2	Regresión	475,281	2	237,641	52,538	,000 <sup>c</sup>
	Residuo	1022,247	226	4,523		

Total	1497,528	228
-------	----------	-----

---

a. Variable dependiente: DeDoPro  
b. Predictores: (Constante), EsViDP  
c. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoFCA

En el primer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoPro explicada por EsViDP y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $306.223 + 1191.305 = 1497.528$ . Los grados de libertad siempre son:  $m = 1$  ( $m =$  número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 1 - 1 = 227$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $306.223/1 = 306.223$ ;  $1191.305/227 = 5.248$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 227 grados de libertad,  $F = 306.223/5.248 = 58.350$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 58.350 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando sólo ha entrado la variable EsViDP.

En el segundo paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoPro explicada por EsViDP y GeCoFCA y la parte no explicada por la



ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $475.228 + 1022.247 = 1497.528$ . Los grados de libertad son:  $m = 2$  ( $m =$  número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 2 - 1 = 226$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $475.228/2 = 237.641$ ;  $1022.247/226 = 4.523$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 226 grados de libertad,  $F = 237.641/4.523 = 52.538$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 52.538 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el segundo paso, cuando sólo han entrado las variables EsViDP y GeCoFCA; es decir, cuando ya han entrado todas las posibles.

A continuación, escribiremos la ecuación del modelo obtenido. El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \dots + \alpha_m X_m + e$ , donde  $Y$  es la variable dependiente,  $X_i$  las independientes, donde  $i = 1, 2, \dots, m$ , donde  $m$  es el número de variables que entran a formar parte en el modelo y  $e$  es el

error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera  $\bar{y} = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_mx_m$ . El residuo será  $E = y - \bar{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\bar{y}_i = a_0 + a_1x_{1i} + a_2x_{2i} + \dots + a_mx_{mi}$ , para  $i = 1, 2, \dots, m$ , y, también,  $E_i = y_i - \bar{y}$ ; es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 17 5.**

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		95.0% intervalo de confianza para B		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	6,965	,822		8,470	,000	5,345	8,586
EsViDP	,366	,048	,452	7,639	,000	,272	,461
2 (Constante)	1,237	1,209		1,023	,307	-1,145	3,619
EsViDP	,325	,045	,401	7,206	,000	,236	,413
GeCoFCA	,149	,024	,340	6,114	,000	,101	,197

a. Variable dependiente: DeDoPro

Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 1, 2, \dots, m$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos,  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$ , la constante y el coeficiente de EsViDP, respectivamente.

Con una t de Student de 8.789 y un p-valor de 0, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 7.639 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como:  $DeDoPro = 6.965 + 0.366 \cdot EsViDP$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoPro = 0.452 \cdot ZEsViDP$  (coeficientes estandarizados). Podemos observar que este coeficiente coincide con el valor del coeficiente de correlación muestral entre ambas variables.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [5.345, 8.586]$  y  $\alpha_1 \in [0.272, 0.461]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el segundo paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0,1,2$  la constante, el coeficiente de EsViDP y el de GeCoFCA, respectivamente.

Con una t de Student de 1.023 y un p-valor de 0.307, se puede decir que no es significativo para un nivel del 5 %, la constante influye poco en el modelo; con una t de 7.206 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa y con una t de 6.114 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa. Además, se escribe como:  $DeDoPro = 1.237 + 0.325 \cdot EsViDP + 0.149 \cdot GeCoFCA$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoPro = 0.401 \cdot ZEsViDP + 0.340 \cdot ZGeCoFCA$  (coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es EsViDP, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y ambas variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoPro*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [-1.145, 3.619]$ ,  $\alpha_1 \in [0.236, 0.413]$  y  $\alpha_2 \in [0.101, 0.197]$  (intervalo de confianza para B al 95%) (intervalo de confianza para B al 95%).

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,452 <sup>a</sup>	,204	,201	2,291
2	,563 <sup>b</sup>	,317	,311	2,127

a. Predictores: (Constante), EsViDP  
b. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoFCA  
c. Variable dependiente: DeDoPro

Para saber la bondad del modelo dado por el plano de regresión establecido hemos de estudiar el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de variabilidad de la variable dependiente que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime a 0% será peor.

**Tabla 17 6.**

### ***Resumen del modelo<sup>c</sup>***

En el primer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra EsViDP y de la dependiente DeDoPro. Su valor equivalente a 0.452 indica una correlación positiva media o positiva moderada: a medida que aumenta la devoción personal, aumentará la actuación profesional docente en las instituciones de la Unión Peruana del Norte (UPN).

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0.204 indica que el 20.4% de la varianza de la variable DeDoPro se explica por el modelo de regresión construido.

R cuadrado ajustado es el coeficiente de determinación ajustado al número de subvariables independientes del modelo y el tamaño muestral. Se puede dar por:

$$\begin{aligned} R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\ &= 0.204 - \frac{1 \cdot (1 - 0.204)}{229 - 1 - 1} \\ &= 0.201 \end{aligned}$$

En el segundo paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.563 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable GeCoFCA. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.317 y 0.311, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

R cuadrado corregida se da por:

$$\begin{aligned} R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\ &= 0.317 - \frac{2 \cdot (1 - 0.317)}{229 - 2 - 1} \\ &= 0.311 \end{aligned}$$

Si consideramos las subvariables que han sido introducidas en el modelo y el tamaño de la muestra, considerando la R cuadrado corregida, podemos decir que el modelo final dada por  $DeDoPro = 1.237 + 0.325 \cdot EsViDP + 0.149 \cdot GeCoFCA$  explica un 31.1% de la variabilidad de *DeDoPro*. Considerando el coeficiente de

determinación diríamos que es un 31.7%. Varía poco, pero fijémonos en que el tamaño muestral es pequeño. Será mayor cuantas más variables entren en el modelo y mayor sea el tamaño muestral. El modelo de regresión que hemos dado por la ecuación del plano  $ZDeDoPro = 0.401 \cdot ZEsViDP + 0.340 \cdot ZGeCoFCA$  produce un ajuste moderado en la predicción del desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte. Finalmente, tenemos un resumen de valores pronosticados y residuales. El mínimo valor para los valores pronosticados es de 9.23 y el máximo de 15.93 y tienen una media de 13.14. Cuando los valores pronosticados están estandarizados el mínimo es -2.710 y el máximo 1.932.

**Tabla 17 7.**

***Estadísticas de residuos<sup>a</sup>***

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	N
Valor pronosticado	9,23	15,93	13,14	1,444	229
Residuo	-5,095	5,738	,000	2,117	229
Valor pronosticado estándar	-2,710	1,932	,000	1,000	229
Residuo estándar	-2,396	2,698	,000	,996	229

a. Variable dependiente: DeDoPro

Los residuos van desde -5.095 hasta 5,738, valores mínimo y máximo, respectivamente. La media de los residuos es 0. Su desviación típica es de 2.117.

## 2.4. Prueba de hipótesis del cuarto modelo

Se realiza un análisis de regresión para predecir el nivel de realización personal docente (DeDoRes), mediante el resto de las subvariables independientes, para un nivel de significación de 0.05, por el método de los pasos sucesivos. Para tal efecto se hallará las correlaciones entre DeDoRes y las subvariables independientes, contrastando para cada una de las subvariables independientes  $H_0 \leq 0$ , para ver si están correladas.

**Tabla 18 1.**

### **Correlaciones**

		GeCoFC						
		DeDoRes	A	GeCoRA	EsViRN	EsViRC	EsViMC	EsViDP
Correlación de Pearson	DeDoRes	1,000	,369	,473	,339	,451	,311	,436
	GeCoFCA	,369	1,000	,779	,263	,384	,188	,152
	GeCoRA	,473	,779	1,000	,239	,305	,188	,164
	EsViRN	,339	,263	,239	1,000	,288	,163	,358
	EsViRC	,451	,384	,305	,288	1,000	,361	,425
	EsViMC	,311	,188	,188	,163	,361	1,000	,433
	EsViDP	,436	,152	,164	,358	,425	,433	1,000
	Sig. (unilateral)	DeDoRes	.	,000	,000	,000	,000	,000
	GeCoFCA	,000	.	,000	,000	,000	,002	,011
	GeCoRA	,000	,000	.	,000	,000	,002	,006
	EsViRN	,000	,000	,000	.	,000	,007	,000
	EsViRC	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	EsViMC	,000	,002	,002	,007	,000	.	,000
	EsViDP	,000	,011	,006	,000	,000	,000	.
N	DeDoRes	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoFCA	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoRA	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRN	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViMC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViDP	229	229	229	229	229	229	229

En nuestro caso las subvariables independientes o predictoras son: GeCoFCA (Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje), GeCoRA (Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje), EsViRN (Estilo de vida - prácticas de los ocho remedios naturales), EsViRC (Estilo de vida - relacionamiento cristiano), EsViMC (Estilo de vida - cumplimiento de la misión cristiana) y EsViDP (Estilo de vida - devoción personal).

En la matriz de correlación, tabla 18.1, observamos que están correladas positivamente todas las subvariables independientes con la dependiente, para un nivel del 5%. Además, los coeficientes de correlación de GeCoFCA, GeCoRA, EsViRN, EsViRC y EsViDP con DeDoRes son positivas medias, de 0.369, 0.473, 0.339, 0.451 y 0.436, respectivamente. La subvariable EsViMC con DeDoRes tiene coeficiente positivo bajo de 0.311.

Ahora veremos que subvariables entran en cada paso. Para tal análisis se escogió el método de los pasos sucesivos. Este proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable distinta.

En este caso las subvariables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 18 2.**

***Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>***

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
--------	------------------------	----------------------	--------



1	GeCoRA	Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar >= ,100).
2	EsViDP	Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar >= ,100).
3	EsViRC	Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar <= ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar >= ,100).

a. Variable dependiente: DeDoRes

En la tabla 18.2, la primera variable que entra en el modelo es la más correlada con la dependiente DeDoRes, en este caso GeCoRA, con coeficiente de Pearson de 0.473 es la subvariable independiente que explicará un porcentaje máximo de la dependiente.

Las siguientes subvariables que van a ir entrando en cada paso ya no van a depender del coeficiente de correlación con la variable dependiente, sino que van a depender de la correlación parcial y de la tolerancia.

**Tabla 18 3.**

***Variables excluidas<sup>a</sup>***

Modelo		En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad
						Tolerancia
1	GeCoFCA	,001 <sup>b</sup>	,009	,993	,001	,394
	EsViRN	,240 <sup>b</sup>	4,120	,000	,264	,943
	EsViRC	,338 <sup>b</sup>	5,904	,000	,366	,907
	EsViMC	,230 <sup>b</sup>	3,993	,000	,257	,965
	EsViDP	,368 <sup>b</sup>	6,802	,000	,412	,973
2	GeCoFCA	-,022 <sup>c</sup>	-,253	,800	-,017	,393
	EsViRN	,130 <sup>c</sup>	2,244	,026	,148	,838
	EsViRC	,221 <sup>c</sup>	3,716	,000	,240	,762
	EsViMC	,093 <sup>c</sup>	1,555	,121	,103	,798
3	GeCoFCA	-,106 <sup>d</sup>	-1,237	,217	-,082	,368
	EsViRN	,107 <sup>d</sup>	1,882	,061	,125	,827
	EsViMC	,054 <sup>d</sup>	,904	,367	,060	,769

a. Variable dependiente: DeDoRes

b. Predictores en el modelo: (Constante), GeCoRA

c. Predictores en el modelo: (Constante), GeCoRA, EsViDP

d. Predictores en el modelo: (Constante), GeCoRA, EsViDP, EsViRC

En el primer paso han quedado fuera las variables restantes, GeCoFCA, EsViRN, EsViRC, EsViMC y EsViDP, los cuales aparecen en la tabla 12.3 de variables excluidas. La columna “En beta” nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial del primer reglón es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente que entrará será EsViDP (con coeficiente de correlación parcial  $0.412 > 0.366 > 0.264 > 0.257 > 0.011$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoRes, eliminando la influencia de la que ya ha entrado en el modelo, GeCoRA; así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoRes que no está explicada.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicada por las subvariables independientes que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las independientes que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás independientes, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia la presenta EsViDP con 0.973, EsViMC con 0.965, EsViRN con 0.943, seguido de EsViRC con 0.907 y de GeCoFCA de 0.394. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera:

$tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con GeCoRA.

EsViDP:  $0.973 = 1 - (0.164)^2$ , EsViMC:  $0.965 = 1 - (0.188)^2$ , EsViRN:  $0.943 = 1 - (0.239)^2$ , EsViRC:  $0.907 = 1 - (0.305)^2$  y GeCoFCA:  $0.394 - (0.779)^2$ .

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. El criterio para que una variable entre o no nos lo da la significación, que, por defecto en el programa, la hemos escogido que sea menor que 0.05. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es, conjugando las columnas En beta y Tolerancia, EsViDP, con significación 0.

Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Vemos en la tabla 12.2 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el segundo paso la variable que ha entrado, efectivamente es EsViDP. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRN, EsViRC y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 12.3. La columna En beta, segundo reglón, nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

Considerando la columna de correlación parcial, el mayor valor absoluto en el segundo reglón, vemos que la siguiente posible variable a entrar en el siguiente paso es EsViRC (con coeficiente de correlación parcial  $0.240 > 0.148 > 0.103 > 0.017$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoRes, eliminando la influencia de las que ya han entrado en el modelo, GeCoRA y EsViDP;

así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoRes que no está explicada.

La mayor tolerancia la presenta EsViRN con 0.838, seguido de EsViMC con 0.798, de EsViRC con 0.762 y de GeCoFCA con 0.393. Estos valores se obtienen aplicando la fórmula  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con las que ya han entrado en el modelo, con EsViDP y GeCoRA. EsViRN:  $0.838 = 1 - (0.402)^2$ , EsViMC:  $0.798 = 1 - (0.449)^2$ , EsViRC:  $0.762 = 1 - (0.488)^2$  y GeCoFCA:  $0.393 = 1 - (0.779)^2$ .

La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0.05. En este caso es EsViRN, con significación 0.000.

Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Vemos en la tabla 12.2 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el tercer paso la variable que ha entrado, efectivamente es EsViRN. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRN y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 12.3. Vemos que este paso es el último, y la razón de ser es la significación de t de ambas variables, -1.237, 1.882 y 0.904, respectivamente, que son mayores que 0.05.

En beta vuelve a ser el coeficiente que llevaría cada una de ellas en el modelo, si ingresasen a formar parte de la ecuación, cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la DeDoRes quitando la influencia de las tres que han entrado en el modelo: GeCoRA, EsViDP y EsViRC. Esta correlación ha bajado de valor, cosa lógica, por lo mencionado en el primer paso.

La tolerancia también disminuye, pues es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicado por GeCoRA, EsViDP y EsViRC. Al incluir otra subvariable habrá menos parte que no esté explicada por las que del modelo. GeCoFCA presenta un valor de 0.368, antes de 0.393; EsViRN presenta un valor de 0.827, antes de 0.838 y EsViMC de 0.769, antes de 0.798.

**Tabla 18 4.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	407,393	1	407,393	65,454	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	1412,869	227	6,224		
	Total	1820,262	228			
2	Regresión	647,477	2	323,738	62,386	,000 <sup>c</sup>
	Residuo	1172,785	226	5,189		
	Total	1820,262	228			
3	Regresión	715,306	3	238,435	48,552	,000 <sup>d</sup>
	Residuo	1104,956	225	4,911		
	Total	1820,262	228			

a. Variable dependiente: DeDoRes

b. Predictores: (Constante), GeCoRA

c. Predictores: (Constante), GeCoRA, EsViDP

d. Predictores: (Constante), GeCoRA, EsViDP, EsViRC

En el primer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoRes explicada por GeCoRA y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $407.393 + 1412.869 = 1820.262$ . Los grados de libertad siempre son:  $m = 1$  ( $m =$  número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 1 - 1 = 227$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $407.393/1 = 407.393$ ;  $1412.869/227 = 6.224$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 227 grados de libertad,  $F = 407.393/6.224 = 65.454$ . El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 65.454 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando sólo ha entrado la variable GeCoRA.

En el segundo paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoRes explicada por GeCoRA y EsViDP y la parte no explicada por la ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $647.477 + 1172.785 = 1820.262$ . Los grados de libertad son:  $m = 2$  ( $m =$  número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 2 - 1 = 226$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $647.477/2 = 323.738$ ;  $1172.785/226 = 5.189$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 226 grados de libertad,  $F = 323.738/5.189 = 62.386$ . El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 62.386 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el segundo paso, cuando sólo han entrado las variables GeCoRA y EsViDP.

En el tercer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoRes explicada por GeCoRA, EsViDP y EsViRC y la parte no explicada por la ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $715.306 + 1104.956 = 1820.262$ . Los grados de libertad son:  $m = 3$  ( $m =$  número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 3 - 1 = 225$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $715.306/3 = 238.435$ ;  $1104.956/225 = 4.911$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión

entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 3 y 225 grados de libertad,  $F = 238.435/4.911 = 48.552$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 48.552 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación cuando han entrado las variables GeCoRA, EsViDP y EsViRC; es decir, cuando ya han entrado todas las subvariables posibles.

A continuación, escribiremos la ecuación del modelo obtenido. El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \dots + \alpha_m X_m + e$ , donde Y es la variable dependiente,  $X_i$  las independientes, donde  $i = 1, 2, \dots, m$ , donde m es el número de variables que entran a formar parte en el modelo y e es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera  $\bar{y} = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2 + \dots + a_m x_m$ . El residuo será  $E = y - \bar{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\bar{y}_i = a_0 + a_1 x_{1i} + a_2 x_{2i} + \dots + a_m x_{mi}$ , para  $i = 1, 2, \dots, m$ , y, también,  $E_i = y_i - \bar{y}_i$ ; es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 18 5.**

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		95.0% intervalo de confianza para B		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	13,602	1,044		13,027	,000	11,544	15,659
GeCoRA	,532	,066	,473	8,090	,000	,402	,662
2 (Constante)	9,124	1,159		7,875	,000	6,841	11,407
GeCoRA	,464	,061	,413	7,625	,000	,344	,584
EsViDP	,329	,048	,368	6,802	,000	,234	,424
3 (Constante)	7,086	1,253		5,654	,000	4,616	9,556



GeCoRA	,404	,061	,359	6,584	,000	,283	,525
EsViDP	,253	,051	,283	4,925	,000	,152	,354
EsViRC	,331	,089	,221	3,716	,000	,155	,506

a. Variable dependiente: DeDoRes

Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 1, 2, \dots, m$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos. En el primer paso, hacemos,  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$ , la constante y el coeficiente de EsViDP, respectivamente.

Con una t de Student de 13.027 y un p-valor de 0, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 8.090 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como:  $DeDoRes = 13.602 + 0.532 \cdot GeCoRA$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoRes = 0.473 \cdot ZGeCoRA$  (coeficientes estandarizados). Podemos observar que este coeficiente coincide con el valor del coeficiente de correlación muestral entre ambas variables.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [11.544, 15.659]$  y  $\alpha_1 \in [0.402, 0.662]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el segundo paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1, 2$  la constante, el coeficiente de GeCoRA y el de EsViDP, respectivamente.

Con una t de Student de 7.875 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 7.625 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa y con una t de 6.802 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa. Además, se escribe como:

$DeDoRes = 9.124 + 0.464 \cdot GeCoRA + 0.329 \cdot EsViDP$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoRes = 0.413 \cdot ZGeCoRA + 0.368 \cdot ZEsViDP$  (coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es GeCoRA, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y ambas variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoRes*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [6.841, 11.407]$ ,  $\alpha_1 \in [0.344, 0.584]$  y  $\alpha_2 \in [0.234, 0.424]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el tercer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0,1,2,3$  la constante, el coeficiente de GeCoRA, el de EsViDP y el de EsViRC, respectivamente.

Con una t de Student de 5.654 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 6.584 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa, con una t de 4.925 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa y con una t de 3.716 y un p-valor de 0, la  $\alpha_3$  también es significativa. Además, se escribe como:

$DeDoRes = 7.086 + 0.404 \cdot GeCoRA + 0.253 \cdot EsViDP + 0.331 \cdot EsViRN$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoRes = 0.359 \cdot ZGeCoRA + 0.283 \cdot ZEsViDP + 0.221 \cdot ZEsViRC$

(coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es GeCoRA, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y las tres variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoRes*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [4.616, 9.556]$ ,  $\alpha_1 \in [0.283, 0.525]$ ,  $\alpha_2 \in [0.152, 0.354]$  y  $\alpha_3 \in [0.155, 0.506]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

Para saber la bondad del modelo dado por el plano de regresión establecido hemos de estudiar el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de variabilidad de la variable dependiente que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime a 0% será peor.

**Tabla 18 6.**

***Resumen del modelo<sup>d</sup>***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,473 <sup>a</sup>	,224	,220	2,495
2	,596 <sup>b</sup>	,356	,350	2,278
3	,627 <sup>c</sup>	,393	,385	2,216

a. Predictores: (Constante), GeCoRA

b. Predictores: (Constante), GeCoRA, EsViDP

c. Predictores: (Constante), GeCoRA, EsViDP, EsViRC

d. Variable dependiente: DeDoRes

En el primer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra GeCoRA y de la dependiente DeDoRes. Su valor equivalente a 0.473 indica una correlación positiva media o positiva moderada: a medida que aumenta el nivel de gestión del conocimiento sobre los resultados

del aprendizaje, aumentará la responsabilidad en su función docente en las instituciones de la Unión Peruana del Norte (UPN).

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0.224 indica que el 22.4% de la varianza de la variable DeDoRes se explica por el modelo de regresión construido.

R cuadrado ajustado es el coeficiente de determinación ajustado al número de subvariables independientes del modelo y el tamaño muestral. Se puede dar por:

$$\begin{aligned} R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\ &= 0.224 - \frac{1 \cdot (1 - 0.224)}{229 - 1 - 1} \\ &= 0.220 \end{aligned}$$

En el segundo paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.596 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable GeCoRA. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.432 y 0.427, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

R cuadrado corregida se da por:

$$\begin{aligned} R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\ &= 0.432 - \frac{2 \cdot (1 - 0.432)}{229 - 2 - 1} \\ &= 0.427 \end{aligned}$$

En el tercer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.627 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable EsViRC. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.393 y 0.385, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.393 - \frac{3 \cdot (1 - 0.393)}{229 - 3 - 1} \\
 &= 0.385
 \end{aligned}$$

Si consideramos las subvariables que han sido introducidas en el modelo y el tamaño de la muestra, considerando la R cuadrado corregida, podemos decir que el modelo final dada por  $DeDoRes = 7.086 + 0.404 \cdot GeCoRA + 0.253 \cdot EsViDP + 0.331 \cdot EsViRN$  explica un 38.5% de la variabilidad de *DeDoRes*. Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 39.3%. Varía poco, pero fijémonos en que el tamaño muestral es pequeño. Será mayor cuantas más variables entren en el modelo y mayor sea el tamaño muestral.

El modelo de regresión que hemos dado por la ecuación del plano

$$ZDeDoRes = 0.359 \cdot ZGeCoRA + 0.283 \cdot ZEsViDP + 0.221 \cdot ZEsViRC$$

produce un ajuste moderado en la predicción del desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte.

Finalmente, tenemos un resumen de valores pronosticados y residuales. El mínimo valor para los valores pronosticados es de 17.44 y el máximo de 25.18 y tienen una media de 21.94. Cuando los valores pronosticados están estandarizados el mínimo es -2.543 y el máximo 1.829.

**Tabla 18 7.**

***Estadísticas de residuos<sup>a</sup>***

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	N
Valor pronosticado	17,44	25,18	21,94	1,771	229
Residuo	-6,926	5,508	,000	2,201	229
Valor pronosticado estándar	-2,543	1,829	,000	1,000	229
Residuo estándar	-3,125	2,486	,000	,993	229

a. Variable dependiente: DeDoRes

Los residuos van desde -6.926 hasta 5,508, valores mínimo y máximo, respectivamente. La media de los residuos es 0. Su desviación típica es de 2.201.

## **2.5. Prueba de hipótesis del quinto modelo**

Se realiza un análisis de regresión para predecir el nivel de realización personal docente (DeDoPer), mediante el resto de las subvariables independientes, para un nivel de significación de 0.05, por el método de los pasos sucesivos. Para tal efecto se hallará las correlaciones entre DeDoPer y las subvariables independientes,

contrastando para cada una de las subvariables independientes  $H_0 \leq 0$ , para ver si están correladas.

**Tabla 19 1.**

**Correlaciones**

		GeCoFC						
		DeDoPer	A	GeCoRA	EsViRN	EsViRC	EsViMC	EsViDP
Correlación de Pearson	DeDoPer	1,000	,445	,470	,426	,450	,227	,244
	GeCoFCA	,445	1,000	,779	,263	,384	,188	,152
	GeCoRA	,470	,779	1,000	,239	,305	,188	,164
	EsViRN	,426	,263	,239	1,000	,288	,163	,358
	EsViRC	,450	,384	,305	,288	1,000	,361	,425
	EsViMC	,227	,188	,188	,163	,361	1,000	,433
	EsViDP	,244	,152	,164	,358	,425	,433	1,000
Sig. (unilateral)	DeDoPer	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	GeCoFCA	,000	.	,000	,000	,000	,002	,011
	GeCoRA	,000	,000	.	,000	,000	,002	,006
	EsViRN	,000	,000	,000	.	,000	,007	,000
	EsViRC	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	EsViMC	,000	,002	,002	,007	,000	.	,000
	EsViDP	,000	,011	,006	,000	,000	,000	.
N	DeDoPer	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoFCA	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoRA	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRN	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViMC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViDP	229	229	229	229	229	229	229

En nuestro caso las subvariables independientes o predictoras son: GeCoFCA (Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje), GeCoRA (Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje), EsViRN (Estilo de vida - prácticas de los ocho remedios naturales), EsViRC (Estilo de vida - relacionamiento cristiano), EsViMC (Estilo de vida - cumplimiento de la misión cristiana) y EsViDP (Estilo de vida - devoción personal).

En la matriz de correlación, tabla 13.1, observamos que están correladas positivamente todas las subvariables independientes con la dependiente, para un nivel del 5%. Además, los coeficientes de

correlación de GeCoFCA, GeCoRA, EsViRN y EsViRC son positivas medias, de 0.445, 0.470, 0.426 y 0.450, respectivamente. La subvariable EsViMC y EsViDP con DeDoPer tienen coeficientes positivos bajos de 0.227 y 0.244, respectivamente.

Ahora veremos que subvariables entran en cada paso. Para tal análisis se escogió el método de los pasos sucesivos. Este proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable distinta.

En este caso las subvariables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 19 2.**

***Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>***

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	GeCoRA		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).
2	EsViRN		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).
3	EsViRC		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).

a. Variable dependiente: DeDoPer

En la tabla 19.2, la primera variable que entra en el modelo es la más correlada con la dependiente DeDoPer, en este caso GeCoRA, con coeficiente de Pearson de 0.470 es la subvariable independiente que explicará un porcentaje máximo de la dependiente.

Las siguientes subvariables que van a ir entrando en cada paso ya no van a depender del coeficiente de correlación con la variable



dependiente, sino que van a depender de la correlación parcial y de la tolerancia.

**Tabla 19 3.**

***Variables excluidas<sup>a</sup>***

Modelo		En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad
						Tolerancia
1	GeCoFCA	,200 <sup>b</sup>	2,161	,032	,142	,394
	EsViRN	,333 <sup>b</sup>	5,921	,000	,366	,943
	EsViRC	,339 <sup>b</sup>	5,902	,000	,365	,907
	EsViMC	,143 <sup>b</sup>	2,430	,016	,160	,965
	EsViDP	,171 <sup>b</sup>	2,932	,004	,191	,973
2	GeCoFCA	,137 <sup>c</sup>	1,569	,118	,104	,388
	EsViRC	,275 <sup>c</sup>	4,886	,000	,310	,858
	EsViMC	,104 <sup>c</sup>	1,873	,062	,124	,950
	EsViDP	,070 <sup>c</sup>	1,190	,235	,079	,865
3	GeCoFCA	,048 <sup>d</sup>	,557	,578	,037	,368
	EsViMC	,027 <sup>d</sup>	,480	,631	,032	,861
	EsViDP	-,030 <sup>d</sup>	-,499	,618	-,033	,759

a. Variable dependiente: DeDoPer

b. Predictores en el modelo: (Constante), GeCoRA

c. Predictores en el modelo: (Constante), GeCoRA, EsViRN

d. Predictores en el modelo: (Constante), GeCoRA, EsViRN, EsViRC

En el primer paso han quedado fuera las variables restantes, GeCoFCA, EsViRN, EsViRC, EsViMC y EsViDP, los cuales aparecen en la tabla 19.3 de variables excluidas. La columna “En beta” nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial del primer reglón es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente que entrará será EsViRN (con coeficiente de correlación parcial  $0.366 > 0.365 > 0.191 > 0.160 > 0.142$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoPer, eliminando la influencia de la que ya ha entrado en el modelo, GeCoRA; así es que nos interesa la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoPer que no está explicada.

La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicada por las subvariables independientes que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las independientes que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás independientes, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia la presenta EsViDP con 0.973, GeCoRA con 0.973, EsViMC con 0.965, seguido de EsViRN con 0.943 y de GeCoFCA de 0.394. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de

correlación entre las variables de la siguiente manera:

$tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con GeCoRA.

EsViDP:  $0.973 = 1 - (0.164)^2$ , EsViMC:  $0.965 = 1 - (0.188)^2$ , EsViRN:

$0.943 = 1 - (0.358)^2$ , EsViRC:  $0.907 = 1 - (0.305)^2$  y GeCoFCA:  $0.394 = 1 - (0.799)^2$ .

–  $(0.799)^2$ .

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. El criterio para que una variable entre o no nos lo da la significación, que, por defecto en el programa, la hemos escogido que sea menor que 0.05. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es, conjugando las columnas En beta y Tolerancia, EsViRN, con significación 0.

Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Vemos en la tabla 13.2 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el segundo paso la variable que ha entrado, efectivamente es EsViRN. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRC, EsViMC y EsViDP, los cuales aparecen en la tabla 13.3. La columna En beta, segundo reglón, nos proporciona los coeficientes tipificados que

tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

Considerando la columna de correlación parcial, el mayor valor absoluto en el segundo reglón, vemos que la siguiente posible variable a entrar en el siguiente es paso es EsViRC (con coeficiente de correlación parcial  $0.310 > 0.124 > 0.104 > 0.079$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoPer, eliminando la influencia de las que ya han entrado en el modelo, GeCoRA y EsViRN; así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoPer que no está explicada.

La mayor tolerancia la presenta EsViMC con 0.950, seguido de EsViDP con 0.865, de EsViRC con 0.858 y de GeCoFCA con 0.388. Estos valores se obtienen aplicando la fórmula  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con las que ya han entrado en el modelo, con GeCoRA y EsViRN. EsViMC:  $0.950 = 1 - (0.224)^2$ , EsViDP:  $0.865 = 1 - (0.367)^2$ , EsViRC:  $0.858 = 1 - (0.716)^2$  y GeCoFCA:  $0.388 = 1 - (0.782)^2$ .

La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0.05. En este caso es EsViRC, con significación 0.000.

Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Vemos en la

tabla 13.2 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el tercer paso la variable que ha entrado, efectivamente es EsViRC. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViMC y EsViDP. Vemos que este paso es el último, y la razón de ser es la significación de t de las tres variables, 0.557, 0.631 y 0.618, respectivamente, que son mayores que 0.05.

En beta vuelve a ser el coeficiente que llevaría cada una de ellas en el modelo, si ingresasen a formar parte de la ecuación, cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la DeDoPer quitando la influencia de las tres que han entrado en el modelo: GeCoRA, EsViRN y EsViRC. Esta correlación ha bajado de valor, cosa lógica, por lo mencionado en el segundo paso.

La tolerancia también disminuye, pues es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicado por GeCoRA, EsViRN y EsViRC. Al incluir otra subvariable habrá menos parte que no esté explicada por las que del modelo. GeCoFCA presenta un valor de 0.368, antes de 0.388; EsViMC presenta un valor de 0.861, antes de 0.950 y EsViDP de 0.759, antes de 0.865.

**Tabla 19 4.****Anova<sup>a</sup>**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	232,808	1	232,808	64,340	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	821,376	227	3,618		
	Total	1054,183	228			
2	Regresión	343,126	2	171,563	54,529	,000 <sup>c</sup>
	Residuo	711,057	226	3,146		
	Total	1054,183	228			
3	Regresión	411,337	3	137,112	47,990	,000 <sup>d</sup>
	Residuo	642,846	225	2,857		
	Total	1054,183	228			

a. Variable dependiente: DeDoPer

b. Predictores: (Constante), GeCoRA

c. Predictores: (Constante), GeCoRA, EsViRN

d. Predictores: (Constante), GeCoRA, EsViRN, EsViRC

En el primer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoPer explicada por GeCoRA y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $232.808 + 821.376 = 1054.183$ . Los grados de libertad siempre son:  $m = 1$  ( $m$  = número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 1 - 1 = 227$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $232.808 / 1 = 232.808$ ;  $821.376 / 227 = 3.618$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión

entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 227 grados de libertad,  $F = 232.808/3.618 = 64.340$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 64.340 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando sólo ha entrado la variable GeCoRA.

En el segundo paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoPer explicada por GeCoRA y EsViRN y la parte no explicada por la ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $343.126 + 711.057 = 1054.183$ . Los grados de libertad son:  $m = 2$  ( $m$  = número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 2 - 1 = 226$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $343.126/2 = 171.563$ ;  $711.057/226 = 3.146$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 226 grados de libertad,  $F = 171.563/3.146 = 54.529$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 54.529 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para

cualquier nivel de significación. En el segundo paso, cuando sólo han entrado las variables GeCoRA y EsViRN.

En el tercer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoPer explicada por GeCoRA, EsViRN y EsViRC y la parte no explicada por la ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $411.337 + 642.846 = 1054.183$ . Los grados de libertad son:  $m = 3$  ( $m$  = número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 3 - 1 = 225$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $411.337/3 = 137.112$ ;  $642.846/225 = 2.857$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 3 y 225 grados de libertad,  $F = 137.112/2.857 = 47.990$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 47.990 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el tercer paso, cuando sólo han entrado las variables GeCoRA, EsViRN y EsViRC; es decir, cuando ya han entrado todas las subvariables posibles.

A continuación, escribiremos la ecuación del modelo obtenido. El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado por la ecuación:



$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \dots + \alpha_m X_m + e$ , donde  $Y$  es la variable dependiente,  $X_i$  las independientes, donde  $i = 1, 2, \dots, m$ , donde  $m$  es el número de variables que entran a formar parte en el modelo y  $e$  es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera  $\bar{y} = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2 + \dots + a_m x_m$ . El residuo será  $E = y - \bar{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\bar{y}_i = a_0 + a_1 x_{1i} + a_2 x_{2i} + \dots + a_m x_{mi}$ , para  $i = 1, 2, \dots, m$ , y, también,  $E_i = y_i - \bar{y}_i$ ; es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 19 5.**

***Coefficientes<sup>a</sup>***

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	95.0% intervalo de confianza para B		
	B	Error estándar	Beta	t		Límite inferior	Límite superior	
1	(Constante)	11,310	,796		14,206	,000	9,741	12,879
	GeCoRA	,402	,050	,470	8,021	,000	,303	,501
2	(Constante)	7,979	,931		8,567	,000	6,144	9,815
	GeCoRA	,334	,048	,390	6,937	,000	,239	,429
	EsViRN	,153	,026	,333	5,921	,000	,102	,203
3	(Constante)	5,699	1,003		5,683	,000	3,723	7,675
	GeCoRA	,275	,047	,322	5,801	,000	,182	,369
	EsViRN	,124	,025	,271	4,909	,000	,074	,174
	EsViRC	,313	,064	,275	4,886	,000	,187	,439

a. Variable dependiente: DeDoPer

Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 1, 2, \dots, m$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos. En el primer paso, hacemos,  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$ , la constante y el coeficiente de GeCoRA, respectivamente.

Con una t de Student de 14. 206 y un p-valor de 0, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 8.021 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como:  $DeDoPer = 11.310 + 0.402 \cdot GeCoRA$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoPer = 0.470 \cdot ZGeCoRA$  (coeficientes estandarizados). Podemos observar que este coeficiente coincide con el valor del coeficiente de correlación muestral entre ambas variables.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [9.741, 12.879]$  y  $\alpha_1 \in [0.303, 0.501]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el segundo paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1, 2$  la constante, el coeficiente de GeCoRA y el de EsViRN, respectivamente.

Con una t de Student de 8.567 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 6.937 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa y con una t de 5.921 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa. Además, se escribe como:  $DeDoPer = 7.979 + 0.334 \cdot GeCoRA + 0.153 \cdot EsViRN$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoPer = 0.390 \cdot ZGeCoRA + 0.333 \cdot ZEsViRN$  (coeficientes

estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es GeCoRA, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y ambas variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoPer*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [6.144, 9.815]$ ,  $\alpha_1 \in [0.239, 0.429]$  y  $\alpha_2 \in [0.102, 0.203]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el tercer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0,1,2,3$  la constante, el coeficiente de GeCoRA, el de EsViRN y el de EsViRC, respectivamente. Con una t de Student de 5.683 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 5.801 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa, con una t de 4.909 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa y con una t de 4.886 y un p-valor de 0, la  $\alpha_3$  también es significativa. Además, se escribe como:  $DeDoPer = 5.699 + 0.275 \cdot GeCoRA + 0.124 \cdot EsViRN + 0.313 \cdot EsViRC$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoPer = 0.322 \cdot ZGeCoRA + 0.271 \cdot ZEsViRN + 0.275 \cdot ZEsViRC$  (coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es GeCoRA, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y las tres variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoPer*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [3.723, 7.675]$ ,  $\alpha_1 \in [0.182, 0.369]$ ,  $\alpha_2 \in [0.074, 0.174]$  y  $\alpha_3 \in [0.187, 0.439]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

Para saber la bondad del modelo dado por el plano de regresión establecido hemos de estudiar el coeficiente de determinación, que da en tantos por ciento la proporción de variabilidad de la variable dependiente que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime a 0% será peor.

**Tabla 19 6.**

***Resumen del modelo<sup>d</sup>***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,470 <sup>a</sup>	,221	,217	1,902
2	,571 <sup>b</sup>	,325	,320	1,774
3	,625 <sup>c</sup>	,390	,382	1,690

a. Predictores: (Constante), GeCoRA

b. Predictores: (Constante) GeCoRA, EsViRN

c. Predictores: (Constante), GeCoRA, EsViRN, EsViRC

d. Variable dependiente: DeDoPer

En el primer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra GeCoRA y de la dependiente DeDoPer. Su valor equivalente a 0.470 indica una correlación positiva media o positiva moderada: a medida que aumenta el nivel de gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje la devoción personal, aumentará el nivel de realización personal docente en las instituciones de la Unión Peruana del Norte (UPN).

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0.221 indica que el 22.1% de la varianza de la variable DeDoPer se explica por el modelo de regresión construido.

R cuadrado ajustado es el coeficiente de determinación ajustado al número de subvariables independientes del modelo y el tamaño muestral. Se puede dar por:

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.221 - \frac{1 \cdot (1 - 0.221)}{229 - 1 - 1} \\
 &= 0.217
 \end{aligned}$$

En el segundo paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.571 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable EsViRN. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.325 y 0.320, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

R cuadrado corregida se da por:

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.325 - \frac{2 \cdot (1 - 0.325)}{229 - 2 - 1} \\
 &= 0.320
 \end{aligned}$$

En el tercer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.625 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable EsViRV. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.390 y 0.382, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.390 - \frac{3 \cdot (1 - 0.390)}{229 - 3 - 1} \\
 &= 0.382
 \end{aligned}$$

Si consideramos las subvariables que han sido introducidas en el modelo y el tamaño de la muestra, considerando la R cuadrado corregida, podemos decir que el modelo final dada por  $DeDoPer = 5.699 + 0.275 \cdot GeCoRA + 0.124 \cdot EsViRN + 0.313 \cdot EsViRC$  explica un 38.2% de la variabilidad de *DeDoPer*. Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 39%. Varía poco, pero fijémonos en que el tamaño muestral es pequeño. Será mayor cuantas más variables entren en el modelo y mayor sea el tamaño muestral.

El modelo de regresión que hemos dado por la ecuación del plano

$$ZDeDoPer = 0.322 \cdot ZGeCoRA + 0.271 \cdot ZEsViRN + 0.275 \cdot ZEsViRC$$

produce un ajuste moderado en la realización personal del desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte.

Finalmente, tenemos un resumen de valores pronosticados y residuales. El mínimo valor para los valores pronosticados es de 14.25 y el máximo de 20.85 y tienen una media de 17.62. Cuando los valores pronosticados están estandarizados el mínimo es -2.509 y el máximo 2.409.

**Tabla 19 7.**

***Estadísticas de residuos<sup>a</sup>***

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	N
Valor pronosticado	14,25	20,85	17,62	1,343	229
Residuo	-4,777	3,086	,000	1,679	229
Valor pronosticado estándar	-2,509	2,409	,000	1,000	229
Residuo estándar	-2,826	1,826	,000	,993	229

a. Variable dependiente: DeDoPer

Los residuos van desde -4.777 hasta 3,086, valores mínimo y máximo, respectivamente. La media de los residuos es 0. Su desviación típica es de 1.679.

## **2.6. Prueba de hipótesis del modelo general**

Se realiza un análisis de regresión para predecir el nivel de desempeño docente (DeDoTot), mediante el resto de las subvariables independientes, para un nivel de significación de 0.05, por el método de los pasos sucesivos. Para tal efecto se hallará las correlaciones entre DeDoTot y las subvariables independientes, contrastando para cada una de las subvariables independientes  $H_0 \leq 0$ , para ver si están correladas.



**Tabla 20 1.**

**Correlaciones.**

		DeDoTot	GeCoFCA	GeCoRA	EsViRN	EsViRC	EsViMC	EsViDP
Correlación de Pearson	DeDoTot	1,000	,469	,502	,489	,488	,340	,580
	GeCoFCA	,469	1,000	,779	,263	,384	,188	,152
	GeCoRA	,502	,779	1,000	,239	,305	,188	,164
	EsViRN	,489	,263	,239	1,000	,288	,163	,358
	EsViRC	,488	,384	,305	,288	1,000	,361	,425
	EsViMC	,340	,188	,188	,163	,361	1,000	,433
	EsViDP	,580	,152	,164	,358	,425	,433	1,000
	Sig. (unilateral)	DeDoTot	.	,000	,000	,000	,000	,000
GeCoFCA		,000	.	,000	,000	,000	,002	,011
GeCoRA		,000	,000	.	,000	,000	,002	,006
EsViRN		,000	,000	,000	.	,000	,007	,000
EsViRC		,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
EsViMC		,000	,002	,002	,007	,000	.	,000
EsViDP		,000	,011	,006	,000	,000	,000	.
N		DeDoTot	229	229	229	229	229	229
	GeCoFCA	229	229	229	229	229	229	229
	GeCoRA	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRN	229	229	229	229	229	229	229
	EsViRC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViMC	229	229	229	229	229	229	229
	EsViDP	229	229	229	229	229	229	229

En nuestro caso las subvariables independientes o predictoras son: GeCoFCA (Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje), GeCoRA (Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje), EsViRN (Estilo de vida - prácticas de los ocho remedios naturales), EsViRC (Estilo de vida - relacionamiento cristiano), EsViMC (Estilo de vida - cumplimiento de la misión cristiana) y EsViDP (Estilo de vida - devoción personal).

En la matriz de correlación, tabla 20.1, observamos que están correladas positivamente todas las subvariables independientes con la

dependiente, para un nivel del 5%. Además, los coeficientes de correlación de GeCoFCA, GeCoRA, EsViRN, EsViRC, EsViMC y EsViDP con DeDoTot son positivas medias, de 0.469, 0.502, 0.489, 0.488, 0.340 y 0.580, respectivamente.

Ahora veremos que subvariables entran en cada paso. Para tal análisis se escogió el método de los pasos sucesivos. Este proceso de introducción de las variables nos va a ir aportando poco a poco cierta información. Consiste en ir introduciendo en distintas etapas o escalones cada vez una variable distinta.

En este caso las subvariables han sido introducidas de la siguiente manera:

**Tabla 20.2.**

***Variables entradas/eliminadas<sup>a</sup>***

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	EsViDP		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).
2	GeCoRA		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).
3	EsViRN		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).
4	EsViRC		Por pasos (Criterios: Probabilidad-de-F-para-entrar $\leq$ ,050, Probabilidad-de-F-para-eliminar $\geq$ ,100).

a. Variable dependiente: DeDoTot

En la tabla 20.2, la primera variable que entra en el modelo es la más correlada con la dependiente DeDoTot, en este caso EsViDP, con coeficiente de Pearson de 0.580 es la subvariable independiente que explicará un porcentaje máximo de la dependiente. Las siguientes

subvariables que van a ir entrando en cada paso ya no van a depender del coeficiente de correlación con la variable dependiente, sino que van a depender de la correlación parcial y de la tolerancia.

**Tabla 20 3.**

***Variables excluidas<sup>a</sup>***

	Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
1	GeCoFCA	,390 <sup>b</sup>	8,090	,000	,474	,977
	GeCoRA	,418 <sup>b</sup>	8,841	,000	,507	,973
	EsViRN	,322 <sup>b</sup>	5,975	,000	,369	,872
	EsViRC	,295 <sup>b</sup>	5,215	,000	,328	,819
	EsViMC	,109 <sup>b</sup>	1,819	,070	,120	,812
2	GeCoFCA	,168 <sup>c</sup>	2,276	,024	,150	,393
	EsViRN	,245 <sup>c</sup>	5,057	,000	,319	,838
	EsViRC	,188 <sup>c</sup>	3,604	,000	,234	,762
	EsViMC	,049 <sup>c</sup>	,937	,350	,062	,798
3	GeCoFCA	,127 <sup>d</sup>	1,788	,075	,119	,388
	EsViRC	,160 <sup>d</sup>	3,202	,002	,209	,752
	EsViMC	,053 <sup>d</sup>	1,076	,283	,072	,798
4	GeCoFCA	,077 <sup>e</sup>	1,075	,283	,072	,365
	EsViMC	,024 <sup>e</sup>	,487	,626	,033	,768

a. Variable dependiente: DeDoTot

b. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP

c. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP, GeCoRA

d. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN

e. Predictores en el modelo: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN, EsViRC

En el primer paso han quedado fuera las variables restantes, GeCoFCA, GeCoRA, EsViRN, EsViRC y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 20.3 de variables excluidas. La columna “En beta” nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

La columna de correlación parcial del primer reglón es muy importante, pues es la que nos va a decidir cuál es la siguiente variable a entrar en el siguiente paso, la que sea mayor en valor absoluto; es decir, la siguiente que entrará será GeCoRa (con coeficiente de

correlación parcial 0.507>0.474>0.369>0.328>0.120). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoTot, eliminando la influencia de la que ya ha entrado en el modelo, EsViDP; así es que nos interesa la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoTot que no está explicada. La tolerancia es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicada por las subvariables independientes que ya han entrado a formar parte del modelo. Por tanto, interesa, para que la variable entre, que la tolerancia sea grande, próxima a 1, lo que significa que la variable no estaría relacionada con las independientes que ya han entrado en el modelo. Si alguna variable tiene tolerancia próxima a 0 significaría que no es necesario que entre, pues lo que aporta ella ya, estará aportado por las demás variables. Estaría muy relacionada con las demás independientes, y no explicaría más de lo que ya está explicado. La mayor tolerancia la presenta GeCoFCA con 0.977, GeCoRA con 0.973, EsViRN con 0.872, seguido de EsViRC con 0.819 y de EsViMC de 0.812. Estos valores se obtienen a partir de los coeficientes de correlación entre las variables de la siguiente manera:  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con la que ya ha entrado en el modelo, con EsViDP. GeCoFCA:  $0.977 = 1 - (0.152)^2$ , GeCoRA:  $0.973 = 1 -$

$(0.164)^2$ , EsViRN:  $0.872=1 - (0.358)^2$ , EsViRC:  $0.8191=1 - (0.425)^2$  y EsViMC:  $0.8121 - (0.433)^2$ .

No tiene por qué entrar en el siguiente paso la de mayor tolerancia. El criterio para que una variable entre o no nos lo da la significación, que, por defecto en el programa, la hemos escogido que sea menor que 0.05. La variable candidata a entrar en el siguiente paso es, conjugando las columnas En beta y Tolerancia, GeCoRA, con significación 0. Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Vemos en la tabla 14.2 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el segundo paso la variable que ha entrado, efectivamente es GeCoRA. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRN, EsViRC y EsViMC, los cuales aparecen en la tabla 14.3. La columna En beta, segundo reglón, nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

Considerando la columna de correlación parcial, el mayor valor absoluto en el segundo reglón, vemos que la siguiente posible variable a entrar en el siguiente es paso es EsVIRN (con coeficiente de correlación parcial  $0.319 > 0.234 > 0.150 > 0.062$ ). Estos coeficientes

son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoTot, eliminando la influencia de las que ya han entrado en el modelo, EsViDP y GeCoRA; así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoTot que no está explicada.

La mayor tolerancia la presenta EsViRN con 0.838, seguido de EsViMC con 0.798, de EsViRC con 0.762 y de GeCoFCA con 0.393. Estos valores se obtienen aplicando la fórmula  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con las que ya han entrado en el modelo, con EsViDP y GeCoRA.

EsViRN:  $0.838 = 1 - (0.402)^2$ , EsViMC:  $0.798 = 1 - (0.449)^2$ , EsViRN:  $0.762 = 1 - (0.488)^2$  y GeCoFCA:  $0.393 = 1 - (0.779)^2$ . La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0.05. En este caso es EsViRN, con significación 0.000.

Una vez que una variable ha entrado en el modelo podría volver a salir siempre que su significación sobrepase el 0.10. Demos en la tabla 14.2 de variables introducidas/eliminadas que en cada paso no hay ninguna eliminada. Además, en la columna referente a método nos indica los criterios que tenemos para la introducción y eliminación de variables.

En el tercer paso la variable que ha entrado, efectivamente es EsViRN. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA, EsViRN y EsViMC,

los cuales aparecen en la tabla 14.3. La columna En beta, segundo reglón, nos proporciona los coeficientes tipificados que tendrían estas variables en el modelo de regresión si fuesen incluidas en el paso siguiente.

Considerando la columna de correlación parcial, el mayor valor absoluto en el tercer reglón, vemos que la siguiente posible variable a entrar en el siguiente es paso es EsViRC (con coeficiente de correlación parcial  $0.209 > 0.119 > 0.072$ ). Estos coeficientes son resultado de la correlación de cada una de las subvariables independientes con la variable dependiente DeDoTot, eliminando la influencia de las que ya han entrado en el modelo, EsViDP, GeCoRA y EsViRN; así es que nos interese la mayor, pues explicará un porcentaje grande de variabilidad de DeDoTot que no está explicada.

La mayor tolerancia la presenta EsViMC con 0.798, seguido de EsViRC con 0.752 y de GeCoFCA con 0.388. Estos valores se obtienen aplicando la fórmula  $tolerancia = 1 - r_i^2$ , donde  $r_i^2$  es el coeficiente de determinación de cada variable con las que ya han entrado en el modelo, con EsViDP, GeCoRA y EsViRN. EsViMC:  $0.798 = 1 - (0.449)^2$ , EsViRC:  $0.752 = 1 - (0.498)^2$  y GeCoFCA:  $0.388 = 1 - (0.782)^2$ . La variable candidata a entrar en el siguiente paso es la que tenga la significación más pequeña, siempre que sea menor que 0.05. En este caso es EsViRC, con significación 0.002.

En el cuarto paso la variable que ha entrado es EsViRC. Han quedado fuera del modelo GeCoFCA y EsViMC. Vemos que este paso es el último, y la razón de ser es la significación de t de ambas variables, 0.283 y 0.626, respectivamente, que son mayores que 0.05. En beta vuelve a ser el coeficiente que llevaría cada una de ellas en el modelo, si ingresasen a formar parte de la ecuación, cuando las variables están tipificadas.

Las correlaciones parciales son las correlaciones de estas variables con la DeDoTot quitando la influencia de las cuatro que han entrado en el modelo: EsViDP, GeCoRA, EsViRN y EsViRC. Esta correlación ha bajado de valor, cosa lógica, por lo mencionado en el primer paso. La tolerancia también disminuye, pues es el porcentaje de la varianza de cada subvariable independiente correspondiente que no está explicado por EsViDP, GeCoRA, EsViRN y EsViRC. Al incluir otra subvariable habrá menos parte que no esté explicada por las que del modelo. GeCoFCA presenta un valor de 0.365, antes de 0.388 y EsViMC de 0.768, antes de 0.798.

**Tabla 20 4.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	11684,839	1	11684,839	115,302	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	23004,471	227	101,341		
	Total	34689,310	228			
2	Regresión	17596,511	2	8798,256	116,330	,000 <sup>c</sup>
	Residuo	17092,799	226	75,632		



	Total	34689,310	228			
3	Regresión	19341,076	3	6447,025	94,511	,000 <sup>d</sup>
	Residuo	15348,234	225	68,214		
	Total	34689,310	228			
4	Regresión	20012,820	4	5003,205	76,361	,000 <sup>e</sup>
	Residuo	14676,490	224	65,520		
	Total	34689,310	228			

a. Variable dependiente: DeDoTot

b. Predictores: (Constante), EsViDP

c. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA

d. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN

e. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN, EsViRC

En el primer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoTot explicada por EsViDP y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $11684.839 + 23004.471 = 34689.310$ . Los grados de libertad siempre son:  $m = 1$  ( $m =$  número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 1 - 1 = 227$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $11684.839/1 = 11684.839$ ;  $23004.471/227 = 101.341$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 227 grados de libertad,  $F = 11684.839/101.341 = 115.302$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 115.302 y un p-valor de 0, la regresión es significativa

para cualquier nivel de significación. En el primer paso, cuando sólo ha entrado la variable EsViDP.

En el segundo paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoTot explicada por EsViDP y GeCoRA y la parte no explicada por la ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $17596.511 + 17092.799 = 34689.310$ . Los grados de libertad son:  $m = 2$  ( $m =$  número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 2 - 1 = 226$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $17596.511/2 = 8798.256$ ;  $17092.799/226 = 75.632$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 226 grados de libertad,  $F = 8798.256/75.632 = 116.330$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 116.330 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el segundo paso, cuando sólo han entrado las variables EsViDP y GeCoRA.

En el tercer paso se nos presenta el análisis de la varianza correspondiente a la parte de variabilidad de la variable DeDoTot

explicada por EsViDP, GeCoRA y EsViRN y la parte no explicada por la ecuación de regresión. El residual (parte no explicada) disminuye sustancialmente con respecto al primer paso. Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $19341.076 + 15348.234 = 34689.310$ . Los grados de libertad son:  $m = 3$  ( $m =$  número de variables que han entrado en el modelo) y  $n - m - 1$  ( $n$  es el número de casos válidos), en nuestro caso  $229 - 3 - 1 = 225$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $19341.076/3 = 6447.025$ ;  $15348.234/225 = 68.214$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 3 y 225 grados de libertad,  $F = 6447.025/68.214 = 94.511$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 94.511 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación. En el tercer paso, cuando sólo han entrado las variables EsViDP, GeCoRA y EsViRN.

En el cuarto paso se nos presenta el análisis de la varianza definitivo del modelo de regresión que vamos a construir, pues es el último. Es parte de variabilidad de la variable DeDoTot explicada por EsViDp, GeCoRA, EsViRN y EsViRC y la parte no explicada por la ecuación de regresión. Nuevamente el residual disminuye sustancialmente con respecto al tercer paso, como se puede observar.

Se tiene que la suma de cuadrados total se descompone en la suma de cuadrados de regresión más la suma de cuadrados residual:  $20012.820 + 14676.490 = 34689.310$ . Los grados de libertad son:  $m = 4$  y  $n - m - 1 = 229 - 4 - 1 = 224$ . Dividiendo la suma de cuadrados entre los grados de libertad tenemos la media cuadrática:  $20012.820/4 = 5003.205$ ;  $14676.490/224 = 65.520$ . Y dividiendo la media cuadrática de la regresión entre la residual se obtiene el estadístico de contraste F de Snedecor con 4 y 224 grados de libertad,  $F = 5003.205/65.520 = 76.361$ .

El contraste que hacemos es  $H_0$ : no existe regresión. Por lo que, con una F de 76.361 y un p-valor de 0, la regresión es significativa para cualquier nivel de significación cuando han entrado las variables EsViDP, GeCoRA, EsViRN y EsViRC; es decir, cuando ya han entrado todas las subvariables posibles.

A continuación, escribiremos la ecuación del modelo obtenido. El modelo de regresión múltiple, en general, viene dado por la ecuación:  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \dots + \alpha_m X_m + e$ , donde Y es la variable dependiente,  $X_i$  las independientes, donde  $i = 1, 2, \dots, m$ , donde m es el número de variables que entran a formar parte en el modelo y e es el error, la diferencia entre los valores reales y los valores predichos por la regresión.

Estimando los parámetros  $\alpha_i$ , obtendríamos el plano de regresión muestral escrito de la siguiente manera

$\bar{y} = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_mx_m$ . El residuo será  $E = y - \bar{y}$ . Y este plano se da para cada individuo  $i$ :  $\bar{y}_i = a_0 + a_1x_{1i} + a_2x_{2i} + \dots + a_mx_{mi}$ , para  $i = 1, 2, \dots, m$ , y, también,  $E_i = y_i - \bar{y}_i$ ; es decir, la diferencia entre el valor observado para cada individuo y su valor predicho según el plano.

**Tabla 20 5.**

**Coficiente**

Modelo		Coficientes no estandarizados		Coficientes estandarizados			95.0% intervalo de confianza para B	
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	65,112	3,614		18,018	,000	57,991	72,233
	EsViDP	2,263	,211	,580	10,738	,000	1,848	2,679
2	(Constante)	37,410	4,423		8,458	,000	28,694	46,126
	EsViDP	1,996	,185	,512	10,812	,000	1,632	2,359
	GeCoRA	2,054	,232	,418	8,841	,000	1,596	2,512
3	(Constante)	27,626	4,625		5,974	,000	18,513	36,740
	EsViDP	1,683	,186	,431	9,051	,000	1,316	2,049
	GeCoRA	1,831	,225	,373	8,139	,000	1,388	2,275
	EsViRN	,644	,127	,245	5,057	,000	,393	,895
4	(Constante)	21,873	4,876		4,486	,000	12,265	31,481
	EsViDP	1,464	,195	,375	7,523	,000	1,080	1,847
	GeCoRA	1,657	,227	,338	7,296	,000	1,210	2,105
	EsViRN	,598	,126	,227	4,758	,000	,350	,845
	EsViRC	1,048	,327	,160	3,202	,002	,403	1,693

a. Variable dependiente: DeDoTot

Antes de escribir el modelo tenemos que contrastar las hipótesis siguientes:  $H_0: \alpha_i = 0$  para  $i = 1, 2, \dots, m$ ; es decir, si los parámetros del plano son o no significativos.

En el primer paso, hacemos,  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0, 1$ , la constante y el coeficiente de EsViDP, respectivamente.

Con una t de Student de 18. 018 y un p-valor de 0, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 10.738 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa. Además, se escribe como:

$DeDoTot = 65.112 + 2.263 \cdot EsViDP$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoTot = 0.580 \cdot ZEsViDP$  (coeficientes estandarizados). Podemos observar que este coeficiente coincide con el valor del coeficiente de correlación muestral entre ambas variables.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [57.991, 72.233]$  y  $\alpha_1 \in [1.848, 2.679]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el segundo paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0,1,2$  la constante, el coeficiente de EsViDP y el de GeCoRA, respectivamente. Con una t de Student de 8.458 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 10.812 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa y con una t de 8.841 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa.

Además, se escribe como:

$DeDoTot = 37.410 + 1.996 \cdot EsViDP + 2.054 \cdot GeCoRA$  (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:  $ZDeDoTot = 0.512 \cdot ZEsViDP + 0.418 \cdot ZGeCoRA$  (coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene

en el modelo es EsViDP, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y ambas variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoTot*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [28.694, 46.126]$ ,  $\alpha_1 \in [1.632, 2.359]$  y  $\alpha_2 \in [1.596, 2.512]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el tercer paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0,1,2,3$  la constante, el coeficiente de EsViDP, el de GeCoRA y el de EsViRN, respectivamente.

Con una t de Student de 5.974 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 9.051 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  también es significativa, con una t de 8.139 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa y con una t de 5.057 y un p-valor de 0, la  $\alpha_3$  también es significativa. Además, se escribe como:

$$DeDoTot = 27.626 + 1.683 \cdot EsViDP + 1.831 \cdot GeCoRA + 0.644 \cdot EsViRN$$

(los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:

$$ZDeDoTot = 0.431 \cdot ZEsViDP + 0.373 \cdot ZGeCoRA + 0.245 \cdot ZEsViRN$$

(coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es EsViDP, pues el coeficiente del modelo



tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y las tres variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoTot*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [18.513, 36.740]$ ,  $\alpha_1 \in [1.316, 2.049]$ ,  $\alpha_2 \in [1.388, 2.275]$  y  $\alpha_3 \in [0.393, 0.895]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

En el cuarto paso, hacemos  $H_0: \alpha_i = 0, i = 0,1,2,3,4$  la constante, el coeficiente de EsViDP, el coeficiente de GeCoRA y el coeficiente de EsViRN y el coeficiente de EsViRC, respectivamente.

Con una t de Student de 4.486 y un p-valor de 0.000, se puede decir que es significativo para un nivel del 5 %, la constante entra en el modelo; con una t de 7.523 y un p-valor de 0, la  $\alpha_1$  es significativa, con una t de 7.296 y un p-valor de 0, la  $\alpha_2$  también es significativa; con una t de 4.758 y un p-valor de 0, la  $\alpha_3$  es significativa y con una t de 3.202 y un p-valor de 0.002, la  $\alpha_4$  también es significativa. Además, se escribe como:

$$DeDoTot = 21.873 + 1.464 \cdot EsViDP + 1.657 \cdot GeCoRA + 0.598 \cdot EsViRN$$

+1.048 · *EsViRC* (los valores escogidos son los referentes a la columna B). Tipificando las variables (indicado por una Z delante), el modelo pasaría a ser:

$$ZDeDoTot = 0.375 \cdot ZEsViDP + 0.338 \cdot ZGeCoRA + 0.227 \cdot ZEsViRN + 0.160 \cdot ZEsViRC$$

(coeficientes estandarizados). Esto nos dice que la subvariable que más peso tiene en el modelo es EsViDP, pues el coeficiente del modelo tipificado es mayor (siempre en valor absoluto) y todas las variables influyen positivamente, si su valor aumenta lo hace el de *DeDoTot*.

Mediante el error típico de ambas se calcula un intervalo con una confianza del 95% para dar la estimación tanto de la constante como de la pendiente, además de la estimación puntual que acabamos de dar. Estos son:  $\alpha_0 \in [12.265, 31.481]$ ,  $\alpha_1 \in [1.080, 1.847]$ ,  $\alpha_2 \in [1.210, 2.105]$ ,  $\alpha_3 \in [0.350, 0.845]$  y  $\alpha_4 \in [0.403, 1.693]$  (intervalo de confianza para B al 95%).

Para saber la bondad del modelo dado por el plano de regresión establecido hemos de estudiar el coeficiente de determinación, que da

---

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
--------	---	------------	---------------------	---------------------------------

---

en tantos por ciento la proporción de variabilidad de la variable dependiente que está explicada por la ecuación de regresión. Cuanto más se aproxime al 100% el ajuste será mejor, cuanto más se aproxime a 0% será peor.

**Tabla 20 6.**

***Resumen del modelo<sup>e</sup>***

1	,580 <sup>a</sup>	,337	,334	10,067
2	,712 <sup>b</sup>	,507	,503	8,697
3	,747 <sup>c</sup>	,558	,552	8,259
4	,760 <sup>d</sup>	,577	,569	8,094

a. Predictores: (Constante), EsViDP

b. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA

c. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN

d. Predictores: (Constante), EsViDP, GeCoRA, EsViRN, EsViRC

e. Variable dependiente: DeDoTot

En el primer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, que es en realidad simple en este caso, ya que coincide con el coeficiente de correlación de Pearson de la primera variable que entra EsViDP y de la dependiente DeDoTot. Su valor equivalente a 0.580 indica una correlación positiva media o positiva moderada: a medida que aumenta la devoción personal, aumentará el desempeño docente en las instituciones de la Unión Peruana del Norte (UPN).

R cuadrado es el coeficiente de determinación (cuadrado del anterior). Su valor de 0.337 indica que el 34% de la varianza de la variable DeDoTot se explica por el modelo de regresión construido.

R cuadrado ajustado es el coeficiente de determinación ajustado al número de subvariables independientes del modelo y el tamaño muestral. Se puede dar por:

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.337 - \frac{1 \cdot (1 - 0.337)}{229 - 1 - 1} \\
 &= 0.334
 \end{aligned}$$

En el segundo paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.712 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable GeCoRA. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.507 y 0.503, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

R cuadrado corregida se da por:

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.507 - \frac{2 \cdot (1 - 0.507)}{229 - 2 - 1} \\
 &= 0.503
 \end{aligned}$$

En el tercer paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.747 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable EsViRN. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.558 y 0.552, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.558 - \frac{3 \cdot (1 - 0.558)}{229 - 3 - 1} \\
 &= 0.552
 \end{aligned}$$

En el cuarto paso, R es el coeficiente de correlación múltiple, cuyo valor 0.760 ha aumentado con relación al paso anterior al introducir la variable EsViRC. Así, se habrá incrementado el de determinación y el ajustado, que han pasado a ser 0.577 y 0.569, respectivamente. Este aumento va a influir en que en la tabla ANOVA el valor residual haya disminuido.

$$\begin{aligned}
 R_c^2 &= R^2 - \frac{m \cdot (1 - R^2)}{n - m - 1} \\
 &= 0.577 - \frac{4 \cdot (1 - 0.577)}{229 - 4 - 1} \\
 &= 0.569
 \end{aligned}$$

Si consideramos las subvariables que han sido introducidas en el modelo y el tamaño de la muestra, considerando la R cuadrado corregida, podemos decir que el modelo final dada por  $DeDoTot = 21.873 + 1.464 \cdot EsViDP + 1.657 \cdot GeCoRA + 0.598 \cdot EsViRN + 1.048 \cdot EsViRC$  explica un 56.9% de la variabilidad de *DeDoTot*. Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 58%. Varía poco, pero fijémonos en que el tamaño muestral es pequeño. Será mayor cuantas más variables entren en el modelo y mayor sea el tamaño muestral.

El modelo de regresión que hemos dado por la ecuación del plano

$$ZDeDoTot = 0.375 \cdot ZEsViDP + 0.338 \cdot ZGeCoRA + 0.227 \cdot ZEsViRN + 0.160 \cdot ZEsViRC$$

produce un ajuste moderado en la predicción del desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte.

Finalmente, tenemos un resumen de valores pronosticados y residuales. El mínimo valor para los valores pronosticados es de 77.40 y el máximo de 123.91 y tienen una media de 103.25. Cuando los valores pronosticados están estandarizados el mínimo es -2.760 y el máximo 2.205.

**Tabla 20 7.**

***Estadísticas de residuos<sup>a</sup>***

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	N
Valor pronosticado	77,40	123,91	103,25	9,369	229
Residuo	-24,291	18,156	,000	8,023	229
Valor pronosticado estándar	-2,760	2,205	,000	1,000	229
Residuo estándar	-3,001	2,243	,000	,991	229

a. Variable dependiente: DeDoTot

Los residuos van desde -24.291 hasta 18,156, valores mínimo y máximo, respectivamente. La media de los residuos es 0. Su desviación típica es de 8.023.

### **3. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA GUÍA DE SESIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA**

#### **3.1. Transcripción de la guía de sesión de entrevista semiestructurada.**

Se transcribió las respuestas de las nueve preguntas de la guía de sesión de entrevista semiestructurada realizada a los siete docentes expertos.

**P1. A su criterio como debería inducirse en la labor educativa a los docentes nuevos que llegan a nuestras instituciones**

- E1** El personal nuevo en primer lugar debe conocer a la organización, cuál es su cultura organizacional que misión y visión, la inducción parte de ella, no debe limitarse solo a una conversación en la oficina, se debe hacer participe en otras actividades, también se le debe hacer conocer que requerimos de ese personal para ejercer su labor, en lo referente a cuáles son sus funciones que debe cumplir en las diferentes áreas que nosotros estamos contratando, es necesario hacer grupos de interés para que todos puedan aportar las experiencias que se han desarrollado, al mismo tiempo el personal nuevo vea como es nuestra cultura organizacional, debería darse la inducción para ajustar ciertos procesos, en aras de la exigencia de la nueva ley. Pero lamentablemente no se realiza el proceso de inducción como debería ser en nuestras instituciones educativas, se requiere más tiempo, más días.
- E2** Siempre los docentes nuevos son un desafío para la institución porque es la primera vez que van a participar de las actividades, se requiere para ellos un previo entrenamiento donde ellos puedan conocer la filosofía de la institución educativa, también tener bien en claro la misión y la visión, los lineamientos generales, reglamento interno, el manual de funciones y conocer además qué quiere la institución de ellos, quizás en la práctica no se ha detenido mucho este entrenamiento, sería bueno dedicarle más tiempo;, es importante conocer cómo es el trabajo en la institución, conocer las particularidades, cada institución es diferente.
- E3** Es una experiencia que necesariamente tiene que asumirse en las instituciones educativas, en primer lugar, para explicarles la estructura organizacional, darle a conocer sus funciones, cuáles son sus deberes y derechos, en el ámbito académico, por otro lado, considerando que es una institución adventista es conveniente que los docentes realicen sus trabajos en el marco de nuestra filosofía para eso se necesita otra capacitación de personas especializadas que tengan de manera clara los propósitos finales de las instituciones adventista, básicamente si queremos resumir la misión y visión de la Educación Adventista, educamos para esta vida y para la eternidad, educar es redimir,

restauración; en tal sentido nuestros trabajos no solo deben limitarse al aula sino también debe estar fuera de ella, debe considerar al ser humano de manera holística eso es la filosofía básica de la Educación de Aprendizaje dentro de esa gran cosmovisión cristiana que nosotros tenemos.

- E4** Mediante talleres de inducción donde se les presente la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la institución, así como los principios filosóficos, los fines y el propósito, institucionales, la axiología, y las normas de organización y funciones, el objetivo es comprometerlos desde el inicio con los propósitos institucionales, en nuestras instituciones no hay inducción.
- E5** En realidad, la pregunta de la inducción de los docentes nuevos es de vital importancia por varias razones: Porque un docente nuevo es elegido es seleccionado, contratado en una institución educativa con expectativas de mejoramiento de la calidad educativa, de la imagen, de elevar el nivel educativo, nivel académico de los estudiantes, en ese sentido es importante inducir es decir recibir al docente y ponerlo en autos no solo en reglamentos internos, las practicas especificas normas conductas dentro de las instituciones; sino inducir en filosofía educativa de modo tal que el docente pueda estar en la oportunidad de decir creo que no me conviene o si y pues si acepta nos sentimos felices tanto la institución como el mismo docente, la filosofía educativa de una institución está enmarcada de un modelo que se sigue, se debe explicar lo que contiene la misión, la visión institucional; explicarle también en autos sobre la cuestión de valores. Finalmente, las metas y blancos propiamente educativos que tienen la institución, es una oportunidad, los procesos de inducción de un docente nuevo también le van dando pautas, ideas al empleador para poder aprovechar mejor los talentos o habilidades que tiene el nuevo docente
- E6** En los colegios adventistas no hay un departamento de gestión del talento humano en realidad que realice la inducción es el director o el coordinador de cada nivel, esta inducción es básica respecto a su horario funciones primordiales y nada más, no hay ningún proceso de inducción en el aula, políticas institucionales, yo creo que un personal nuevo ingresa a una Institución Educativa se le debe inducir cual es la misión y visión de la institución cual es el perfil del docente en un centro educativo, que es lo que espera la institución de su docente



cristiano, poner plazo para hacer una situación de juzgamiento monitoreo y supervisión para que al tercer mes se le pueda nuevamente entrevistar y conocer cuáles fueron sus mayores dificultades, sus principales aciertos, se le podría preguntar sin dudar con respecto a algún funcionamiento en la institución, tutoría, mentoría sería muy significativo para el personal nuevo, hay gente con mucho talento, pero no sabe qué hacer, porque nadie se toma el tiempo como se debe cubrir las expectativas que se tiene de ellos en esa nueva institución.

Debería hacérseles conocer el perfil del docente, misión y visión de la institución educativas adventistas, sus funciones como docentes adventistas cristianos, hacerles participan también en la elaboración de los documentos institucionales como es el Plan Anual de Trabajo, proporcionársele a los docentes nuevos instrumentos de evaluación bimestral, semestral y anual con el que se evaluará su desempeño. Además de los documentos oficiales.

Brindárseles los materiales necesarios para realizar su trabajo educativo

- E7** Considero que deberían de existir programas previos que consistan en programas de capacitación, talleres, eso es previo al trabajo docente, se les haga conocer los lineamientos generales sobre los cuales va girar la labor educativa, también debería haber un programa de seguimiento y monitoreo con nombramiento incluso de algunos profesores tutores mayores que puedan continuar la inducción a lo largo del proceso educativo. algunas reuniones de autoevaluación y evaluación de los resultados con el propósito de trazar digamos algunas acciones de mejora, considero que si es que se toma en cuenta una preparación previa al trabajo durante el trabajo y al final del trabajo podría hacerse una buena inducción finalmente, generalmente en nuestro país, no existe una inducción de los profesores nuevos, pero en otros países desarrollados sabemos que los profesores nuevos se les asigna un docente de amplia experiencia que le va guiar en los primeros años y eso es lo que va dar buenos resultados, es lo que se llamaría la mentoría docente.

## **P2. ¿Qué comprende para usted la gestión del conocimiento?**

- E1** El término GC surgió a raíz de las grandes instituciones, es un nuevo método de gestión empresarial, se asocia a las políticas de gestión, marketing estratégico, políticas de recursos humanos, dirección por objetivos, reingeniería de proceso, calidad total. La

gestión del conocimiento es información más gestión de recursos humanos, vivimos en una tendencia de formar estudiantes que puedan suplir las necesidades de su entorno mediante la dirección del docente, se habla de gestión basado en competencias desarrollo de habilidades, inteligencias múltiples, en ese sentido debemos repotenciar a nuestros docentes, docentes que se desarrollan de forma dinámica, ellos pueden formar parte de la creatividad e innovación de las instituciones educativas, encontrando soluciones viables a diferentes problemas, hay docentes que no son tan dinámicos sin embargo manejan otro tipo de habilidades y ayudan a encontrar el equilibrio dentro de la institución, se debe ubicar a las personas según su fortaleza, sus habilidades, para que se puedan generar mejores ideas para la institución, hay docentes que no han sido formados con la filosofía cristiana en nuestras instituciones por lo tanto es difícil que estén inmersos en ella. A pesar de que él pueda profesar la fe, ese docente abre la palabra de Dios, pero muchas veces en la labor profesional, manifiesta esa cosmovisión donde ha sido formado, es por ello que dentro de las reuniones que se hace todos los días debe darse a conocer nuestra filosofía y plantear acciones para hacer de esto parte de nuestra cultura, no todos sabemos cómo gestionar el conocimiento, porque no tenemos en claro que es lo que abarca, La cosmovisión cristiana como cultura organizacional se refleja en el aula.

- E2** Entendemos sobre la gestión del conocimiento lo que tiene que ver con la parte de la institución educativa referente a como enfatizar las políticas institucionales en la forma de trabajo hacia el personal de la institución, el docente es un eje principal porque es el que ejecuta todas las políticas institucionales del colegio, es él el que está directamente relacionado con los alumnos y padres de familia, el docente y los padres de familia son un binomio que tenemos que considerar, ellos deben de estar inmersos en el proceso enseñanza aprendizaje, para que juntos puedan lograr los objetivos establecidos por la institución en bien de sus hijos, gestión del conocimiento se entiende como políticas educativas, lineamientos institucionales, competencias, gestión institucional, clima institucional.
- E3** Hay diferentes formas de gestionar el conocimiento y recae esta responsabilidad en el docente, el docente aprende su materia y luego lo trasfiere a sus estudiantes, los estudiantes están recibiendo pastos frescos por que los conocimientos de sus docentes son actualizados. generar el conocimiento a través de la investigación, completar curso con docentes que no son de la

especialidad, lógicamente que el trabajo no va ser tan eficiente, a nadie le gusta afrontar una responsabilidad que no domina y que lo tiene que realizar por necesidad, las grandes políticas que tienen las maestrías y doctorados es diferente a las especialidades, debe haber recibido perfeccionamiento docente en esa línea específica, tenemos un profesor capacitado de especialidad, tener un especialista que sea adventista e impulsarlo para que se siga especializando.

- E4** Desarrollar las habilidades, información de los profesores y del personal administrativo, es un proceso que se debe dar en la institución, esa información va enfocada y dedicada especialmente a la formación de personas, organización, especialmente en las que se dedican a la formación de personas, esta información debe ser recogida tratada y almacenada por los sistemas de información de la institución educativa, son los coordinadores los que deben diseñar la obtención periódica y sistemática de lo que ocurre tanto dentro como fuera de la organización, para tomar decisiones con rapidez para la actualización permanente, las habilidades son más complicadas de transmitir ya que implica adquirir nuevo conocimiento para el docente o trabajador, tiene que ver con los recursos económicos, donde los docentes tengan un salario digno y se sienta felices de trabajar en la Institución Educativa, la institución debe financiar la formación continua de su persona.
- E5** Es simplemente y llanamente el trabajar en el plano centrado en plano académico, la palabra gestión implica más que administración significa organizar, sin dejar estos conceptos la gestión tiene que ver con una visión más amplia, se trata de llegar al conocimiento en el plano de la trasmisión, tiene que ver con la creación, la búsqueda, están involucrado en la enseñanza instrucción, aprendizaje y la investigación, es el maestro el que enseña, facilita, el que coordina, el que mueve las herramientas necesarias para que el alumno pueda llegar al aprendizaje, si el alumno aprende no debe quedarse allí, hacemos una diferencia tiene que llevarlo a la vida real, eso tiene que ver con los aspectos de la investigación, llevarlo a la acción a través de la aplicación del conocimiento a la vida, personal, social, comunitaria, el conocimiento debe de servir. Elena White menciona no se debe enseñar ningún conocimiento que no tenga consecuencias eternas futuras.

- E6** Un término teórico, talvez no lo hemos aplicado tal cual, en el trabajo, en los colegios adventistas, la gestión tiene que ver con competencias, como uno puede estratégicamente ayudar a que la información, en este caso de los estudiantes de básica, puedan aprender eficientemente, pero para darse esto el docente debe gestionar esa información, el personal responsable es el director organizar administrar ver los recursos hacer los planes a corto o largo plazo, el objetivo final de la educación va ser el aprendizaje, se puede administrar todo el proceso educativo en sus diferentes agentes para que haya un aprendizaje significativo para que el alumno sea cual sea su nivel avance en su conocimiento, debe aportar fundamentos teóricos, estrategias evaluación, practicas habilidades que tienen que ver la gestión de las emociones, puede enseñar mil cosas, pero la forma como trate al alumno es básica, esa parte de la psicología del grupo que este a su cargo. Evaluación de la mano con los padres de familia para que haya un avance en la escuela, sino que la educación se extienda hacia la casa, docente debe conocer las características del grupo que eta dirigiendo porque a partir de ello va poder empatizar mejor con sus estudiantes, hay excelentes docentes que van a transmitir información, el alumno no se acuerda de los docentes más por el conocimiento sino del afecto de la empatía que pudo tener con los estudiantes primaria y secundaria, el hecho de manejar las emociones tiene que ver con el buen trato, el sujeto principal es el estudiante, el docente está en la obligación de que todo el proceso sea en favor del estudiante para esto el docente debe gozar de un clima satisfactorio, debe contar con un sueldo que cubra sus necesidades y condiciones mínimas para poder desarrollarse con naturalidad.
- Sin embargo, el personal administrativo debe ser el que promueva un clima laboral agradable, influye totalmente, la situación económica en la satisfactoria, como el buen trato, el reconocimiento, el ambiente libre de conflictos, sin embargo, en un ambiente cristiano los conflictos son más solucionables, es la gestión que se aboca en dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el aprendizaje, con el conocimiento. Es la forma de asegurar que los programas educativos realmente funcionen ya sea al planificarlos, coordinarlos y controlarlos. Sin embargo, mayormente se aplican las instituciones de educación superior no a las de educación básica. Por eso no hay una articulación real entre los niveles educativos creando brechas perjudiciales para nuestros estudiantes.
- E7** La gestión del conocimiento en su acepción etimológica estaría relacionada con la formación de ideas que puedan innovar, ideas que se puedan incubar se puedan desarrollar y se pueden aplicar, considero que deben tener un clima adecuado un contexto

adecuado para que esto se produzca, un apoyo adecuado también, también se necesita no solamente incubar las ideas sino aplicar las ideas y ahí es donde las políticas educativas deben facilitar la aplicación e implementación y evaluación de estas ideas, estamos viviendo en una etapa muy importante donde conocimiento tampoco no solamente es información sino también incluye el desarrollo de la inteligencia y de la sabiduría, considero que en los últimos 10 años estamos viviendo la gestión ya de la sabiduría dentro del conocimiento como elemento global, darle tiempo al docente para que pueda dedicarse a la innovación del conocimiento no saturarle con actividades que son superfluas a veces y que al profesor lo distraen de la tarea importante que es la gestionar ideas la de producir ideas innovadoras, la institución debe poseer visiones compartidas con sus docentes, ósea toda idea innovadora debe estar alineada a la visión y misión de la institución a la cosmovisión filosófica porque esta idea que se produce y que digamos es revestida por esa cosmovisión generalmente debe contribuir a que cada día se pueda llegar a niveles más elevados de excelencia, del logro de la misión especialmente, un docente debe estar preparado en la parte filosófica institucional en primer lugar, un docente preparado con habilidades del pensamiento, crítico pensamiento creativo pensamiento complejo, un docente capaz de trabajar en equipo, capaz de aceptar las sugerencias un docente comprometido finalmente con la misión y visión para exponer sus ideas aplicar e implementar sus ideas.

**P3. Según su opinión ¿De qué manera se está gestionando el conocimiento en su Institución Educativa?**

**E1** La institución debería proveer programas espirituales, sociales, académicos, programas tutorías, programas de especialización, tratar de apoyar al docente en todos los aspectos del desarrollo de sus habilidades, mediante capacitaciones, si no se puede ayudar de manera total por lo menor de manera parcial, al hacer cambios se debe hacer partícipes a todos, para que no sea tan fuerte el cambio de gestión y todos puedan participar de este proceso con una actitud de unidad, muchas veces hay renuencia al cambio por más que sea para bien, se evidencias grupos opuestos los que aceptan y los que no aceptan, se debe compartir la misión y visión, si nosotros fallamos, todos fallamos, por lo tanto, todos debemos poner el hombro, lógicamente hay

muchas cosas que mejorar y aprender, El docente debe atender diversas comisiones, sin embargo, estas no deberían cubrir todo su tiempo y su espacio al punto de no poder estar con sus familias o atender problemas personales.

- E2** A través de la información, los docentes o el personal que trabaja recibe la información adecuada para un buen trabajo y un buen clima institucional, la comunicación debe ser fluida, la institución requiere de diversas áreas, se divide por niveles educativos y dentro de cada nivel hay especialistas en el área, primaria secundaria educación física, religión, una vez ubicados capacitarlos para que estén con la nueva tecnología con la nueva información para cada uno de los niveles requiere, la tecnología es muy importante la ciencia ha avanzado muchos en estos últimos años y estas herramientas son muy valiosas todo está en línea todo está en red no hay barreras para la información para el conocimiento, al entrar a las instituciones deben conocer los conocimientos mínimos de tic, que se evidencie que la educación en esta institución es una educación integral, tenemos actividades espirituales, sociales, físicas, mentales donde se involucra a los estudiantes y padres de familia, donde hay participación de todos los trabajadores; para ello el personal administrativo respalda la gestión del director y del líder.
- E3** La buena gestión de recursos humanos incide en un clima institucional positivo, debe realizarse la planificación y organización con participación consensuada de los docentes para que se sientan involucrados y comprometidos, los docentes deberían ser contratados a tiempo completo según los reglamentos de la SUNEDU y del Ministerio de Trabajo. Leyes de trabajo, deben percibir remuneraciones justas, los profesores deben ser consecuentes de lo que dicen con lo que hacen, Integridad y coherencia, la iglesia da un aporte significativo, ya que los docentes al asumir cargos en la iglesia le facilitan la trasmisión respecto a la comunicación del conocimiento, estos docentes comunican de manera más clara, logran ser competentes, integran fe y enseñanza, no solo en la materia sino en su vida, son un sermón que camina por las aulas de nuestras instituciones educativas.
- E4** Se está tratando de manejar la información-conocimiento, falta el componente que es el más importante el desarrollo de las habilidades docentes, se invierte en mejoramiento de la infraestructura de la institución, pero poco en la capacitación de los docentes, no existe un programa de superación personal. Autoestima y liderazgo, no se evidencia niveles salariales. los

sueldos son muy bajos en comparación al estado, la institución se siente limitada cuando su personal no está motivado, no se puede gestionar el conocimiento, podemos tener una infraestructura muy buena, pero sin talento humano adecuadamente preparado y motivado, se logrará muy poco, también debe ser adecuando el ambiente laboral, debe sentirse un clima institucional positivo.

- E5** Muy interesante, nos lleva a evaluar un poco, reflexionar qué estamos haciendo, hay interés por implementar en la gestión del conocimiento. Gestión del conocimiento, esos cambios tienen que ver fundamentalmente en la planificación, reformas, implementación, aspectos de la capacitación, jornadas de capacitación para los docentes, su efectividad de estos programas es muy buenas e importantes en la gestión del conocimiento, trabajar con los resultados si se pueden hacer cambios o no.
- E6** No se está gestionando, porque las capacitaciones de cómo mejorar el trabajo, como enseñar adecuadamente, son solamente capacitaciones esporádicas, deberían ser permanentes durante todo el año sería ideal, 2 y 3 días, puede ser intersemestral, pero no hay una correlación entre los temas, no hay seguimiento de la temática, en la que se trabaje una problemática específica, no hay actividades específicas Capacitación sistemática, hay docentes con fines personales, no se destina dinero para capacitación, lo básico es para los eventos institucionales, se ha dado pocos casos. Inversión en capacitación, se envió a 3 estudiantes maestría y a una a estudiar el doctorado, es diferente la realidad del día a día en el trabajo, no se ha evidenciado o visualizado en los resultados. No hay objetivos específicos en la temática, al inicio del año es uno el tema, y así sucesivamente, no hay un tema generador para formar especialistas. Implementación de normativas para los profesores con maestría y doctorado, de manera muy general, tal vez podríamos direccionarlo a los planes estratégicos, los planes anuales, a todo lo que se hace en una institución académica. Documentos Institucionales, sin embargo, no se da de manera intencionada y menos se realiza un seguimiento. Monitoreo, evaluación y supervisión.
- E7** La gestión en su acepción etimológica estaría relacionada con la formación de ideas que puedan innovar la labor en la cual se encuentra el docente o el individuo, esas ideas que se puedan incubar se puedan desarrollar y se pueden aplicar, considero que deben tener un clima adecuado un contexto adecuado para que esto se produzca, un apoyo adecuado, también se necesita no solamente incubar las ideas sino aplicar las ideas y ahí es donde las políticas educativas deben facilitar la aplicación e implementación y evaluación de estas ideas, estamos viviendo en

una etapa muy importante donde el conocimiento tampoco solamente es información sino también incluye el desarrollo de la inteligencia y de la sabiduría, considero que en los últimos 10 años estamos viviendo la gestión ya de la sabiduría dentro del conocimiento como elemento global.

**P.4. ¿Cuáles son las acciones que realiza la Institución Educativa para que usted se sienta parte importante de ella?**

- E1** La institución provee programas espirituales, sociales, académicos no siempre, pero en ciertas ocasiones, se trata de motivar siempre al docente en los procesos, en el trabajo, en los logros a alcanzar, el docente colabora en diversas comisiones que lo hacen sentirse parte del grupo.
- E2** La educación es una educación integral, tenemos actividades espirituales, sociales, es una política institucional que se tiene aquí en la institución, trabajar en equipo, coordinación, liderazgo grupal mancomunado y no se centre en una sola persona, me siento feliz de ser parte de esta institución. Políticas instituciones.
- E3** No se puede percibir de manera clara. no se está dando de manera significativa, hay muchas comisiones de trabajo, en las cuales el docente no tiene espacio para la gestión del conocimiento, no se está direccionando de manera correcta, el nivel de comunicación es muy bueno, siempre nos están comunicando los avances los desafíos, para que seamos parte de esta institución, las actividades sociales ayudan mucho a unir al grupo, a estar dispuesto a trabajar, la gran mayoría está presente, uno se siente parte del equipo, actúan como grupo, no se ven trabajos aislados, el director es quien da el reconocimiento, el que se encarga de hacer sentir a cada uno reconocido de manera correcta, tengo las condiciones logísticas equipo, vivo cerca de casa, puedo ver a mis hijos, almorzar.
- E4** Son pocas, Implementar acciones, el reconocimiento de que aún puedo contribuir con la formación profesional de los alumnos en la línea pedagógica y de la lingüística, pero observo el desaliento de los profesores jóvenes, cuyo voluntarismo y buenas intenciones se frustra con salarios demasiados bajos, sin embargo, esto no ocurre con los docentes nombrados, sienten que ya no tienen necesidad de capacitarse, se ha perdido la proactividad, la institución ha perdido y seguirá perdiendo recursos humanos competitivos por dos factores: el religioso y económico, es bueno que la institución cuide su identidad filosófica y sus principios.



Identidad y testificación institucional, sin embargo, parte de nuestra filosofía es traer a otros a los pies de Jesús, bajo esta premisa debemos saber tolerar a quienes no son de la iglesia, especialmente si son profesionales de calidad que se requiere, se debería crear un clima propicio para que se sienta parte del grupo y darle a conocer nuestra filosofía y forma de trabajo., al final él tendrá la posibilidad de decidir si quedarse y ser parte o no; no debe existir prejuicios sobre este punto, todos estamos llamados a formar parte del pueblo de Dios.

- E5** La Filosofía de la educación adventista es el modelo educativo de la institución, luego la sinceridad de la transparencia, el ambiente: el clima institucional, hay una cultura organizacional, tenemos una cultura educativa ya dada por Dios desde que trajo la filial del cielo al Edén, Adán y Eva, porque son los mismos principios educativos, que se están dando, la crisis a partir de la caída del hombre en el pecado, también vino la caída en el área educativa, trabajamos en instituciones que parten del modelo que Dios ha dado para salvar no solamente a su pueblo sino a los niños y a los jóvenes de la ola de engaños y corrupción que estos tiempos se están dando, me siento parte de esta institución, respiro por todos los poros educación cristiana, leo con lentes de educación cristiana, estoy tan comprometido con esta institución, mi felicidad es servir al señor y por la educación cristiana podría sacrificar mi propia felicidad, esta educación me lleva a la salvación, junto con mis colegas con mis alumnos, nuestra cultura educativa es sólida, Dios la ha diseñado construyendo un movimiento que está enfocado estrictamente en el estudiante padres de familia para el gran momento de la venida del señor Jesús. Advenimiento.
- E6** El pertenecer a una asociación educativa como docente hace posible que los hijos tengan un descuento en su enseñanza, que es necesario mencionar, algunos docentes en situaciones específicas, cuando lo amerita, se envían a capacitar ya que el presupuesto económico no permite enviar a todos, estabilidad laboral, un plan de estabilizar cada año a 2 o 3 trabajadores, no se ha hecho un total trabajo, pero se está haciendo unos avances un poco lentos, pero se está avanzando, anteriormente se estuvieron dando premios Fernando Sthal premios anuales en función a una evaluación integral, me siento parte de ella porque mis opiniones son consideradas y reconocen el trabajo que realizo. Identidad institucional, como incentivo ante los resultados de la última evaluación de mi institución me financian el 75% de estudios, sin embargo, considero que mi situación es particular porque con la mayoría de colegas esto no se aplica, tal vez con

un porcentaje mínimo por lo que no refleja la realidad general. Desigualdad de oportunidades.

- E7** Gracias a las políticas que tenemos nosotros por parte de la obra educativa adventista, es la que permite que el docente este de alguna manera protegido, también las autoridades que van asumiendo puedan sentirse impulsadas siempre a reconocer las innovaciones que el personal realiza, considero que el reconocimiento se da a través de entrega de premios, hace falta que el profesor que este empleado pueda ser investigador, debe capacitarse, ser más especialista, la obra educativa reconoce los aportes de los docentes innovadores, este docente al capacitarse asume nuevas y grandes responsabilidades dentro de la labor educativa, considero que, debemos reflexionar en la esencia de la educación, la esencia de la educación es precisamente el carácter, pero también la educación de las habilidades destrezas del estudiante. Habilidades, pensamiento crítico del pensamiento creativo y pensamiento innovador, la división sudamericana ha considerado esto importante, por eso que este año ha evaluado los colegios de todo el Perú, con una prueba de pensamiento crítico, ha obtenido datos, que también le sorprende, porque son bastante bajos, se ha tomado como meta que, a través de los docentes, capacitaciones se irá mejorando.

**P.5. En su experiencia como maestro ¿Cree que su desempeño docente tiene relación con su estilo de vida? ¿podría explicar?**

- E1** Lógicamente una persona que tiene un estilo de vida saludable se va reflejar en su persona, una persona deportista que tiene un estilo de vida saludable tiene impacto grande en lo que es el desempeño del docente estoy convencido al 100%, por mucho tiempo mi estilo de vida no era muy saludable no salía a correr o hacer deporte y sentía como mi mente se recargaba, tornándose más pesada, con sueño, cambié mi estilo de vida, empecé a hacer ejercicios, al principio me costaba salir a las 5 de la mañana, cada vez que hago ejercicio y me preparo para venir a trabajar mi mente está más lúcida, como nos alimentamos también tiene un impacto en mi desarrollo, si consumo en exceso los carbohidratos, voy a estar con sueño todo el día, si la ingesta de alimento es mucha la sangre no va llegar a mi cerebro, mis triglicéridos van a aumentar, estoy convencido de que el cambio de estilos de vida va cambiar el desempeño, sin embargo, es muy difícil dejar los hábitos, pero no es imposible cuando uno se

propone. Fuerza de voluntad, el docente que tiene un estilo de vida saludable va inculcar en sus estudiantes lo mismo, porque va ser un ejemplo para ellos y va hablar con propiedad, con el estilo de vida saludable las habilidades mejoran. Condiciones favorables, la reflexión del pensamiento crítico, las energías de trabajo se ven equilibrados, se refleja en su rostro tiene un rostro risueño sonriente dispuesto a escuchar, se da su tiempo para escuchar a su estudiante, cuando se tiene un estilo de vida la actuación mejora, todo tiene un impacto de su estado anímico, físico personalidad, un impacto total, el estilo de vida tiene que ver con la iglesia, nosotros como individuos seres sociables, creados para vivir en sociedad sino también somos seres espirituales, se manifiesta también en la reacción y una forma es congregándonos, lógicamente la iglesia que es un conjunto de personas que se reúnen para adorar a Dios esa reunión también tienen impacto en su estilo de vida, en el carácter, repercute en su desempeño de sus labores, está dotado siempre en el pensamiento del bien y no del mal, el principio de la sabiduría es el temor a Jehová, es tan importante que un individuo conozca relacionamiento de amar a las personas, a su prójimo, hay muchas cosas que necesitamos ir puliéndonos.

- E2** Si mucho, el docente es una persona que tiene que estar frente a sus alumnos durante todo el año, tiene que ver con personas a diferencias de otras profesiones que tienen que ver con máquinas, es imprescindible que el docente este sano al 100 para desarrollarse de la mejor manera, cualquier persona que labore en una institucional necesita tener buen estado físico, una salud física, el desgaste que realiza un maestro es fuerte, uno tiene que estar muy saludable despierto hacia cualquier circunstancia y eso requiere tener un estilo vida saludable, un estilo de vida como adventista tiene que ver con una comunión con Dios de ahí parte todo, me voy a organizar de la mejor manera, va repercutir en mi vida en cuanto a mi alimentación, salud, practicar ejercicios, otras actividades que fortalezca desarrollo físico, finalmente, ese estilo de vida se va reflejar en mi trabajo, cuando uno practica un estilo de vida saludable, uno está capacitado para afrontar todos los aspectos de la vida, la parte académica, la parte física, la parte emocional y todos los aspectos de vida.
- E3** El hecho de tener una vida sedentaria afecta el trabajo como docente.  
Estilo de vida no saludable, los alumnos requieren fortaleza física eso hace replantear a los docentes sobre su estilo de vida,

respetar los principios de salud, ejercicio físico, horas de sueño, luz solar, alimentación, levantarme temprano y leer la biblia nos da condiciones necesarias para gestionar el conocimiento, es necesario comenzar a hacer una evaluación sobre tu estilo de vida, muchas veces te acuestas tarde porque no tuviste un problema solucionado, Dios quiere que no tengas dificultades, por eso tu vida debe ser de constante crecimiento a realizar las cosas cada vez mejor, una norma de respeto es que uno no ande estresado sino va estar reactivo y se va evidenciar en su trato con sus estudiantes, colegas y demás personas, el estilo de vida tiene que ver con las relaciones interpersonales, cuando hablamos de estilo de vida estamos viendo diversos factores salir a predicar, realizar por la tarde proyección social.

- E4** Si, desde que acepté las creencias y principios de la iglesia adventista se operó un cambio drástico en mi vida, a lo largo de los 26 años de servicio en esta institución he tratado de reflejar con mis actos un estilo de vida cristiano, no sé si lo haya logrado plenamente, me motivaría incorporar conocimientos y experiencias nuevas en las áreas de mi especialidad: pedagogía y lingüística, el desarrollo en estas áreas es de constante aprendizaje, el desempeño tiene que ver la alimentación, el ejercicio, emociones, aptitud y actitud, como soy valorado, el reconocimiento que recibo de mis pares y superiores, el respecto al tiempo y espacio.
- E5** Definitivamente sí, porque es una Institución bíblico cristiana George Knigh lo menciona como Educación Cristiana Adventista. Institución Bíblico Cristiana, hay cristianos de todo pelaje, el estilo vida de la iglesia adventista promotora de esta institución donde trabajo, tiene un marco ya establecido sobre estilo de vida saludable y constituye en 8 aspectos componente básicos, si uno se descuida en este aspecto de salud, eso se va traducir en la gestión de conocimiento en la I: E y desempeño docente, si uno tiene problemas de salud, porque el quebrantamiento de un etilo vida agua, aire puro, la practica adecuada de los ejercicios todos estos factores de manera equilibrada, no exagerada, algunos exageran mucho solo se ejercitándose y no son temperantes, la dieta y por su puesto la confianza en Dios, la mala salud influye en el aspecto mental, somos seres humanos integrales holísticos no podemos nosotros separar uno de otros no puedo estar en el aula estando mal de salud, se nota en términos de bajo desempeñó. baja calidad, decrecimiento de la imagen académica del mismo docente, en la baja calidad institucional, es una relación indiscutible, la confianza en Dios, no es algo etéreo, un modo de pensar se traduce, tiene dos piezas fundamentales la fe

la creencia y el amor.

- E6** Por supuesto, mi desempeño docente en la gestión pedagógica son producto, en parte, de cómo me organice en relación a mi tiempo, a mi estado de salud, a mi alimentación, mis tiempos de descanso, etc., normalmente, cuando tengo bienestar de salud me siento más alegre, más proactiva, decido mejor, tengo una mejor actitud para trabajar, a veces, sin embargo, el sentirme recargada en el trabajo causa estrés y problemas de insomnio.
- E7** Por supuesto, el estilo de vida considero que es importante, está relacionado con la salud mental, la salud espiritual y devocional, la salud emocional relacionada al rendimiento, hay una mejora del desempeño , al existir una mejor sensación de bienestar eso hace, que al tener una mente nutrida despejada, se puede contribuir más en el desarrollo intelectual, todo esto es una unidad como vasos comunicantes la parte espiritual, la parte física, la parte mental, la parte emocional, todo interactúa, una buena alimentación adecuada, natural, sobre todo es fundamental, considero también que el ejercicio físico (considerándolo como movimiento), también sería pertinente dentro del trabajo docente, tener las pausas activas o tiempos de esparcimiento entre docentes, donde se pueda disfrutar del aire libre y tomar nuevas fuerzas para empezar su trabajo. Descanso y esparcimiento.

**P.6. ¿Por qué cree que su desempeño mejoraría si hubiera una mejor gestión del conocimiento?**

- E1** Claro, una persona innovadora va a agudizar su pensamiento crítico analítico, siempre va a llevar soluciones, mientras que una persona que desarrolle un pensamiento superficial, de repente no aporte nada, gestión del conocimiento va de la mano con la política de recursos humanos, si nosotros atendemos bien a nuestros recursos humanos, va sentirse motivado y por lo tanto va querer hacer las cosas cuando se les encomienda, cuando no se le pida va estar allí dispuesto a solucionar, tiene que ver con marketing estratégico queremos hacer que crecer nuestras organizaciones, las instituciones educativas se mueven en base a sus estudiantes, necesitamos convocar a nuestros estudiantes cada año para tener más, para ello debemos dar a conocer las virtudes de nuestra institución, ese docente que ama su organización, hará que la organización crezca, por lo tanto, voy a buscar estudiantes para seguir creciendo, ahora que estamos en

boga de calidad total, todo se mueve en calidad total y esa calidad se muestra en su estilo de vida es gestionar sus conocimientos y eso va ser reflejo en el desempeño en las instituciones.

- E2** Si el docente que labora en una institución al conocer a fondo lo que quiere la institución, él o ella va realizar mejor desempeño, a diferencia de alguien que no está empapado, a mayor conocimiento de la filosofía de la educación habrá un mayor desempeño, los docentes también deben manejar las competencias en sus respectivas áreas y aquí siempre se recomienda que el docente sea cada vez especialista en determinada área, hay una política de apoyo a nivel institucional a los docentes que realizan estudios de posgrado a mediano y a largo plazo, pero son pocos los cupos, con esto se busca que el docente adquiera capacidades y mejore sus habilidades, en algunos casos la capacitación se queda solo para él, en el sentido que no realiza la réplica. Implementación de normativas para los profesores con maestría y doctorado.
- E3** Una mejor gestión del conocimiento tiene que ver con manejar la tecnología para realizar mejor nuestra labor como docente.  
Tecnología  
Para mejorar su desempeño asume las responsabilidades, busca tener nuevos conocimientos, también debe ser proactivo, un especialista calificado, debe empoderarse, motivarse, debe intercambiar experiencias exitosas, innovación de metodología, proyectos integrados, reconocimientos públicos.
- E4** Si hubiera una mejor gestión del conocimiento, en primer lugar, habría una mejor comunicación de las políticas, estas estarían claras, se respetaría los horarios de trabajo, hubiera una mejor gestión del talento humano, las remuneraciones estarían de acorde al trabajo del docente, como consecuencia tendríamos docentes más comprometidos con su trabajo, menos cansados y más activos para dar soluciones inmediatas al problema y al quehacer educativo, si hubiera una mejor gestión del conocimiento se traduciría en la práctica de valores y un desarrollo integral.
- E5** El desempeño del docente aparte de ser por vocación también es en parte estímulo, es necesario tener actividades donde se pueda confraternizar, conversar, interactuar, muchas veces nos llenamos de actividades, porque no se realiza las gestiones correspondientes, estamos en muchas actividades a la vez, dejamos de lado nuestras familias, damos todo de nosotros para poder participar en todas las actividades, pero muchas veces salimos agotados.
- E6** Me ayudaría a tener todo el trabajo más organizado. Organización

efectiva, en realidad, en las instituciones educativas adventistas no se trabaja mucho la parte académica, reflejado en el bajo rendimiento de los alumnos, porque se da mucho énfasis en el aspecto espiritual. Esto muchas veces le resta a la percepción de satisfacción que los padres de familia pueden tener de nuestro servicio educativo, por otro lado, considero que nosotros, como docentes, también deberíamos gestionar el conocimiento. Una o dos capacitaciones al año no logran el desarrollo académico anhelado porque la mayoría de estas son de carácter general sin contemplar nuestras especialidades, considero que no podemos dar lo que no tenemos y cómo podríamos motivar a nuestros estudiantes a que se apasionen por aprender, por conocer más cosas si nosotros como docentes no lo hacemos.

- E7** Por supuesto, toda idea innovadora está alineada a la visión y misión de la institución revestida por la cosmovisión filosófica dará mejores resultados, un docente que ha tenido la posibilidad de ser preparado en la parte filosófica mejorará sus habilidades, su pensamiento creativo, pensamiento crítico, pensamiento complejo, pensamiento innovador, será capaz de trabajar en equipo, capaz de aceptar sugerencias, un docente comprometido finalmente podrá exponer, aplicar e implementar sus ideas y tendrá el apoyo de su institución, en las instituciones se carece de un área de recursos humanos por lo tanto hay muchos descuidos con el personal.

**P.7. Mediante la práctica de un estilo de vida saludable ¿cree usted que reúne las condiciones necesarias para generar una mejor gestión del conocimiento en su Institución Educación?, ¿cuáles son sus razones?**

- E1** Claro que sí, yo me he propuesto a cambiar mi estilo de vida, para sentirme más dinámico, más motivado, voy a ser ejemplo, el docente es un fiel reflejo de su estilo de vida, cuando se hace vida social, necesitamos ir a comer a algún lugar, muchas veces no practicamos lo que creemos y nos dejamos llevar por el paladar, hay personal que requiere ser motivado constantemente para seguir y no desistir de llevar un estilo de vida saludable, cuando los docentes se proponen pueden terminar cualquier labor empezada.
- E2** Por ejemplo, si practicas un estilo de vida saludable va estar presente en todas las reuniones de la institución, va ser difícil que se enferme, la persona que va estar despierto para dar nuevas ideas en beneficio de la institución, va motivar a sus compañeros a que practiquen estos hábitos, se va convertir en un mentor, hay

un porcentaje de docentes que está practicando un estilo de vida y otro gran porcentaje que necesita ser invitado a practicar estos hábitos saludables, he tratado cambiar mi estilo de vida hace 3 años y medio, descanso, horas adecuadas de dormir, cuidar alimentación, practicar ejercicios diarios, depender más de Dios, he visto cambios positivos en la salud, no sufro de dolencias, me siento con mayor vitalidad que antes, estado de ánimo para enfrentar el estrés y otras cosas que puede generar el trabajo ha sido contrarrestado con este estilo de vida.

- E3** Si, mediante mi estilo de vida saludable me puedo organizar mejor, dosifico mi tiempo de tal manera que hay tiempo para todo, para trabajar, familia, puedo descansar un poco más porque vivo cerca de la institución, mi estilo también me dota de condiciones para trabajar, la voz, la paciencia, nos mantiene alegre, con entusiasmo, motivados.
- E4** Si porque mejoraría la conservación de mi salud física, emocional y mental, un estilo de vida saludable, determina el rendimiento personal y mejora la interacción humana, repercute en una mejor gestión del conocimiento en lo que a mi persona respecta, un mejor desempeño docente.
- E5** Si, cuando uno tiene un estilo de vida cristiana, restauramos la imagen del Dios en nosotros, consagrándonos cada día, a través de nuestra salud, crecimiento espiritual, vida de santificación, pureza moral, en manera como nos recreamos, como interactuamos con los demás, a través de los medios de comunicación, testificando.
- E6** Si modificase mis hábitos cotidianos en cuanto a la alimentación y el descanso claro que podría generar una mejor gestión del conocimiento.
- E7** El carácter es algo que va siendo modelado por el conocimiento y la vivencia de la filosofía cristiana, sus principios educativos, el carácter es la esencia de toda actividad, el carácter se puede modelar a medida que su pensamiento se renueva, recordemos que el pensamiento es la ventana a través de la cual Dios se comunica con el hombre, entonces si tenemos un estilo de vida los mensajes llegaran más claros y su carácter se irá modelando, está relacionado con el conocimiento, Las habilidades y destrezas del maestro, a veces se habla mucho de la educación del carácter para darle más sentido espiritual, descuidando a veces la preparación intelectual.



**P.8. ¿Qué aspectos cree que deberían cambiar en su Institución Educativa con referencia a los puntos antes mencionado?**

- E1** A pesar que se está tratando de desarrollar en cierta manera la gestión del conocimiento todavía no se tiene claro en su totalidad, muchas veces desgatamos nuestro personal, se les hace realizar muchas cosas a la vez, le falta a la institución educativa identificar cuál es la fortaleza de la línea del docente, hay que desarrollar programas de capacitación en su línea., hay que ir incentivando las fortalezas del docente, dando énfasis a la materia de especialidad para que siga desarrollándose con sus investigaciones, con su producción, se trata de cuidar el estilo de vida saludable de los estudiantes con talleres, comida saludable, pero no hay actividades netamente para los docentes donde ellos se puedan recrear, debe realizarse programas de deporte, gimnasia y otros donde no solo se involucren a los docentes sino también podría ser a sus familiares, todas aquellas acciones que se realicen en beneficio del docente mejorará su desempeño docente, es estará motivado a dar todo por su institución, entregar al docente reconocimientos a través de una reunión especial.
- E2** Los padres de familia deben tomar más conciencia a los hábitos saludables, este año se implementa charlas de nutrición para trabajar en este aspecto, estado nutricional de alumnos y padres de familia, también creemos que la lonchera escolar los productos del bazar debe ser productos saludables, esto debería extenderse también a los docentes, mejorar el horario de salida para que puedan estar en un horario adecuado en sus casas para estar con sus padres, les ayude en su estado físico, emocional, se está saliendo más temprano para que puedan estar más tiempo en casa.
- E3** Mejorar los procesos de gestión tanto para docentes y alumnos, mayor comunicación, la estructura lo que se percibe es un desinterés porque no conocen las herramientas para hacer mejor su labor como maestro y generar una mejor producción, cuando hablamos de equilibrio, desarrollo armonioso, hay un sesgo por la parte académico, físico, espiritual, que impide la interrelación, estamos creando una especie de mostrito, falta mejorar la parte social, donde el profesor se siente con los alumnos, donde puedan ser amigos, ampliar el abanico de oportunidades. Entornos sociales, también los productos saludables deben estar más presente en los quioscos, en el tema de los horarios debemos conocer cuáles son los adecuados, realmente son los que deberían dictarse las primeras horas, hacer uso de la ciencia

para programar las clases. Aula invertida.

- E4** Dar a conocer los lineamientos a cada docente nuevo, enseñarle sobre la organización y los documentos con los que tiene que trabajar, ayudarlo en el proceso de integración, muchas veces los docentes son contratados justo para iniciar las clases y se les exige documentos los cuales no les ha compartido o les han compartido unos días antes, el docente debe conocer cómo funciona esa institución cuál es su misión y su visión, que es lo que requiere de él, como van a ser sus honorarios, horario de trabajo, pensamos que el docente debe dedicarse a tiempo y fuera de tiempo, debemos respetar los horarios.
- E5** No debemos actuar en base a supuestos, en algunos casos se piensa porque el docente es cristiano ya conoce la filosofía de la educación adventista, muchas veces es necesario mostrarle como es en marco de la filosofía cristiana, tenemos muchas actividades para desarrollar con los estudiantes, pero muy pocas para trabajar como docentes, es necesario crear esos espacios y en la institución la que debe propiciar, las ayudas deberían de hacerlos con un estudio minucioso ya que son pocas debieran llegar a aquellos que realmente lo necesitan, pero también al recibirla los docentes deberían realizar las réplicas con sus pares, si se habla del estilo de vida también debería de haber programas orientados a lograr un estilo de vida saludable cristiano de esa manera se podría ver reflejado en sus accionar del docente.
- E6** La elaboración y aplicación de un plan de gestión del conocimiento para alumnos y docentes, un plan de cambio de hábitos para mejorar nuestro estilo de vida, que se inicie con docentes para posteriormente proyectarlo al resto de nuestra comunidad educativa, también debería de haber una ayuda sistemática a los docentes para sus capacitaciones y especializaciones.
- E7** Se debería de considerar el salario de los docentes, el contrato que se hace para ellos, cuando se toma a cuenta estos aspectos el docente se siente considerado y reconocido por la empresa, considero que debemos reflexionar en la esencia de la educación.

**P.9. Como maestro, que desea ver un cambio significativo en su Institución Educativa ¿qué cambios debería adoptar para mejorar su vida?**

- E1** Mejorar mi estilo de vida saludable en cuanto a la alimentación, ejercicio, descanso y confianza en Dios, mejorar mi comunión con Dios, participar en todas las actividades que demande la

- iglesia, tratar de mejorar cada vez mi trabajo.
- E2 Aportar ideas en las políticas institucionales. Políticas institucionales, el docente debe preparar su material, realizar clases magistrales, el trato debe ser amigable, palabras de ánimo tanto a estudiantes como a padres de familia, como docentes conocer nuestra institución, debemos tomar parte activa en las actividades que se requiera.
- E3 Como cristiano anhelamos tener una mejor comunión con Dios, seguir mejorando en la práctica de ejercicios, alimentación, evitar comer carnes. 8 remedios naturales, realizar visitación a los padres de familia. Actuación docente
- E4 Mi vida necesita muchos cambios, es un proceso natural correlacionado con los cambios que operan en el mundo. Necesidad de cambios, como humanos tenemos muchas debilidades y saber enfrentar la dura batalla de la fe., creo que en el plano emocional es donde debo procurar cambios significativos en la institución., realizar producciones para mejorar los aprendizajes de mis estudiantes, el docente debería mostrar el carácter de Cristo, a través de un trato debe ser amigable, palabras de ánimo tanto a estudiantes como a padres de familia.
- E6 Mejorar mi alimentación, ejercicio, descanso, sintetizando sería los 8 remedios naturales, un cristiano debe siempre mejorar mi comunión con Dios, estamos en constante crecimiento, participar en todas las actividades que demande la iglesia y la escuela, llegar a la eficacia de mi trabajo, para mejorar mi desempeño y realizar un trabajo cada vez mejor.
- E6 Organizarme mejor en el desarrollo de mis actividades laborales para que pueda desempeñarme con mayor eficiencia en el trabajo diario, mejorar mis hábitos de descanso para solucionar con una actitud adecuada las dificultades que se presenten, usar diversas herramientas como aplicaciones webs, agendas electrónicas, cursos en línea que me ayuden a optimizar mi tiempo y energía, planificación como en la ejecución de las clases.
- E7 Bueno, una alimentación adecuada, natural, también ejercicio como movimiento, brindar todas mis capacidades y habilidades a un 100%, organizar mejor mi tiempo para no crear estrés.

### 3.2. Categorización por segmentos de la guía de la sesión de entrevista semiestructurada

Los textos obtenidos a través de las entrevistas realizadas se categorizarán con palabras claves.

#### **P1. A su criterio como debería inducirse en la labor educativa a los docentes nuevos que llegan a nuestras instituciones**

**E1001** El personal nuevo en primer lugar debe conocer a la organización, cuál es su cultura organizacional, conocer la misión y visión **cultura organizacional**

**E1002** La **inducción** parte de ella, no debe limitarse solo a una conversación en la oficina, se debe hacer participe en otras actividades, también se le debe hacer conocer que requerimos de ese personal para ejercer su labor, en lo referente a cuáles son sus funciones que debe cumplir en las diferentes áreas que nosotros lo estamos contratando. **Estrategias de inducción docente**

**E1003** Es necesario hacer grupos de interés para que todos puedan aportar las experiencias que se han desarrollado. **Estrategias de inducción docente**

**E1004** Al mismo tiempo el personal nuevo vea como es nuestra cultura organizacional. **Cultura organizacional**

**E1005** Debería darse la inducción para ajustar ciertos procesos, en aras de la exigencia de la nueva ley. Pero lamentablemente no se realiza el proceso de inducción como debería ser en nuestras instituciones educativas, se requiere más tiempo, más días. **Estrategias de inducción docente**

**E1006** Siempre los docentes nuevos son un desafío para la institución porque es la primera vez que van a participar de las actividades. **Estrategias de inducción docente**

**E2007** Se requiere para ellos un previo entrenamiento donde ellos puedan conocer la filosofía de la institución educativa, también tener bien en claro la misión y la visión, los lineamientos generales, reglamento interno, el manual de funciones y conocer además qué quiere la institución de ellos, quizás en la práctica no se ha detenido mucho este entrenamiento, sería

bueno dedicarle más tiempo. **Estrategias de inducción**

- E2008** Es importante conocer cómo es el trabajo en la institución, conocer las particularidades, cada institución es diferente. **Particularidades institucionales**
- E2009** Es una experiencia que necesariamente tiene que asumirse en las instituciones educativas. **Estrategias de inducción docente**
- E3010** En primer lugar, para explicarles la estructura organizacional, darle a conocer sus funciones, cuáles son sus deberes y derechos, en el ámbito académico. **Cultura organizacional**
- E3011** Por otro lado, considerando que es una institución adventista es conveniente que los docentes realicen sus trabajos en el marco de nuestra filosofía para eso se necesita otra capacitación de personas especializadas que tengan de manera clara los propósitos finales de las instituciones adventista. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E3012** Básicamente si queremos resumir la misión y visión de la Educación Adventista. **Cultura organizacional.**
- E3013** Es educamos para esta vida y para la eternidad, educar es redimir, restauración; en tal sentido nuestros trabajos no solo deben limitarse al aula sino también debe estar fuera de ella. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E3014** Debe considerar al ser humano de manera holística eso es la filosofía básica de la Educación de Aprendizaje dentro de esa gran cosmovisión cristiana que nosotros tenemos. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E4015** Mediante talleres de inducción donde se les presente la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la institución, así como los principios filosóficos, los fines y el propósito, institucionales, la axiología y las normas de organización y funciones el objetivo es comprometerlos desde el inicio con los propósitos institucionales. **Cultura organizacional**
- E4016** En nuestras instituciones no hay inducción. **Estrategias de inducción docente**
- E5017** En realidad, la pregunta de la inducción de los docentes nuevos es de vital importancia, porque un docente nuevo es elegido es seleccionado, contratado en una institución

educativa con expectativas de mejoramiento de la calidad educativa, de la imagen, de elevar el nivel educativo, nivel académico de los estudiantes. **Calidad Educativa**

- E5018** En ese sentido es importante inducir es decir recibir al docente y ponerlo en autos no solo en reglamentos internos, las practicas especificas normas conductas dentro de las instituciones. **Estrategias de inducción docente**
- E5019** Sino inducir en filosofía educativa de modo tal que el docente pueda estar en la oportunidad de decidir, creo que no me conviene o si y pues si acepta nos sentimos felices tanto la institución como el mismo docente. **Estrategias de inducción docente**
- E5020** La filosofía educativa de una institución está enmarcada de un modelo que se sigue, se debe explicar lo que contiene la misión, la visión institucional; explicarle también en autos sobre la cuestión de valores. **Filosofía de la Educación Adventista.**
- E5021** Finalmente, las metas y blancos propiamente educativos que tienen la institución. **Cultura organizacional**
- E5022** Es una oportunidad, los procesos de inducción de un docente nuevo también le van dando pautas, ideas al empleador para poder aprovechar mejor los talentos o habilidades que tiene el nuevo docente. **Estrategias de inducción docente**
- E6023** En los colegios adventistas no hay un departamento de gestión del talento humano en realidad que realice la inducción es el director o el coordinador de cada nivel. **Estrategias de inducción docente**
- E6024** Esta inducción es básica respecto a su horario funciones primordiales y nada más. **Estrategias de inducción docente**
- E6025** No hay ningún proceso de inducción en el aula, políticas institucionales, yo creo que un personal nuevo ingresa a una Institución Educativa se le debe inducir cual es la misión y visión de la institución cual es el perfil del docente en un centro educativo, que es lo que espera la institución de su docente cristiano. **Cultura Organizacional**
- E6026** Poner plazo para hacer una situación de juzgamiento monitoreo y supervisión para que al tercer mes se le pueda nuevamente entrevistar y conocer cuáles fueron sus mayores dificultades, sus principales aciertos, se le podría preguntar sin dudar con respecto a algún funcionamiento en la institución. **Calidad Educativa**
- E6027** Tutoría, mentoría sería muy significativo para el personal nuevo, hay gente con mucho talento, pero no sabe qué hacer, porque nadie se toma el tiempo como se debe cubrir las expectativas que se tiene de ellos en esa nueva institución.

- Estrategias de inducción**
- E6028** Debería hacérseles conocer el perfil del docente. **Cultura organizacional**
- E6029** Misión y visión de la institución educativas adventistas. **Cultura organizacional**
- E6030** Sus funciones como docentes adventistas cristianos, hacerles participan también en la elaboración de los documentos institucionales como es el Plan Anual de Trabajo. **Gestión del talento humano**
- E6031** Proporcionársele a los docentes nuevos instrumentos de evaluación bimestral, semestral y anual con el que se evaluará su desempeño. **Calidad Educativa**
- E6032** Brindárseles los materiales necesarios para realizar su trabajo educativo. **Gestión del talento humano**
- E7033** Considero que deberían de existir programas previos que consistan en programas de capacitación, talleres, eso es previo al trabajo docente. **Gestión del talento humano**
- E7034** Se les haga conocer los lineamientos generales sobre los cuales va girar la labor educativa. **Cultura organizacional**
- E7035** También debería haber un programa de seguimiento y monitoreo con nombramiento incluso de algunos profesores tutores mayores que puedan continuar la inducción a lo largo del proceso educativo. **Estrategias de Inducción docente**
- E7036** Algunas reuniones de autoevaluación y evaluación de los resultados con el propósito de trazar digamos algunas acciones de mejora. **Calidad Educativa**
- E7037** Considero que si es que se toma en cuenta una preparación previa al trabajo durante el trabajo y al final del trabajo podría hacerse una buena inducción finalmente. **Estrategias de inducción docente**
- E7038** Generalmente en nuestro país, no existe una inducción de los profesores nuevos. **Estrategias de inducción docente**
- E7039** Pero en otros países desarrollados sabemos que los profesores nuevos se les asigna un docente de amplia experiencia que le va guiar en los primeros años y eso es lo que va dar buenos resultados, es lo que se llamaría la mentoría docente. **Estrategias de inducción docente**

**P2. ¿Qué comprende para usted la gestión del conocimiento?**

- E1040** El término GC surgió a raíz de las grandes instituciones, es un nuevo método de gestión empresarial. **Gestión empresarial**
- E1041** Se asocia a las políticas de gestión. **Cultura organizacional**
- E1042** Se asocia con marketing estratégico. **Marketing Estratégico**
- E1043** Políticas de recursos humanos. **Cultura organizacional**
- E1044** Reingeniería de proceso, calidad total. **Calidad Educativa**
- E1045** La gestión del conocimiento es información más gestión de recursos humanos. **Gestión del Talento Humano**
- E1046** Vivimos en una tendencia de formar estudiantes que puedan suplir las necesidades de su entorno mediante la dirección del docente. **Calidad Educativa**
- E1047** Se habla de gestión basado en competencias desarrollo de habilidades, inteligencias múltiples, en ese sentido debemos repotenciar a nuestros docentes. **Calidad Educativa**
- E1048** Docentes que se desarrollan de forma dinámica, ellos pueden formar parte de la creatividad e innovación de las instituciones educativas. **Marketing Estratégico**
- E1049** Encontrando soluciones viables a diferentes problemas. **Información sobre gestión del conocimiento.**
- E1050** Hay docentes que no son tan dinámicos sin embargo manejan otro tipo de habilidades y ayudan a encontrar el equilibrio dentro de la institución, se debe ubicar a las personas según su fortaleza, sus habilidades, para que se puedan generar mejores ideas para la institución. **Calidad Educativa**
- E1051** Hay docentes que no han sido formados con la filosofía cristiana en nuestras instituciones por lo tanto es difícil que estén inmersos en ella. A pesar de que él pueda profesar la fe. **Filosofía Educativa Adventista.**
- E1052** Ese docente abre la palabra de Dios, pero muchas veces en la labor profesional, manifiesta esa cosmovisión donde ha sido formado. **Cosmovisión Cristiana**
- E1053** Es por ello que dentro de las reuniones que se hace todos los días debe darse a conocer nuestra filosofía y plantear acciones para hacer de esto parte de nuestra cultura. **Cultura organizacional**
- E1054** No todos sabemos cómo gestionar el conocimiento, porque no tenemos en claro que es lo que abarca. **información sobre gestión conocimiento**



- E1055** La cosmovisión cristiana como cultura organizacional se refleja en el aula. **Calidad Educativa**
- E2056** Entendemos sobre la gestión del conocimiento lo que tiene que ver con la parte de la institución educativa referente a como enfatizar las políticas institucionales en la forma de trabajo hacia el personal de la institución. **Cultura Organizacional**
- E2057** En la GC el docente es un eje principal porque es el que ejecuta todas las políticas institucionales del colegio, es él el que está directamente relacionado con los alumnos y padres de familia. **Calidad Educativa**
- E2058** El docente y los padres de familia son un binomio que tenemos que considerar, ellos deben de estar inmersos en el proceso enseñanza aprendizaje, para que juntos puedan lograr los objetivos establecidos por la institución en bien de sus hijos. **Clima Institucional**
- E2059** Gestión del conocimiento se entiende como políticas educativas, lineamientos institucionales, competencias, gestión institucional. **Cultura Organizacional**
- E2060** Clima institucional. **Clima Institucional**
- E3061** Hay diferentes formas de gestionar el conocimiento y recae esta responsabilidad en el docente. **Calidad Educativa**
- E3062** El docente aprende su materia y luego lo trasfiere a sus estudiantes, los estudiantes están recibiendo pastos frescos por que los conocimientos de sus docentes son actualizados. generar el conocimiento a través de la investigación. **Calidad Educativa**
- E3063** Completar curso con docentes que no son de la especialidad, lógicamente que el trabajo no va ser tan eficiente, a nadie le gusta afrontar una responsabilidad que no domina y que lo tiene que realizar por necesidad. **Gestión del Talento Humano**
- E3064** Las grandes políticas que tienen las maestrías y doctorados es diferente a las especialidades, debe haber recibido perfeccionamiento docente en esa línea específica. **Cultura organizacional**
- E3065** Tenemos un profesor capacitado de especialidad, tener un especialista que sea adventista e impulsarlo para que se siga especializando. **Gestión de Talento Humano**

- E4066** Desarrollar las habilidades, información de los profesores y del personal administrativo, es un proceso que se debe dar en la institución. **Gestión de Talento Humano**
- E4067** Esa información va enfocada y dedicada especialmente a la formación de personas, organización, especialmente en las que se dedican a la formación de personas, esta información debe ser recogida tratada y almacenada por los sistemas de información de la institución educativa. **Calidad Educativa**
- E4068** Son los coordinadores los que deben diseñar la obtención periódica y sistemática de lo que ocurre tanto dentro como fuera de la organización, para tomar decisiones con rapidez para la actualización permanente. **Cultura Organizacional**
- E4069** Las habilidades son más complicadas de transmitir ya que implica adquirir nuevo conocimiento para el docente o trabajador. **Calidad Educativa**
- E4070** Tiene que ver con los recursos económicos, donde los docentes tengan un salario digno y se sienta felices de trabajar en la Institución Educativa, la institución debe financiar la formación continua de su persona. **Gestión del Talento Humano**
- E5071** Es simplemente y llanamente el trabajar en el plano centrado en plano académico, la palabra gestión implica más que administración significa organizar, sin dejar estos conceptos la gestión tiene que ver con una visión más amplia, se trata de llegar al conocimiento en el plano de la trasmisión. **Información de la gestión del conocimiento**
- E5072** Tiene que ver con la creación, la búsqueda, están involucrado en la enseñanza instrucción, aprendizaje y la investigación. **Calidad Educativa**
- E5073** Es el maestro el que enseña, facilita, el que coordina, el que mueve las herramientas necesarias para que el alumno pueda llegar al aprendizaje, si el alumno aprende no debe quedarse allí. **Calidad Educativa**
- E5074** Hacemos una diferencia tiene que llevarlo a la vida real, eso tiene que ver con los aspectos de la investigación, llevarlo a la acción a través de la aplicación del conocimiento a la vida, personal, social, comunitario. **Calidad Educativa**
- E5075** El conocimiento debe de servir. Elena White menciona no se debe enseñar ningún conocimiento que no tenga

- consecuencias eternas futuras. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E6076** Tal vez no lo hemos aplicado tal cual, en el trabajo, en los colegios adventistas. **Información sobre gestión del conocimiento**
- E6077** La gestión tiene que ver con competencias. **Calidad Educativa**
- E6078** Como uno puede estratégicamente ayudar a que la información en este caso de los estudiantes de básica, puedan aprender eficientemente. pero para darse esto el docente debe gestionar esa información. **Información sobre gestión del conocimiento**
- E6079** El personal responsable es el director organizar administrar ver los recursos hacer los planes a corto o largo plazo. **Cultura organización**
- E6080** El objetivo final de la educación va ser el aprendizaje, se puede administrar todo el proceso educativo en sus diferentes agentes para que haya un aprendizaje significativo para que el alumno sea cual sea su nivel avance en su conocimiento. **Calidad Educativa**
- E6081** El objetivo final de la educación va ser el aprendizaje, se puede administrar todo el proceso educativo en sus diferentes agentes para que haya un aprendizaje significativo para que el alumno sea cual sea su nivel avance en su conocimiento. **Calidad Educativa**
- E6082** Debe aportar fundamentos teóricos, estrategias evaluación, practicas habilidades que tienen que ver la gestión de las emociones, puede enseñar mil cosas, pero la forma como trate al alumno es básica, esa parte de la psicología del grupo que este a su cargo. **Calidad Educativa**
- E6083** Evaluación de la mano con los padres de familia para que haya un avance en la escuela, sino que la educación se extienda hacia la casa. **Clima Institucional**
- E6084** Docente debe conocer las características del grupo que eta dirigiendo porque a partir de ello va poder empatizar mejor con sus estudiantes, hay excelentes docentes que van a transmitir información, el alumno no se acuerda de los docentes más por el conocimiento sino del afecto de la empatía que pudo tener con los estudiantes primaria y secundaria, el hecho de manejar las emociones tiene que ver con el buen trato. **Clima Institucional**
- E6085** El sujeto principal es el estudiante, el docente está en la

- obligación de que todo el proceso sea en favor del estudiante.
- Gestión del Talento Humano**
- E6086** El docente debe gozar de un clima satisfactorio. **Clima institucional**
- E6087** Debe contar con un sueldo que cubra sus necesidades y condiciones mínimas para poder desarrollarse con naturalidad. **Gestión del Talento Humano**
- E6088** Influye totalmente, la situación económica en la satisfacción. **Clima Institucional**
- E6089** Como el buen trato, reconocimiento. **Gestión del Talento Humano**
- E6090** El ambiente libre de conflictos, sin embargo, en un ambiente cristiano los conflictos son más solucionables. **Clima Institucional**
- E6091** Es la gestión que se aboca en dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el aprendizaje, con el conocimiento. **Información de la gestión del conocimiento**
- E6092** Es la forma de asegurar que los programas educativos realmente funcionen ya sea al planificarlos, coordinarlos y controlarlos. **Cultura Organizacional**
- E6093** Sin embargo, mayormente se aplican las instituciones de educación superior no a las de educación básica. Por eso no hay una articulación real entre los niveles educativos creando brechas perjudiciales para nuestros estudiantes. **Información de gestión del conocimiento.**
- E7094** La gestión del conocimiento en su acepción etimológica estaría relacionada con la formación de ideas que puedan innovar, ideas que se puedan incubar se puedan desarrollar y se pueden aplicar. **Marketing Estratégico**
- E7095** Considero que deben tener un clima adecuado un contexto adecuado para que esto se produzca, un apoyo adecuado también. **Clima Institucional**
- E7096** También se necesita no solamente incubar las ideas sino aplicar las ideas y ahí es donde las políticas educativas deben facilitar la aplicación e implementación y evaluación de estas ideas. **Calidad Educativa**
- E7097** Estamos viviendo en una etapa muy importante donde conocimiento tampoco no solamente es información sino también incluye el desarrollo de la inteligencia y de la sabiduría, considero que en los últimos 10 años estamos viviendo la gestión ya de la sabiduría dentro del conocimiento como elemento global. **Información sobre gestión del**

## **conocimiento**

- E7098** Darle tiempo al docente para que pueda dedicarse a la innovación del conocimiento no saturarle con actividades que son superfluas a veces y que al profesor lo distraen de la tarea importante que es la gestionar ideas la de producir ideas innovadoras. **Gestión del Talento humano**
- E7099** La institución debe poseer visiones compartidas con sus docentes. **Información de la gestión del conocimiento**
- E7100** Ósea toda idea innovadora debe estar alineada a la visión y misión de la institución. **Cultura organizacional**
- E7101** A la cosmovisión filosófica. **Cultura Organizacional**
- E7102** Porque esta idea que se produce y que digamos es revestida por esa cosmovisión generalmente debe contribuir a que cada día se pueda llegar a niveles más elevados de excelencia, del logro de la misión especialmente. **Calidad Educativa**
- E7103** Un docente debe estar preparado en la parte filosófica institucional en primer lugar. **Filosofía de la educación adventista**
- E7104** Un docente preparado con habilidades del pensamiento, crítico pensamiento creativo pensamiento complejo. **Calidad Educativa**
- E7105** Un docente capaz de trabajar en equipo, capaz de aceptar las sugerencias. **Clima Institucional**
- E7106** Un docente comprometido finalmente con la misión y visión para exponer sus ideas aplicar e implementar sus ideas. **Cultura organizacional**

### **P3. Según su opinión ¿De qué manera se está gestionando el conocimiento en su Institución Educativa?**

- E1107** La institución debería proveer programas espirituales, sociales, académicos, programas tutorías, programas de especialización. **Gestión del Talento Humano**
- E1108** Tratar de apoyar al docente en todos los aspectos del desarrollo de sus habilidades, mediante capacitaciones, si no se puede ayudar de manera total por lo menor de manera parcial. **Capacitación Docente**

- E1109** Al hacer cambios se debe hacer partícipes a todos, para que no sea tan fuerte el cambio de gestión y todos puedan participar de este proceso con una actitud de unidad.  
**Comunicación Asertiva**
- E2110** Muchas veces hay renuencia al cambio por más que sea para bien, se evidencias grupos opuestos los que aceptan y los que no aceptan. **Comunicación Asertiva**
- E2111** Se debe compartir la misión y visión, si nosotros fallamos, todos fallamos, por lo tanto, todos debemos poner el hombro, lógicamente hay muchas cosas que mejorar y aprender.  
**Cultura Organizacional**
- E2112** El docente debe atender diversas comisiones, sin embargo, estas no deberían cubrir todo su tiempo y su espacio al punto de no poder estar con sus familias o atender problemas personales. **Respetar horarios del docente**
- E2113** A través de la información, los docentes o el personal que trabaja recibe la información adecuada para un buen trabajo.  
**Comunicación asertiva**
- E2114** y un buen clima institucional, la comunicación debe ser fluida.  
**Clima Institucional**
- E2115** La institución requiere de diversas áreas, se divide por niveles educativos y dentro de cada nivel hay especialistas en el área, primaria secundaria educación física, religión. **Competencia docente**
- E2116** Una vez ubicados capacitarlos para que estén con la nueva tecnología con la nueva información para cada uno de los niveles requiere, la tecnología. **Tecnología educativa**
- E3117** Es muy importante la ciencia ha avanzado muchos en estos últimos años y estas herramientas son muy valiosas todo está en línea todo está en red no hay barreras para la información para el conocimiento, al entrar a las instituciones deben conocer los conocimientos mínimos de tic, que se evidencie que la educación en esta institución es una educación integral.  
**Tecnología educativa**
- E3118** Tenemos actividades espirituales, sociales, físicas, mentales donde se involucra a los estudiantes y padres de familia, donde hay participación de todos los trabajadores; para ello el personal administrativo respalda la gestión del director y del

líder. **Cultura organizacional**

- E3119** La buena gestión de recursos humanos incide en un clima institucional positivo. **Clima Institucional**
- E3120** Debe realizarse la planificación y organización con participación consensuada de los docentes para que se sientan involucrados y comprometidos. **Cultura organizacional**
- E3121** Los docentes deberían ser contratados a tiempo completo según los reglamentos de la SUNEDU y del Ministerio de Trabajo. **Cultura organizacional**
- E3122** Deben percibir remuneraciones justas. **Remuneraciones e incentivos**
- E3123** Los profesores deben ser consecuentes de lo que dicen con lo que hacen. **Competencias docentes**
- E3124** La iglesia da un aporte significativo, ya que los docentes al asumir cargos en la iglesia le facilitan la trasmisión respecto a la comunicación del conocimiento, estos docentes comunican de manera más clara. **Competencias docentes**
- E3125** Logran ser competentes, integran fe y enseñanza, no solo en la materia sino en su vida, son un sermón que camina por las aulas de nuestras instituciones educativas. **Competencias docentes**
- E4126** Se está tratando de manejar la información-conocimiento. **Cultura organizacional**
- E4127** Falta el componente que es el más importante el desarrollo de las habilidades (competencias) docentes. **Competencias docentes**
- E4128** Se invierte en mejoramiento de la infraestructura de la institución, pero poco en la capacitación de los docentes. **Gestión del Talento Humano**
- E4129** No existe un programa de superación personal. **Gestión del Talento Humano**
- E4130** No se evidencia niveles salariales. los sueldos son muy bajos en comparación al estado. **Remuneraciones e incentivos**
- E4131** La institución se siente limitada cuando su personal no está motivado, no se puede gestionar el conocimiento, podemos

tener una infraestructura muy buena, pero sin talento humano adecuadamente preparado y motivado, se logrará muy poco.

**Gestión del Talento Humano**

- E4132** También debe ser adecuado el ambiente laboral, debe sentirse un clima institucional positivo. **Clima Institucional**
- E4133** Muy interesante, nos lleva a evaluar un poco, reflexionar qué estamos haciendo, hay interés por implementar en la gestión del conocimiento. Información Gestión del conocimiento. **Comunicación asertiva.**
- E4134** y esos cambios tienen que ver fundamentalmente en la planificación, reformas, implementación. **Gestión del Talento Humano**
- E5135** Aspectos de la capacitación, jornadas de capacitación para los docentes, su efectividad de estos programas es muy buenas e importantes en la gestión del conocimiento, trabajar con los resultados si se pueden hacer cambios o no. **Capacitación docente**
- E6136** No se está gestionando, porque las capacitaciones de cómo mejorar el trabajo, como enseñar adecuadamente. **Comunicación asertiva.**
- E6137** Son solamente capacitaciones esporádicas, deberían ser permanentes durante todo el año sería ideal, 2 y 3 días, puede ser intersemestral, pero no hay una correlación entre los temas, no hay seguimiento de la temática, en la que se trabaje una problemática específica, no hay actividades específicas **Capacitación docente**
- E6138** Hay docentes con fines personales, no se destina dinero para capacitación, lo básico es para los eventos institucionales, se ha dado pocos casos. **Capacitación docente.**
- E6139** Hay docentes con fines personales, no se destina dinero para capacitación, lo básico es para los eventos institucionales, se ha dado pocos casos. **Capacitación docente.**
- E6140** Se envió a 3 estudiantes maestría y a una a estudiar el doctorado, es diferente la realidad del día a día en el trabajo, no se ha evidenciado o visualizado en los resultados. No hay objetivos específicos en la temática, al inicio del año es uno el tema, y así sucesivamente, no hay un tema generador para formar especialistas. **Cultura organizacional**
- E6141** De manera muy general, tal vez podríamos direccionarlo a los planes estratégicos, los planes anuales, a todo lo que se hace en una institución académica. **Cultura organizacional**



- E6142** Sin embargo, no se da de manera intencionada y menos se realiza un seguimiento. **Calidad educativa**
- E7643** La gestión en su acepción etimológica estaría relacionada con la formación de ideas que puedan innovar la labor en la cual se encuentra el docente o el individuo. **Competencias docentes**
- E7144** Esas ideas que se puedan incubar se puedan desarrollar y se pueden aplicar. **Competencias docentes.**
- E7145** Considero que deben tener un clima adecuado un contexto adecuado para que esto se produzca, un apoyo adecuado. **Clima institucional.**
- E7146** También se necesita no solamente incubar las ideas sino aplicar las ideas y ahí es donde las políticas educativas deben facilitar la aplicación e implementación y evaluación de estas ideas. **Cultura Organizacional**
- E7147** Estamos viviendo en una etapa muy importante donde el conocimiento tampoco solamente es información sino también incluye el desarrollo de la inteligencia y de la sabiduría, considero que en los últimos 10 años estamos viviendo la gestión ya de la sabiduría dentro del conocimiento como elemento global. **Competencias docentes**

**P.4. ¿Cuáles son las acciones que realiza la Institución Educativa para que usted se sienta parte importante de ella?**

- E1148** La institución provee programas espirituales, sociales, académicos no siempre, pero en ciertas ocasiones. **Gestión del Talento Humano**
- E1149** Se trata de motivar siempre al docente en los procesos, en el trabajo, en los logros a alcanzar. **Gestión del Talento Humano**
- E1150** El docente colabora en diversas comisiones que lo hacen sentirse parte del grupo. **Cultura Organizacional**
- E2151** La educación es una educación integral. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E2152** Tenemos actividades espirituales, sociales, es una política institucional que se tiene aquí en la institución, trabajar en equipo, coordinación, liderazgo grupal mancomunado y no se centre en una sola persona, me siento feliz de ser parte de esta institución. **Cultura Organizacional**

- E3153** No se puede percibir de manera clara. no se está dando de manera significativa, hay muchas comisiones de trabajo, en las cuales el docente no tiene espacio para la gestión del conocimiento, no se está direccionando de manera correcta. **Gestión del Talento Humano**
- E3154** El nivel de comunicación es muy bueno, siempre nos están comunicando los avances los desafíos, para que seamos parte de esta institución, las actividades sociales ayudan mucho a unir al grupo, a estar dispuesto a trabajar, la gran mayoría está presente, uno se siente parte del equipo, actúan como grupo, no se ven trabajos aislados, **Cultura organizacional**
- E3155** El director es quien da el reconocimiento, el que se encarga de hacer sentir a cada uno reconocido de manera correcta, tengo las condiciones logísticas equipo, vivo cerca de casa, puedo ver a mis hijos, almorzar. **Cultura organizacional**
- E4156** Son pocas **Gestión del Talento Humano**
- E4157** El reconocimiento de que aún puedo contribuir con la formación profesional de los alumnos en la línea pedagógica y de la lingüística. **Competencia docente**
- E4158** Pero observo el desaliento de los profesores jóvenes, cuyo voluntarismo y buenas intenciones se frustra con salarios demasiados bajos. **Remuneraciones e Incentivos**
- E4159** Sin embargo, esto no ocurre con los docentes nombrados, sienten que ya no tienen necesidad de capacitarse, se ha perdido la proactividad. **Gestión del Talento Humano**
- E4160** La institución ha perdido y seguirá perdiendo recursos humanos competitivos por dos factores: el religioso. **Cultura Organizacional**
- E4161** La institución ha perdido y seguirá perdiendo recursos humanos competitivos por bajas remuneraciones. **Remuneraciones e Incentivos**
- E4162** Es bueno que la institución cuide su identidad filosófica y sus principios. **Cultura Organizacional**
- E4163** Sin embargo, parte de nuestra filosofía es traer a otros a los pies de Jesús, bajo esta premisa debemos saber tolerar a quienes no son de la iglesia, especialmente si son profesionales de calidad que se requiere. **Filosofía de la**

## **Educación Adventista**

- E4164** Se debería crear un clima propicio para que se sienta parte del grupo y darle a conocer nuestra filosofía y forma de trabajo. **Clima Institucional**
- E4165** Al final él tendrá la posibilidad de decidir si quedarse y ser parte o no; no debe existir prejuicios sobre este punto, todos estamos llamados a formar parte del pueblo de Dios. **Cultura Organizacional**
- E5166** La Filosofía de la educación adventista es el modelo educativo de la institución. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E5167** Luego la sinceridad de la transparencia, el ambiente. **Clima institucional.**
- E5168** Hay una cultura organizacional, tenemos una cultura educativa ya dada por Dios desde que trajo la filial del cielo al Edén, Adán y Eva, porque son los mismos principios educativos, que se están dando, la crisis a partir de la caída del hombre en el pecado, también vino la caída en el área educativa. **Cultura Organizacional**
- E5169** Trabajamos en instituciones que parten del modelo que Dios ha dado para salvar no solamente a su pueblo sino a los niños y a los jóvenes de la ola de engaños y corrupción que estos tiempos se están dando. **Cultura Organizacional**
- E5170** Me siento parte de esta institución, respiro por todos los poros educación cristiana, leo con lentes de educación cristiana, estoy tan comprometido con esta institución, mi felicidad es servir al señor y por la educación cristiana podría sacrificar mi propia felicidad. **Cultura Organizacional**
- E5171** Esta educación me lleva a la salvación, junto con mis colegas con mis alumnos. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E5172** Nuestra cultura educativa es sólida, Dios la ha diseñado construyendo un movimiento que está enfocado estrictamente en el estudiante padres de familia para el gran momento de la venida del señor Jesús. **Filosofía de la Educación Adventista**

- E6173** El pertenecer a una asociación educativa como docente hace posible que los hijos tengan un descuento en su enseñanza, que es necesario mencionar. **Remuneraciones e Incentivos**
- E6174** Algunos docentes en situaciones específicas, cuando lo amerita, se envían a capacitar ya que el presupuesto económico no permite enviar a todos. **Capacitación docente**
- E6175** Estabilidad laboral, un plan de estabilizar cada año a 2 o 3 trabajadores, no se ha hecho un total trabajo, pero se está haciendo unos avances un poco lentos, pero se está avanzando. **Condiciones laborales**
- E6176** Anteriormente se estuvieron dando premios Fernando Sthal premios anuales en función a una evaluación integral. **Gestión del talento humano**
- E6177** Me siento parte de ella porque mis opiniones son consideradas y reconocen el trabajo que realizo. **Cultura Organizacional**
- E6178** Como incentivo ante los resultados de la última evaluación de mi institución me financian el 75% de estudios. **Remuneraciones e Incentivos**
- E6179** Sin embargo, considero que mi situación es particular porque con la mayoría de colegas esto no se aplica, tal vez con un porcentaje mínimo por lo que no refleja la realidad general. **Gestión del talento humano**
- E7180** Gracias a las políticas que tenemos nosotros por parte de la obra educativa adventista, es la que permite que el docente este de alguna manera protegido. **Cultura organizacional**
- E7181** También las autoridades que van asumiendo puedan sentirse impulsadas siempre a reconocer las innovaciones que el personal realiza. **Clima Institucional**
- E7182** Considero que el reconocimiento se da a través de entrega de premios. **Remuneraciones e incentivos**
- E7183** Hace falta que el profesor que este empleado pueda ser investigador. **Competencias Docentes**
- E7184** Debe capacitarse, ser más especialista. **Calidad Educativa**
- E7185** La obra educativa reconoce los aportes de los docentes innovadores, este docente al capacitarse asume nuevas y grandes responsabilidades, dentro de la labor educativa. **Cultura Organizacional**

- E7186** Considero que, debemos reflexionar en la esencia de la educación, la esencia de la educación es precisamente el carácter. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E7187** Pero también la educación de las habilidades destrezas del estudiante. **Competencias Docentes**
- E7188** Pensamiento crítico del pensamiento creativo y pensamiento innovador. **Competencias Docentes.**
- E7189** La división sudamericana ha considerado esto importante, por eso que este año ha evaluado los colegios de todo el Perú, con una prueba de pensamiento crítico, ha obtenido datos, que también le sorprende, porque son bastante bajos. **Calidad Educativa**
- E7190** Se ha tomado como meta que, a través de la evaluación a los docentes, las capacitaciones se irán mejorando. **Calidad Educativa**

**P.5. En su experiencia como maestro ¿Cree que su desempeño docente tiene relación con su estilo de vida? ¿podría explicar?**

- E1191** Lógicamente una persona que tiene un estilo de vida saludable se va reflejar en su persona. **Practica de estilo de vida saludable**
- E1192** Una persona deportista que tiene un estilo de vida saludable tiene impacto grande en lo que es el desempeño del docente estoy convencido al 100%. **Condiciones de salud favorable**
- E1193** Por mucho tiempo mi estilo de vida no era muy saludable no salía a correr o hacer deporte y sentía como mi mente se recargaba, tornándose más pesada, con sueño, cambié mi estilo de vida, empecé a hacer ejercicios, al principio me costaba salir a las 5 de la mañana, cada vez que hago ejercicio y me preparo para venir a trabajar mi mente está más lúcida **Practica de estilo de vida saludable**
- E1194** Como nos alimentamos también tiene un impacto en mi desarrollo, si consumo en exceso los carbohidratos, voy a estar con sueño todo el día, si la ingesta de alimento es mucha la sangre no va llegar a mi cerebro, mis triglicéridos van a aumentar. **Condiciones favorables**

- E2195** Estoy convencido de que el cambio de estilos de vida va a cambiar el desempeño. **Competencias docentes**
- E2196** Sin embargo, es muy difícil dejar los hábitos, pero no es imposible cuando uno se propone. **Practica de estilo de vida saludable**
- E2197** El docente que tiene un estilo de vida saludable va a inculcar en sus estudiantes lo mismo, porque va a ser un ejemplo para ellos y va a hablar con propiedad. **Practica de estilo de vida saludable**
- E2198** Con el estilo de vida saludable las habilidades mejoran. **Competencias docentes**
- E2199** La reflexión del pensamiento crítico. **Competencias docentes**
- E2200** Las energías de trabajo se ven equilibradas, se refleja en su rostro tiene un rostro risueño sonriente dispuesto a escuchar, se da su tiempo para escuchar a su estudiante, cuando se tiene un estilo de vida la actuación mejora, todo tiene un impacto de su estado anímico, físico personalidad, un impacto total. **Competencias docentes**
- E2201** El estilo de vida tiene que ver con la iglesia, nosotros como individuos seres sociables, creados para vivir en sociedad sino también somos seres espirituales. **Relacionamiento con Dios y su impacto.**
- E2202** Se manifiesta también en la reacción y una forma es congregándonos, lógicamente la iglesia que es un conjunto de personas que se reúnen para adorar a Dios esa reunión también tienen impacto en su estilo de vida. **Relacionamiento con Dios y su impacto**
- E2203** En el carácter. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E2204** Repercute en su desempeño de sus labores. **Competencias docentes**
- E2205** Está dotado siempre en el pensamiento del bien y no del mal. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E2206** El principio de la sabiduría es el temor a Jehová. **Filosofía de la Educación Adventista**

- E2207** Es tan importante que un individuo conozca relacionamiento de amar a las personas, a su prójimo, hay muchas cosas que necesitamos ir puliéndonos. **Relacionamiento con Dios y su impacto**
- E2208** Si mucho, el docente es una persona que tiene que estar frente a sus alumnos durante todo el año, tiene que ver con personas a diferencias de otras profesiones que tienen que ver con máquinas. **Competencias Docentes**
- E2209** Es imprescindible que el docente este sano al 100 para desarrollarse de la mejor manera, cualquier persona que labore en una institucional necesita tener buen estado físico. **Condiciones de salud favorable**
- E2210** Una salud física, el desgaste que realiza un maestro es fuerte, uno tiene que estar muy saludable despierto hacia cualquier circunstancia y eso requiere tener un estilo vida saludable. **Condiciones de salud favorable**
- E2211** Un estilo de vida como adventista tiene que ver con una comunión con Dios de ahí parte todo. **Relacionamiento con Dios y su impacto**
- E2212** Me voy a organizar de la mejor manera. **Condiciones de salud favorable**
- E2213** Va repercutir en mi vida en cuanto a mi alimentación, salud, practicar ejercicios, otras actividades que fortalezca desarrollo físico. **Práctica de Estilo de vida saludable.**
- E2214** Finalmente, ese estilo de vida se va reflejar en mi trabajo, cuando uno practica un estilo de vida saludable, uno está capacitado para afrontar todos los aspectos de la vida, la parte académica, la parte física, la parte emocional y todos los aspectos de vida. **Práctica de Estilo de vida saludable.**
- E3215** El hecho de tener una vida sedentaria afecta el trabajo como docente. **Práctica de Estilo de vida saludable.**
- E3216** Los alumnos requieren fortaleza física eso hace replantear a los docentes sobre su estilo de vida, respetar los principios de salud, ejercicio físico, horas de sueño, luz solar, alimentación, levantarme temprano y leer la biblia nos da condiciones necesarias para gestionar el conocimiento. **Condiciones de salud favorable**

- E3217** Es necesario comenzar a hacer una evaluación sobre tu estilo de vida, muchas veces te acuestas tarde porque no tuviste un problema solucionado, Dios quiere que no tengas dificultades, por eso tu vida debe ser de constante crecimiento a realizar las cosas cada vez mejor. **Práctica de Estilo de vida saludable.**
- E3218** Una norma de respeto es que uno no ande estresado sino va estar reactivo y se va evidenciar en su trato con sus estudiantes, colegas y demás personas. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E3219** El estilo de vida tiene que ver con las relaciones interpersonales, cuando hablamos de estilo de vida estamos viendo diversos factores salir a predicar, realizar por la tarde proyección social. **Condiciones de salud favorable**
- E4220** Si, desde que acepté las creencias y principios de la iglesia adventista se operó un cambio drástico en mi vida, a lo largo de los 26 años de servicio en esta institución he tratado de reflejar con mis actos un estilo de vida cristiano. **Filosofía de la Educación**
- E4221** No sé si lo haya logrado plenamente. **Condiciones de salud favorable**
- E4222** Me motivaría incorporar conocimientos y experiencias nuevas en las áreas de mi especialidad: pedagogía y lingüística. **Competencias Docentes**
- E4223** El desarrollo en estas áreas es de constante aprendizaje. **Competencias Docentes**
- E4224** El desempeño tiene que ver la alimentación, el ejercicio, emociones, **Condiciones de salud favorable**
- E4225** Como soy valorado, el reconocimiento que recibo de mis pares y superiores, el respeto al tiempo y espacio. **Reconocimiento e incentivos**
- E5226** Definitivamente sí, porque es una Institución bíblico cristiana George Knigh lo menciona como Educación Cristiana Adventista. **Filosofía de la educación adventista**
- E5227** Hay cristianos de todo pelaje. **Filosofía de la educación**



## **adventista**

- E5228** El estilo vida de la iglesia adventista promotora de esta institución donde trabajo, tiene un marco ya establecido sobre estilo de vida saludable y constituye en 8 aspectos componente básicos. **Práctica de Estilo de vida saludable**
- E5229** Si uno se descuida en este aspecto de salud, eso se va traducir en la gestión de conocimiento en la I. E y desempeño docente, si uno tiene problemas de salud, porque el quebrantamiento de un etilo vida agua, aire puro, la practica adecuada de los ejercicios todos estos factores de manera equilibrada, no exagerada, algunos exageran mucho solo se ejercitándose y no son temperantes, la dieta y por su puesto la confianza en Dios. **Práctica de Estilo de vida saludable**
- E5230** La mala salud influye en el aspecto mental. **Condiciones de salud favorable**
- E5231** Somos seres humanos integrales holísticos no podemos nosotros separar uno de otros no puedo estar en el aula estando mal de salud, se nota en términos de bajo desempeñó. baja calidad, decrecimiento de la imagen académica del mismo docente, en la baja calidad institucional. **Filosofía de la Educación Adventista.**
- E5232** Es una relación indiscutible, la confianza en Dios, no es algo etéreo, un modo de pensar se traduce, tiene dos piezas fundamentales la fe la creencia y el amor. **Relacionamiento con Dios y su impacto**
- E6233** Por supuesto, mi desempeño docente en la gestión pedagógica son producto, en parte, de cómo me organice en relación a mi tiempo, a mi estado de salud, a mi alimentación, mis tiempos de descanso, etc. **Práctica de Estilo de vida saludable**
- E6234** Normalmente, cuando tengo bienestar de salud me siento más alegre, más proactiva, decido mejor, tengo una mejor actitud para trabajar. **Competencias Docentes**
- E6235** A veces, sin embargo, el sentirme recargada en el trabajo causa estrés y problemas de insomnio. **Condiciones de salud favorable**
- E7236** Por supuesto, el estilo de vida considero que es

importante, está relacionado con la salud mental.  
**Condiciones de salud favorable**

- E7237** La salud espiritual y devocional. **Condiciones de salud favorable**
- E7238** La salud emocional relacionada al rendimiento. **Competencia Docente**
- E7239** Hay una mejora del desempeño, al existir una mejor sensación de bienestar eso hace, que al tener una mente nutrida despejada, se puede contribuir más en el desarrollo intelectual, todo esto es una unidad como vasos comunicantes la parte espiritual, la parte física, la parte mental, la parte emocional, todo interactúa, una buena alimentación adecuada, natural, sobre todo es fundamental, considero también que el ejercicio físico (considerándolo como movimiento), también sería pertinente dentro del trabajo docente **Práctica de Estilo de vida saludable**
- E7240** Tener las pausas activas o tiempos de esparcimiento entre docentes, donde se pueda disfrutar del aire libre y tomar nuevas fuerzas para empezar su trabajo. **Práctica de Estilo de vida saludable**

**P6 ¿Por qué cree que su desempeño mejoraría si hubiera una mejor gestión del conocimiento?**

- E1241** Claro, una persona innovadora va a agudizar su pensamiento crítico analítico. **Competencia Docentes**
- E1242** Siempre va a llevar soluciones. **Competencia Docente**
- E1243** Mientras que una persona que desarrolle un pensamiento superficial, de repente no aporte nada, gestión del conocimiento va de la mano con la política de recursos humanos. **Gestión del Talento Humano**
- E1244** Si nosotros atendemos bien a nuestros recursos humanos, va sentirse motivado y por lo tanto va querer hacer las cosas cuando se les encomienda, cuando no se le pida va estar allí dispuesto a solucionar. **Gestión del Talento Humano**
- E1245** Tiene que ver con marketing estratégico queremos hacer que crecer nuestras organizaciones, las instituciones educativas

se mueven en base a sus estudiantes, necesitamos convocar a nuestros estudiantes cada año para tener más, para ello debemos dar a conocer las virtudes de nuestra institución.

**Cultura organizacional**

- E1246** Ese docente que ama su organización, hará que la organización crezca, por lo tanto, voy a buscar estudiantes para seguir creciendo, ahora que estamos en boga de calidad total, todo se mueve en calidad total y esa calidad se muestra en su estilo de vida es gestionar sus conocimientos y eso va ser reflejo en el desempeño en las instituciones. **Cultura organizacional**
- E2247** Si el docente que labora en una institución al conocer a fondo lo que quiere la institución, él o ella va realizar mejor desempeño. **Cultura organizacional**
- E2248** A diferencia de alguien que no está empapado, a mayor conocimiento de la filosofía de la educación habrá un mayor desempeño. **Filosofía de la educación de la educación adventista.**
- E2249** Los docentes también deben manejar las competencias en sus respectivas áreas y aquí siempre se recomienda que el docente sea cada vez especialista en determinada área. **Competencia Docente**
- E2250** Hay una política de apoyo a nivel institucional a los docentes que realizan estudios de posgrado a mediano y a largo plazo, pero son pocos los cupos. **Gestión del Talento Humano**
- E3251** Con esto se busca que el docente adquiera capacidades y mejores sus habilidades, en algunos casos la capacitación se queda solo para él, en el sentido que no realiza la réplica. **Cultura organizacional**
- E3252** Una mejor gestión del conocimiento tiene que ver con manejar la tecnología para realizar mejor nuestra labor como docente. **Tecnología educativa**
- E3253** Para mejorar su desempeño asume las responsabilidades. **Competencia Docente**
- E3254** Compromiso personal e institucional. **Cultura organizacional**
- E3255** Busca tener nuevos conocimientos. **Gestión del Talento Humano**
- E3256** También debe ser proactivo. **Competencias Docentes**

- E3257** Un especialista calificado. **Gestión del Talento Humano**
- E3258** Debe empoderarse. **Competencia Docente**
- E3259** Motivarse. **Competencia Docente**
- E3260** Debe intercambiar experiencias exitosas. **Gestión del Talento Humano**
- E3261** Innovación de metodología. **Competencia Docente**
- E3262** Proyectos integrados. **Competencia Docente**
- E3263** Reconocimientos públicos. **Gestión del Talento Humano**
- E4264** Si hubiera una mejor gestión del conocimiento, en primer lugar, habría una mejor comunicación de las políticas, estas estarían claras. **Cultura organizacional**
- E4265** Se respetaría los horarios de trabajo. **Gestión del Talento Humano**
- E4266** Hubiera una mejor gestión del talento humano. **Gestión del Talento Humano**
- E4267** Las remuneraciones estarían de acorde al trabajo del docente. **Gestión del Talento Humano**
- E4268** Como consecuencia tendríamos docentes más comprometidos con su trabajo. **Cultura organizacional**
- E4269** Menos cansados y más activos para dar soluciones inmediatas al problema y al quehacer educativo. **Competencia Docente**
- E5270** Si hubiera una mejor gestión del conocimiento se traduciría en la práctica de valores y un desarrollo integral. **Competencia docente**
- E5271** El desempeño del docente aparte de ser por vocación también es en parte estímulo. **Gestión del Talento Humano**
- E5272** Es necesario tener actividades donde se pueda confraternizar, conversar, interactuar. **Competencia docente**
- E5273** Muchas veces nos llenamos de actividades, porque no se realiza las gestiones correspondientes, estamos en muchas actividades a la vez, dejamos de lado nuestras familias,

damos todo de nosotros para poder participar en todas las actividades, pero muchas veces salimos agotados. **Gestión del Talento Humano**

- E6274** Me ayudaría a tener todo el trabajo más organizado. **Cultura Organizacional**
- E6275** En realidad, en las instituciones educativas adventistas no se trabaja mucho la parte académica, reflejado en el bajo rendimiento de los alumnos, porque se da mucho énfasis en el aspecto espiritual. Esto muchas veces le resta a la percepción de satisfacción que los padres de familia pueden tener de nuestro servicio educativo. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E6276** Por otro lado, considero que nosotros, como docentes, también deberíamos gestionar el conocimiento. Una o dos capacitaciones al año no logran el desarrollo académico anhelado porque la mayoría de estas son de carácter general sin contemplar nuestras especialidades. **Gestión del Talento Humano**
- E6277** Considero que no podemos dar lo que no tenemos y cómo podríamos motivar a nuestros estudiantes a que se apasionen por aprender, por conocer más cosas si nosotros como docentes no lo hacemos. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E7278** Por supuesto, toda idea innovadora está alineada a la visión y misión de la institución revestida por la cosmovisión filosófica dará mejores resultados. **Cultura Organizacional**
- E7279** Un docente que ha tenido la posibilidad de ser preparado en la parte filosófica mejorará sus habilidades. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E7280** Su pensamiento creativo, pensamiento crítico, pensamiento complejo, pensamiento innovador. **Competencia Docente**
- E7281** Será capaz de trabajar en equipo, capaz de aceptar sugerencias, un docente comprometido finalmente podrá exponer, aplicar e implementar sus ideas y tendrá el apoyo de su institución. **Cultura Organizacional**
- E7282** En las instituciones se carece de un área de recursos humanos por lo tanto hay muchos descuidos con el personal. **Gestión del Talento Humano**

**P.7. Mediante la práctica de un estilo de vida saludable ¿cree usted que reúne las condiciones necesarias para generar una**

**mejor gestión del conocimiento en su Institución Educación?,  
¿cuáles son sus razones?**

- E1283** Claro que sí, yo me he propuesto a cambiar mi estilo de vida.  
**Prácticas de estilo de vida saludable**
- E1284** Para sentirme más dinámico, más motivado, voy a ser ejemplo, el docente es un fiel reflejo de su estilo de vida.  
**Condiciones de salud favorable**
- E1285** Cuando se hace vida social, necesitamos ir a comer a algún lugar, muchas veces no practicamos lo que creemos y nos dejamos llevar por el paladar. **Prácticas de estilo de vida de saludable**
- E1286** Hay personal que requiere ser motivado constantemente para seguir y no desistir de llevar un estilo de vida saludable.  
**Prácticas de estilo de vida de saludable**
- E1287** Cuando los docentes se proponen pueden terminar cualquier labor empezada. **Cultura organizacional**
- E2288** Por ejemplo, si practicas un estilo de vida saludable va estar presente en todas las reuniones de la institución.  
**Competencia Docente**
- E2289** Va ser difícil que se enferme, la persona que va estar despierto para dar nuevas ideas en beneficio de la institución.  
**Condiciones de salud favorables**
- E2290** Va motivar a sus compañeros a que practiquen estos hábitos, se va convertir en un mentor. **Gestión del talento humano**
- E2291** Hay un porcentaje de docentes que está practicando un estilo de vida y otro gran porcentaje que necesita ser invitado a practicar estos hábitos saludables. **Gestión del talento humano**
- E2292** He tratado cambiar mi estilo de vida hace 3 años y medio.  
**Cultura organizacional**
- E2293** Descanso, horas adecuadas de dormir, cuidar alimentación, practicar ejercicios diarios, depender más de Dios. **Prácticas de estilo de vida de saludable**
- E2294** He visto cambios positivos en la salud, no sufro de dolencias, me siento con mayor vitalidad que antes, estado de ánimo para enfrentar el estrés y otras cosas que puede generar el

trabajo ha sido contrarrestado con este estilo de vida.

**Condiciones de salud favorables**

- E3295** Si, mediante mi estilo de vida saludable me puedo organizar mejor, dosifico mi tiempo de tal manera que hay tiempo para todo, para trabajar, familia, puedo descansar un poco más porque vivo cerca de la institución. **Competencia Docente**
- E3296** Mi estilo también me dota de condiciones para trabajar, la voz, la paciencia, nos mantiene alegre, con entusiasmo, motivados. **Condiciones de salud favorables**
- E4297** Si porque mejoraría la conservación de mi salud física, emocional y mental, un estilo de vida saludable. **Prácticas de estilo de vida de saludable**
- E4298** Determina el rendimiento personal y mejora la interacción humana, repercute en una mejor gestión del conocimiento en lo que a mi persona respecta, un mejor desempeño docente. **Competencia Docente**
- E5299** Si, cuando uno tiene un estilo de vida cristiana, restauramos la imagen del Dios en nosotros. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E5300** Consagrándonos cada día, a través de nuestra salud, crecimiento espiritual, vida de santificación, pureza moral, en manera como nos recreamos, como interactuamos con los demás, a través de los medios de comunicación, testificando. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E6301** Si modificase mis hábitos cotidianos en cuanto a la alimentación y el descanso claro que podría generar una mejor gestión del conocimiento. **Prácticas de estilo de vida de saludable**
- E7302** El carácter es algo que va siendo modelado por el conocimiento y la vivencia de la filosofía cristiana, sus principios educativos. **Filosofía de la educación adventista**
- E7303** El carácter es la esencia de toda actividad, el carácter se puede modelar a medida que su pensamiento se renueva. **Filosofía de la educación adventista**
- E7304** Recordemos que el pensamiento es la ventana a través de la cual Dios se comunica con el hombre **Filosofía de la educación adventista**
- E7305** Entonces si tenemos un estilo de vida los mensajes llegaran más claros y su carácter se irá modelando, está relacionado con el conocimiento, Las habilidades y destrezas del maestro **Filosofía de la educación adventista**

**E7306** A veces se habla mucho de la educación del carácter para darle más sentido espiritual, descuidando a veces la preparación intelectual. **Competencia Docente**

**P. 8. ¿Qué aspectos cree que deberían cambiar en su Institución Educativa con referencia a los puntos antes mencionado?**

**E1307** A pesar que se está tratando de desarrollar en cierta manera la gestión del conocimiento todavía no se tiene claro en su totalidad. **Falta de información de gestión del conocimiento**

**E1308** Muchas veces desgatamos nuestro personal, se les hace realizar muchas cosas a la vez. **Gestión del Talento Humano**

**E1309** Le falta a la institución educativa identificar cuál es la fortaleza de la línea del docente. **Gestión del Talento Humano**

**E1310** Hay que desarrollar programas de capacitación en su línea. **Gestión del talento Humano**

**E1311** Hay que ir incentivando las fortalezas del docente, dando énfasis a la materia de especialidad para que siga desarrollándose con sus investigaciones, con su producción. **Gestión del Talento Humano**

**E1312** Se trata de cuidar el estilo de vida saludable de los estudiantes con talleres, comida saludable. **Practica de estilo de vida saludable**

**E1313** Pero no hay actividades netamente para los docentes donde ellos se puedan recrear, debe realizarse programas de deporte, gimnasia y otros donde no solo se involucren a los docentes sino también podría ser a sus familiares. **Practica de estilo de vida saludable**

**E1314** Todas aquellas acciones que se realicen en beneficio del docente mejorará su desempeño docente, es estará motivado a dar todo por su institución. **Gestión del Talento Humano**

**E1315** Entregar al docente reconocimientos a través de una reunión especial. **Gestión del Talento Humano**

**E2316** Los padres de familia deben tomar más conciencia a los hábitos saludables, este año se implementa charlas de nutrición para trabajar en este aspecto, estado nutricional de alumnos y padres de familia, también creemos que la lonchera escolar los productos del bazar debe ser productos saludables, esto debería extenderse también a los docentes. **Practica de estilo de vida saludable**

**E2317** Mejorar el horario de salida para que puedan estar en un horario adecuado en sus casas para estar con sus padres. **Gestión del Talento Humano**



- E2318** Ayuda en el estado físico, emocional, se está saliendo más temprano para que puedan estar más tiempo en casa, cuidar la familia. **Gestión del Talento Humano**
- E3319** Mejorar los procesos de gestión tanto para docentes y alumnos. **Falta de información de gestión del conocimiento**
- E3320** Comunicación. **Clima Institucional**
- E3321** La estructura lo que se percibe es un desinterés porque no conocen las herramientas para hacer mejor su labor como maestro y generar una mejor producción. **Cultura organizacional**
- E3322** Cuando hablamos de equilibrio, desarrollo armonioso. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E3323** Hay un sesgo por la parte académico, físico, espiritual, que impide la interrelación, estamos creando una especie de mostrito. **Filosofía de la Educación Adventista**
- E3324** Falta mejorar la parte social, donde el profesor se siente con los alumnos, donde puedan ser amigos, ampliar el abanico de oportunidades. **Clima Institucional**
- E3325** También los productos saludables deben estar más presente en los quioscos. **Practica de estilo de vida saludable**
- E3326** En el tema de los horarios debemos conocer cuáles son los adecuados, realmente son los que deberían dictarse las primeras horas, hacer uso de la ciencia para programar las clases. Aula invertida. **Gestión del Talento Humano**
- E4327** Dar a conocer los lineamientos a cada docente nuevo. **Clima Institucional**
- E4328** Enseñarle sobre la organización y los documentos con los que tiene que trabajar. **Cultura Organizacional**
- E4329** Ayudarlo en el proceso de integración, muchas veces los docentes son contratados justo para iniciar las clases y se les exige documentos los cuales no les ha compartido o les han compartido unos días antes. **Gestión del Talento Humano**
- E4330** El docente debe conocer cómo funciona esa institución cuál es su misión y su visión. **Cultura Organizacional**
- E4331** Que es lo que requiere de él, como van a ser sus honorarios, horario de trabajo. **Gestión del Talento Humano**
- E4332** Pensamos que el docente debe dedicarse a tiempo y fuera de

tiempo, debemos respetar los horarios. **Gestión del Talento Humano**

**E5333** No debemos actuar en base a supuestos, en algunos casos se piensa porque el docente es cristiano ya conoce la filosofía de la educación adventista, muchas veces no es así, necesario mostrarle como es en marco de la filosofía cristiana. **Filosofía de la educación adventista**

**E5334** Tenemos muchas actividades para desarrollar con los estudiantes, pero muy pocas para trabajar como docentes, es necesario crear esos espacios y en la institución la que debe propiciar. **Gestión del Talento Humano**

**E5335** Las ayudas deberían de hacerlos con un estudio minucioso ya que son pocas debieran llegar a aquellos que realmente lo necesitan. **Gestión del Talento Humano**

**E5336** Pero también al recibirla los docentes deberían realizar las réplicas con sus pares. **Cultura Organizacional**

**E5337** Si se habla del estilo de vida también debería de haber programas orientados a lograr un estilo de vida saludable cristiano de esa manera se podría ver reflejado en sus acciones del docente. **Practica de estilo de vida saludable**

**E6338** La elaboración y aplicación de un plan de gestión del conocimiento para alumnos y docentes. **Falta de información de gestión del conocimiento.**

**E6339** Un plan de cambio de hábitos para mejorar nuestro estilo de vida, que se inicie con docentes para posteriormente proyectarlo al resto de nuestra comunidad educativa. **Practica de estilo de vida saludable**

**E6340** También debería de haber una ayuda sistemática a los docentes para sus capacitaciones y especializaciones. **Gestión del Talento Humano**

**E7341** Se debería de considerar el salario de los docentes. **Gestión del Talento Humano**

**E7342** El contrato que se hace para ellos. **Gestión del Talento Humano**

**E7343** Cuando se toma a cuenta estos aspectos el docente se siente considerado y reconocido por la empresa. **Gestión del Talento Humano**

**E7344** Considero que debemos reflexionar en la esencia de la

educación. **Cultura Organizacional**

**P.9. Como maestro, que desea ver un cambio significativo en su Institución Educativa ¿qué cambios debería adoptar para mejorar su vida?**

- E1345** Mejorar mi estilo de vida saludable en cuanto a la alimentación, ejercicio, descanso y confianza en Dios. **Practica de estilo de vida saludable**
- E1346** Mejorar mi comunión con Dios. **Relacionamiento con Dios**
- E1347** Participar en todas las actividades que demande la iglesia. **Relacionamiento con Dios**
- E1348** Tratar de mejorar cada vez mi trabajo. **Competencia docente**
- E2349** Como cristiano anhelamos tener una mejor comunión con Dios. **Relacionamiento con Dios**
- E2350** Seguir mejorando en la práctica de ejercicios, alimentación, evitar comer carnes. **Practica de estilo de vida saludable**
- E2351** Aportar ideas en las políticas institucionales. **Cultura Organizacional**
- E3352** El docente debe preparar su material, realizar clases magistrales. **Competencia Docente**
- E3353** El trato debe ser amigable, palabras de ánimo tanto a estudiantes como a padres de familia. **Competencia Docente**
- E3354** Como docentes conocer nuestra institución, debemos tomar parte activaba en las actividades que se requiera. **Cultura Organizacional**
- E4355** Mi vida necesita muchos cambios, es un proceso natural correlacionado con los cambios que operan en el mundo. **Practica de estilo de vida saludable**
- E4356** Como humanos tenemos muchas debilidades y saber enfrentar la dura batalla de la fe. **Relacionamiento con Dios.**
- E4357** Creo que en el plano emocional es donde debo procurar cambios significativos en la institución. **Competencia Docente**
- E4358** Creo que en el plano emocional es donde debo procurar cambios significativos en la institución. **Competencia**

**Docente.**

- E4359** Realizar producciones para mejorar los aprendizajes de mis estudiantes. **Competencia Docente**
- E4360** El docente debería mostrar el carácter de Cristo, a través de un trato debe ser amigable, palabras de ánimo tanto a estudiantes como a padres de familia. **Competencia Docente**
- E4361** Mejorar mi alimentación, ejercicio, descanso, sintetizando sería los 8 remedios naturales **Practica de estilo de vida saludable**
- E4362** Un cristiano debe siempre mejorar mi comunión con Dios, estamos en constante crecimiento. **Relacionamiento con Dios**
- E4363** Participar en todas las actividades que demande la iglesia y la escuela. **Cultura organizacional**
- E4364** Llegar a la eficacia de mi trabajo, para mejorar mi desempeño y realizar un trabajo cada vez mejor. **Competencia Docente**
- E5365** Organizarme mejor en el desarrollo de mis actividades laborales para que pueda desempeñarme con mayor eficiencia en el trabajo diario. **Competencia Docente**
- E6366** Mejorar mis hábitos de descanso para solucionar con una actitud adecuada las dificultades que se presentar. **Prácticas de estilo de vida saludable**
- E6367** Usar diversas herramientas como aplicaciones webs, agendas electrónicas, cursos en línea que me ayuden a optimizar mi tiempo y energía. **Competencia Docente**
- E6368** Planificación como en la ejecución de las clases. **Competencia Docente**
- E7369** Bueno, una alimentación adecuada, natural. **Practica de estilo de vida saludable**
- E7370** También ejercicio como movimiento. **Practica de estilo de vida saludable**
- E7371** Brindar todas mis capacidades y habilidades a un 100%. **Competencia Docente.**
- E7372** Organizar mejor mi tiempo para no crear estrés. **Competencia Docente**

### 3.3. APLICACIÓN DE CLAVES A LAS CATEGORIAS

Los segmentos que han sido categorizados, pasaran a ser codificadas mediante claves-

#### **P1. A su criterio como debería inducirse en la labor educativa a los docentes nuevos que llegan a nuestras instituciones**

<b>Código</b>	<b>Categoría</b>	<b>Claves</b>
<b>E1001</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E1002</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E1003</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E1004</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E1005</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E1006</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E2007</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E2008</b>	Particularidades institucionales	PI
<b>E2009</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E3010</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3011</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E3012</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3013</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E3014</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E4015</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E4016</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E4017</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E5018</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E5019</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E5020</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E5021</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E5022</b>	Estrategias de inducción docente	EID

<b>E6023</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E6024</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E6025</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E6026</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E6027</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E6028</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E6029</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E6030</b>	Gestión del talento humano	GTH
<b>E6031</b>	Calidad Educativa	CA
<b>E6032</b>	Gestión del talento humano	GTH
<b>E7033</b>	Gestión del talento humano	GTH
<b>E7034</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E7035</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E7036</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E7037</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E7038</b>	Estrategias de inducción docente	EID
<b>E7039</b>	Estrategias de inducción docente	EID

**P2. ¿Qué comprende para usted la gestión del conocimiento?**

<b>E1040</b>	Gestión empresarial	GE
<b>E1041</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E1042</b>	Marketing Estratégico	ME
<b>E1043</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E1044</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E1045</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E1046</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E1047</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E1048</b>	Marketing Estratégico	ME
<b>E1049</b>	Información sobre gestión conocimiento	IGC

<b>E1050</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E1051</b>	Filosofía Educativa Adventista.	FEA
<b>E1052</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E1053</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E1054</b>	Información sobre gestión conocimiento	IGC
<b>E1055</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E2056</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E2057</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E2058</b>	Clima Institucional	CI
<b>E2059</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E2060</b>	Clima Institucional	CI
<b>E3061</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E3062</b>	Calidad Educativa	CD
<b>E3063</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E3064</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3065</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4066</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4067</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E4068</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E4069</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E4070</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E5071</b>	Información de gestión del conocimiento	IGC

<b>E5072</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E5073</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E5074</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E5075</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E6076</b>	Información sobre gestión del conocimiento	IGC
<b>E6077</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E6078</b>	Información sobre gestión del conocimiento	FIGC
<b>E6079</b>	Cultura organización	CO
<b>E6080</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E6081</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E6082</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E6083</b>	Clima institucional	CI
<b>E6084</b>	Clima institucional	CI
<b>E6085</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E6086</b>	Clima institucional	CI
<b>E6087</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E6088</b>	Clima Institucional	CI
<b>E6089</b>	Gestión del talento humano	GTH
<b>E6090</b>	Clima Institucional	CI
<b>E6091</b>	Información de gestión del conocimiento.	IGC
<b>E6092</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E6093</b>	Información de gestión del conocimiento.	IGC



<b>E7094</b>	Marketing Estratégico	ME
<b>E7095</b>	Clima institucional	CI
<b>E7096</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E7097</b>	Información sobre gestión del conocimiento	IGC
<b>E7098</b>	Gestión del talento humano	GTH
<b>E7099</b>	Información de la gestión del conocimiento	IGC
<b>E7100</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E7101</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E7102</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E7103</b>	Filosofía de la educación adventista	FEA
<b>E7104</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E7105</b>	Clima institucional	CI
<b>E7106</b>	Cultura organizacional	CO

**3. Según su opinión ¿De qué manera se está gestionando el conocimiento en su Institución Educativa?**

<b>E1107</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E1108</b>	Capacitación Docente	CD
<b>E1109</b>	Comunicación Asertiva	CA
<b>E2110</b>	Comunicación Asertiva	CA

<b>E2111</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E2112</b>	Respetar horarios del docente	RHD
<b>E2113</b>	Comunicación asertiva	CA
<b>E2114</b>	Clima Institucional	CI
<b>E2115</b>	Competencias docentes	CD
<b>E2116</b>	Tecnología educativa	TE
<b>E3117</b>	Tecnología educativa	TE
<b>E3118</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3119</b>	Clima Institucional	CI
<b>E3120</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3121</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3122</b>	Remuneraciones e incentivos	RI
<b>E3123</b>	Competencias docentes	CD
<b>E3124</b>	Competencias docentes	CD
<b>E3125</b>	Competencias docentes	CD
<b>E4126</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E4127</b>	Competencias docentes	CD

<b>E4128</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4129</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4130</b>	Remuneraciones e incentivos	RI
<b>E4131</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4132</b>	Clima Institucional	CI
<b>E4133</b>	Comunicación asertiva.	CA
<b>E5134</b>	Calidad Educativa	GTH
<b>E5135</b>	Capacitación docente	CD
<b>E6136</b>	Comunicación asertiva.	CA
<b>E6137</b>	Capacitación docente	CD
<b>E6138</b>	Capacitación docente.	CD
<b>E6139</b>	Capacitación docente.	CD
<b>E6140</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E6141</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E6142</b>	Calidad educativa	CE
<b>E6143</b>	Competencia Docente	CD
<b>E7144</b>	Competencia Docente	CD
<b>E7145</b>	Clima institucional	CI
<b>E7146</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E7147</b>	Competencia Docente	CD

**P.4. ¿Cuáles son las acciones que realiza la Institución Educativa para que usted se sienta parte importante de ella?**

<b>E1148</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E1149</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E1150</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E2151</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E2152</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E3153</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E3154</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3155</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E4156</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4157</b>	Competencias docentes	CD
<b>E4158</b>	Remuneraciones e Incentivos	RI
<b>E4159</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4160</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E4161</b>	Remuneraciones e Incentivos	RI
<b>E4162</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E4163</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E4164</b>	Clima Institucional	CI
<b>E4165</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E5166</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E5167</b>	Clima institucional.	CI
<b>E5168</b>	Cultura Organizacional	CO

<b>E5169</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E5170</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E5171</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E5172</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E6173</b>	Remuneraciones e Incentivos	RI
<b>E6174</b>	Capacitación docente	CD
<b>E6175</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E6176</b>	Remuneraciones e incentivos	RI
<b>E6177</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E6178</b>	Remuneraciones e Incentivos	RI
<b>E6179</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E7180</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E7181</b>	Clima Institucional	CI
<b>E7182</b>	Remuneraciones e incentivos	RI
<b>E7183</b>	Competencias Docentes	CD
<b>E7184</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E7185</b>	Cultura Organizacional	FEA
<b>E7186</b>	Filosofía de la Educación Adventista	CD
<b>E7187</b>	Competencias Docentes	CD
<b>E7188</b>	Competencias Docentes.	CE
<b>E7189</b>	Calidad Educativa	CE
<b>E7190</b>	Calidad Educativa	CE

**P.5. En su experiencia como maestro ¿Cree que su desempeño docente tiene relación con su estilo de vida? ¿podría explicar?**

<b>E1191</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E1192</b>	Condiciones favorables	CF
<b>E1193</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E1194</b>	Condiciones favorables	CF
<b>E2195</b>	Competencias docentes	CD
<b>E2196</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E2197</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E2198</b>	Competencias docentes	CD
<b>E2199</b>	Competencias docentes	CD
<b>E2200</b>	Competencias docentes	CD
<b>E2201</b>	Relacionamiento con Dios y su impacto.	RCD
<b>E2202</b>	Relacionamiento con Dios y su impacto	RCD
<b>E2203</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E2204</b>	Competencias docentes	CD
<b>E2205</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E2206</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E2207</b>	Relacionamiento con Dios y su impacto	RCD
<b>E2208</b>	Condiciones de salud favorables	CD
<b>E2209</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E2210</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E2211</b>	Relacionamiento con Dios y su impacto	RCD
<b>E2212</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E2213</b>	Práctica de Estilo de vida saludable.	PEVS
<b>E2214</b>	Práctica de Estilo de vida saludable.	PEVS
<b>E3215</b>	Práctica de Estilo de vida saludable.	PEVS
<b>E3216</b>	Práctica de Estilo de vida saludable.	PEVS

<b>E3217</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E3218</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E3219</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E4220</b>	Proceso de conversión cristiana	PCC
<b>E4221</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E4222</b>	Competencias Docentes	CD
<b>E4223</b>	Competencia Docente	CD
<b>E4224</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E4225</b>	Reconocimiento e incentivos	RI
<b>E5226</b>	Filosofía de la educación adventista	FEA
<b>E5227</b>	Filosofía de la educación adventista	FEA
<b>E5228</b>	Práctica de Estilo de vida saludable	PEVS
<b>E5229</b>	Práctica de Estilo de vida saludable	PEVS
<b>E5230</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E5231</b>	Filosofía de la Educación Adventista.	FEA
<b>E5232</b>	Relacionamiento con Dios y su impacto	RCD
<b>E6233</b>	Práctica de Estilo de vida saludable	PEVS
<b>E6234</b>	Competencias Docentes	CD
<b>E6235</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E7236</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E7237</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E7238</b>	Competencia Docente	CD
<b>E7239</b>	Práctica de Estilo de vida saludable	PEVS
<b>E7240</b>	Práctica de Estilo de vida saludable	PEVS

**P6 ¿Por qué cree que su desempeño mejoraría si hubiera una mejor gestión del conocimiento?**

<b>E1241</b>	Competencia Docentes	CD
--------------	----------------------	----

<b>E1242</b>	Competencia Docente	CD
<b>E1243</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E1244</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E1245</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E1246</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E2247</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E2248</b>	Filosofía de la educación de la educación adventista.	FEA
<b>E2249</b>	Competencia Docente	CD
<b>E2250</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E3251</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3252</b>	Tecnología educativa	TE
<b>E3253</b>	Competencia Docente	<b>CD</b>
<b>E3254</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3255</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E3256</b>	Competencias Docentes	<b>CD</b>
<b>E3257</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E3258</b>	Competencia Docente	CD
<b>E3259</b>	Competencia Docente	CD
<b>E3260</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E3261</b>	Competencia Docente	CD
<b>E3262</b>	Competencia Docente	CD
<b>E3263</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4264</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E4265</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4266</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4267</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4268</b>	Cultura organizacional	CO



<b>E4269</b>	Competencia Docente	CD
<b>E5270</b>	Competencia docente	CD
<b>E5271</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E5272</b>	Competencia docente	CD
<b>E5273</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E6274</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E6275</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E6276</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E6277</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E7278</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E7279</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E7280</b>	Competencia Docente	CD
<b>E7281</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E7282</b>	Gestión del Talento Humano	GTH

**P.7. Mediante la práctica de un estilo de vida saludable ¿cree usted que reúne las condiciones necesarias para generar una mejor gestión del conocimiento en su Institución Educación?, ¿cuáles son sus razones?**

<b>E1283</b>	Prácticas de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E1284</b>	Condiciones de salud favorable	CSF
<b>E1285</b>	Prácticas de estilo de vida de saludable	PEVS
<b>E1286</b>	Prácticas de estilo de vida de saludable	PEVS
<b>E1287</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E2288</b>	Competencia Docente	CD
<b>E2289</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E2290</b>	Gestión del talento humano	GTH
<b>E2291</b>	Gestión del talento humano	GTH

<b>E2292</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E2293</b>	Prácticas de estilo de vida de saludable	PEVS
<b>E2294</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E3295</b>	Competencia Docente	CD
<b>E3296</b>	Condiciones de salud favorables	CSF
<b>E4297</b>	Prácticas de estilo de vida de saludable	PEVS
<b>E4298</b>	Competencia Docente	CD
<b>E5299</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E5300</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E6301</b>	Prácticas de estilo de vida de saludable	PEVS
<b>E7302</b>	Filosofía de la educación adventista	FEA
<b>E7303</b>	Filosofía de la educación adventista	FEA
<b>E7304</b>	Filosofía de la educación adventista	FEA
<b>E7305</b>	Filosofía de la educación adventista	FEA
<b>E7306</b>	Competencia Docente	CD

**P. 8. ¿Qué aspectos cree que deberían cambiar en su Institución Educativa con referencia a los puntos antes mencionado?**

<b>E1307</b>	Falta de información de gestión del conocimiento	FIGC
<b>E1308</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E1309</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E1310</b>	Gestión del talento Humano	GTH
<b>E1311</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E1312</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E1313</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E1314</b>	Gestión del Talento Humano	GTH

<b>E1315</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E2316</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E2317</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E2318</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E3319</b>	Falta de información de gestión del conocimiento	FIGC
<b>E3320</b>	Clima Institucional	CI
<b>E3321</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E3322</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E3323</b>	Filosofía de la Educación Adventista	FEA
<b>E3324</b>	Clima Institucional	CI
<b>E3325</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E3326</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4327</b>	Clima Institucional	CI
<b>E4328</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E4329</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4330</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E4331</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E4332</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E5333</b>	Filosofía de la educación adventista	FEA

<b>E5334</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E5335</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E5336</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E5337</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E6338</b>	Falta de información de gestión del conocimiento.	FIGC
<b>E6339</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E6340</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E7341</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E7342</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E7343</b>	Gestión del Talento Humano	GTH
<b>E7344</b>	Cultura Organizacional	CO

**P.9. Como maestro, que desea ver un cambio significativo en su Institución Educativa ¿qué cambios debería adoptar para mejorar su vida?**

<b>E1345</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E1346</b>	Relacionamiento con Dios	RCD
<b>E1347</b>	Relacionamiento con Dios	RCD
<b>E1348</b>	Competencia docente	CD
<b>E2349</b>	Relacionamiento con Dios	RCD
<b>E2350</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E2351</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E3352</b>	Competencia Docente	CD

<b>E3353</b>	Competencia Docente	CD
<b>E3354</b>	Cultura Organizacional	CO
<b>E4355</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E4356</b>	Relacionamiento con Dios.	RCD
<b>E4357</b>	Competencia Docente	CD
<b>E4358</b>	Competencia Docente.	CD
<b>E4359</b>	Competencia Docente	CD
<b>E4360</b>	Competencia Docente	CD
<b>E4361</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E4362</b>	Relacionamiento con Dios	RCD
<b>E4363</b>	Cultura organizacional	CO
<b>E4364</b>	Competencia Docente	CD
<b>E5365</b>	Competencia Docente	CD
<b>E6366</b>	Prácticas de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E6367</b>	Competencia Docente	CD
<b>E6368</b>	Competencia Docente	CD
<b>E7369</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E7370</b>	Practica de estilo de vida saludable	PEVS
<b>E7371</b>	Competencia Docente.	CD
<b>E7372</b>	Competencia Docente	CD

### **3.4. FRECUENCIAS DE RESPUESTAS**

Las respuestas han sido analizadas mediante nueve tablas de frecuencia según las respuestas a las nueve preguntas de la guía de sesión de entrevista semiestructurada, para conocer que ideas de los docentes expertos son más frecuentes según la gestión del

conocimiento, estilo de vida saludable y desempeño docente en las instituciones educativas de Unión Peruana del Norte, 2016.

**Tabla 21.**

***Inducción a los docentes nuevos***

<b>Categorías</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>CO</b>	2		2	1	1	2	1	9	23
<b>EID</b>	4	2			3	3	3	15	38
<b>GTH</b>				1		2	1	4	10
<b>PI</b>		1						1	3
<b>FEA</b>			3		1			4	10
<b>CE</b>				1	1	2	2	6	15
<b>TOTAL</b>								<b>39</b>	<b>100</b>

<b>CO</b>	Cultura Organizacional
<b>EID</b>	Estrategias de Inducción Docente
<b>GTH</b>	Gestión del talento humano
<b>PI</b>	Particularidad Institucionales
<b>FEA</b>	Filosofía de la Educación Adventista
<b>CE</b>	Calidad Educativa

Según el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a la pregunta ¿A su criterio cómo debería inducirse en la labor educativa a los docentes nuevos que llegan a nuestras instituciones?, visualizando en la Tabla N° 21, se observa en orden decreciente: 1) Que el 38% de las opiniones de los docentes entrevistados, respecto a la inducción docente en la labor educativa, considera que debe realizarse como una acción primordial, esta se debe basar en la planificación y toma de decisiones sobre los pasos que van a seguir para la contratación de los nuevos docentes, contemplado en la categoría “estrategias de inducción docente”, entre las más resaltantes

son: crear grupos de entrenamiento institucional dirigido al desarrollo de competencias individuales y grupales , participación de los docentes nuevos en las actividades académicas, 2) el 23% apunta a la buena inducción que descansa en la psicología de la institución educativa, esto es la “Cultura organizacional” como son las actitudes, experiencias, creencias y valores que cada uno de los miembros del personal docente imprime en la institución educativa, la idea que más resalta en esta categoría es la interiorización de la misión, visión y políticas que la institución educativa intenta alcanzar, modelo pedagógico institucional, reglamento estudiantil, manual de normas y funciones, plan operativo anual, programa de investigación, entre otros; 3) los entrevistados mencionan que la calidad educativa en un 15% es de vital importancia, las instituciones educativas deben estar en proceso de mejorar continua, mediante un monitoreo y supervisión constante para alcanzar la excelencia, a través de la evaluación se van identificando los indicadores inestables que necesitan ser mejorados y poco a poco mediante un proceso de mejora cambian a un estado capaz, 4) el 10% de opiniones direcciona la gestión del talento humano donde se va reconociendo y potenciando las habilidades del docente, establece un conjunto de procesos de recursos humanos integrados diseñados para atraer, motivar y retener a los docentes de un institución, 5) el 10% de las opiniones de los docentes considera que el hilo conductor de la inducción docente en la labor educativa es la Filosofía de la Educación Adventista, la base de la docencia es el conocimiento de la correcta aproximación al mundo de los hechos de la educación, en este caso desde la perspectiva filosófica cristiana basada en el segundo advenimiento de Cristo, 6) el 3% según los entrevistados son las particularidades de cada institución que necesitan también ser entendidas por todos los docentes.

**Tabla 22.**

### **Implicancias de la Gestión del conocimiento**

<b>Categorías</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>GE</b>	1							1	2
<b>CO</b>	4	2				2	3	11	17
<b>ME</b>	3		1	1			1	6	9
<b>CE</b>	4	1	2	2	3	6	3	21	32
<b>GTH</b>	1		2	2		1	1	7	11
<b>IGH</b>	2				1	4	2	9	14
<b>FEA</b>	1				1		1	3	5
<b>CI</b>		2				5	1	8	12
<b>TOTAL</b>								<b>66</b>	<b>100</b>

<b>GE</b>	Gestión Estratégica
<b>CO</b>	Cultura organizacional
<b>ME</b>	Marketing Estratégico
<b>CE</b>	Calidad Educativa
<b>GTH</b>	Gestión del Talento Humano
<b>IGH</b>	Información de la Gestión del Conocimiento
<b>FEA</b>	Filosofía de la Educación Adventista
<b>CI</b>	Clima institucional

Según el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a la pregunta ¿A su criterio que comprende Gestión del Conocimiento? visualizando en la Tabla N° 22, se observa en orden decreciente: 1) Que el 32% de las opiniones de los docentes entrevistados, respecto a la comprensión de la Gestión del Conocimiento, considera que es la solución viable a los diferentes problemas, a pesar que no todos sabemos gestionar el conocimiento, porque no tenemos claro que es lo que implica, la gestión tiene que ver con una visión más amplia, se trata de saber cómo transferir los conocimientos que repercute en la calidad educativa 2) el 17% sugiere que la gestión del conocimiento está relacionada con la Cultura Organizacional, es decir conociendo las políticas de gestión, conociendo la cosmovisión cristiana, es por ello que dentro de las reuniones que se hace todos los días debe darse a



conocer nuestra filosofía y plantear acciones para hacer de esto parte de esta cultura. 3) El 14% considera que la gestión del conocimiento tiene que ver con el grado de información 4) el 12% relaciona la gestión de conocimiento con el clima institucional, es decir el docente que se siente parte de la institución asume responsabilidades 5) El 11% cree que la gestión del conocimiento se relaciona con la gestión del talento humano, capacitando al docente, para que desarrolle habilidades, tener una especialidad e impulsar para que siga especializándose. 6) El 9% cree que la gestión del conocimiento estaría relacionada con la formación de ideas que puedan innovar, ideas que se puedan incubar se puedan desarrollar y se puedan aplicar como ideas innovadoras. 7) el 5% considera que la gestión del conocimiento debe de servir, por eso Elena G, White menciona que no se debe enseñar conocimiento que no tenga consecuencias eternas futuras. 8) El 2% cree que la gestión del conocimiento es producto de la gestión estratégica.

**Tabla 23.**

*Tabla 23*

***Gestión del Conocimiento en su Institución***

<b>Categorías</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>GTH</b>	1			3				4	10
<b>CD</b>	1	1	3	1	1	4	2	13	33
<b>CA</b>	1	2		1			1	5	13
<b>CO</b>		1	3	1		2		7	18
<b>RHD</b>		1						1	3
<b>CI</b>		1	1	1			1	4	10
<b>TE</b>		1	1					2	5
<b>RI</b>			1	1				2	5
<b>CE</b>					1	1		2	5
<b>TOTAL</b>								<b>40</b>	<b>100</b>

<b>GTH</b>	Gestión del Talento Humano
<b>CD</b>	Capacitación Docente
<b>CA</b>	Comunicación asertiva

<b>CO</b>	Cultura Organizacional
<b>RHD</b>	Respetar los horarios de los docentes
<b>CI</b>	Clima Institucional
<b>TE</b>	Tecnología Educativa
<b>RI</b>	Remuneraciones e incentivos
<b>CE</b>	Calidad Educativa

Según el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a la pregunta ¿de qué manera se está gestionando el conocimiento en su institución educativa?, según la tabla N° 23, se observa en orden decreciente lo siguiente: 1) El 33% considera que está relacionada con el apoyo al docente en todos los aspectos del desarrollo de sus habilidades, mediante capacitaciones, si no se puede ayudar de manera total por lo menos de manera parcial. Las capacitaciones deberían ser permanentes, durante todo el año, puede ser intersemestral, pero no hay una correlación entre los temas, no hay seguimiento de la temática, en la que se trabaje una problemática específica, lo que no permite tener docentes especialistas con competencias desarrolladas. 2) El 18% considera que se está gestionando el conocimiento a través de la cultura organizacional, Tenemos actividades espirituales, sociales, físicas, mentales donde se involucra a los estudiantes y padres de familia, donde hay participación de todos los trabajadores, para ello el personal administrativo respalda la gestión del director y del líder.3) El 13% considera que en la institución se produce el conocimiento gracias a la comunicación asertiva, cuando se va hacer cambios se debe hacer partícipe a todos, para que no sea tan fuerte el cambio de gestión y todos puedan participar de este proceso con una actitud de unidad. 4) El 10% considera que en la institución el conocimiento se gesta por la Gestión del talento humano, es el componente más importante, del desarrollo de las habilidades (competencias) docentes, sin embargo, no existe un programa de superación del personal, se invierte en mejoramiento de la

infraestructura de la institución, pero no hay un programa de superación personal. 5) hay un 10% que gesta el conocimiento de la institución a través del clima institucional. El ambiente laboral debe ser adecuado, debe sentirse un clima institucional positivo. La buena gestión de recursos humanos incide en un clima institucional positivo, donde la comunicación es fluida, debe haber un clima adecuado para que pueda producir un apoyo adecuado. 6) hay un 5% que cree que se gesta el conocimiento a través de la tecnología educativa, la ciencia ha avanzado estos últimos años y estas herramientas son muy valiosas, todo está en línea, en la red, no hay barreras para la información ni para el conocimiento, al entrar a las instituciones se debe tener los conocimientos mínimos en tecnologías de la información. 7) el 5% también afirma que la gestión de conocimiento de su institución se debe a las remuneraciones e incentivos, sin embargo, se evidencia que los sueldos son muy bajos en comparación con las entidades del estado, por lo que es necesario que los docentes cuenten con remuneraciones justas. 8) el otro 5% considera que la gestión del conocimiento se origina con la calidad educativa. La iglesia da un aporte significativo, ya que los docentes al asumir cargos en la iglesia le facilitan la trasmisión respecto a la comunicación del conocimiento, estos docentes se comunican de manera clara. 9) hay un 3% que considera que la gestión del conocimiento es gracias al respeto de los horarios de los docentes. La gestión en su acepción etimológica estaría relacionada con las ideas que puedan innovar la labor en la cual se encuentra el docente o el individuo.

**Tabla 24.**

***Acciones de la Institución Educativa para que se sienta parte de ella***

<b>Categorías</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>GTH</b>	2		1	2		2		7	17
<b>CO</b>	1	1	2	1	2	1	2	10	24

<b>FEA</b>	1	2	4	1	8	19
<b>CD</b>		1		1	3	5
<b>RI</b>		2		3	1	6
<b>CI</b>		2			1	3
<b>CE</b>					3	3
<b>TOTAL</b>					42	100

<b>GTH</b>	Gestión del Talento Humano
<b>CO</b>	Cultura Organizacional
<b>FEA</b>	Filosofía de la Educación Adventista
<b>CD</b>	Competencias docentes
<b>CI</b>	Clima Institucional
<b>RI</b>	Remuneraciones e incentivos
<b>CE</b>	Calidad Educativa

Según el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a la pregunta ¿qué acciones de la Institución Educativa realiza para que se sienta parte de ella? Según la tabla N° 24 en forma decreciente vemos que: 1) el 24% considera que la cultura organizacional hace que se sienta en confianza y por tanto se sienta parte de ella. El docente colabora en diversas comisiones que lo hacen sentirse parte del grupo. Tener actividades espirituales, sociales, es una política institucional que se tiene aquí en la institución, trabajar en equipo, coordinación, liderazgo grupal mancomunado y no se centre en una sola persona. El nivel de comunicación es muy bueno, siempre se comunican los avances, los desafíos, las actividades sociales ayudan mucho a unir al grupo, a estar dispuestos a trabajar, haciéndote sentir parte del equipo, no se ven trabajos aislados. 2) El 19% cree que se debe a la filosofía de la educación adventista donde la educación es integral. La institución ha perdido y seguirá perdiendo recursos humanos competitivos por dos factores uno es el económico y el otro es que muchas veces no se integra de manera eficaz al docente que no cuenta con nuestras mismas creencias; también trabajamos en instituciones que parten del modelo que Dios ha dado para salvar no

solamente a su pueblo sino a los niños y a los jóvenes de la ola de engaños y corrupción que estos tiempos se están dando. Esta educación me lleva a la salvación, junto con mis colegas y mis alumnos.3) El 17% cree que la gestión del talento humano le hace sentir parte de la institución. Hay muchas comisiones de trabajo en las cuales el docente no tiene espacio para la gestión del conocimiento, no se está direccionando de manera correcta. 4) El 14% manifiesta que las acciones de la institución educativa realizan para que se sienta parte de ella se deben evidenciar en las remuneraciones e incentivos. El pertenecer a una asociación educativa como docente hace posible que los hijos tengan un descuento en su enseñanza. Anteriormente se estuvieron dando premios llamados "Fernando Stahl", que eran premios anuales y eran en función a una evaluación integral. Como incentivo ante los resultados de la última evaluación de la institución muchos se han beneficiado con el 75% de estudios financiados, por lo que se considera que el reconocimiento se puede dar también a través de entrega de premios. La obra educativa reconoce los aportes de los docentes innovadores, que al capacitarse asume nuevas y grandes responsabilidades dentro de la labor educativa. Sin embargo, hay desaliento en los docentes jóvenes, cuyo voluntarismo y buenas intenciones se frustra con salarios demasiados bajos. 5) El 12% refiere que se identifican con la institución educativa de acuerdo al apoyo del logro de competencias docentes, por tal motivo las autoridades deberían sentirse impulsadas siempre a reconocer las innovaciones que el personal realiza. Es por ello que hay pocos docentes investigadores. 6) El 7% refiere que se identifica con la institución educativa por el clima institucional, donde se debería crear un clima propicio para que se sienta parte del grupo y darle a conocer nuestra filosofía y forma de trabajo. 7) El 7% restante afirma que se siente parte de la institución educativa debido a la calidad educativa y la filosofía de la educación adventista es el modelo educativo de la institución. Se

sienten parte de esta institución porque hay una educación cristiana, la felicidad de muchos es servir al Señor y por la educación cristiana podrían sacrificar hasta su propia felicidad.

**Tabla 25.**

***Relación del desempeño docente con el estilo de vida***

<b>Categorías</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>PEVS</b>	2	5	2		2	1	2	14	29
<b>CSF</b>	2	3	2	2	1	1	2	13	27
<b>CD</b>		5		2		1	1	9	18
<b>RCD</b>		4			1			5	10
<b>FEA</b>		2	1	1	3			7	14
<b>RI</b>				1				1	2
<b>TOTAL</b>								49	100

<b>PEVS</b>	Practica de estilo de vida saludable
<b>CSF</b>	Condiciones de salud favorable
<b>CD</b>	Competencia docente
<b>RCD</b>	Relacionamiento con Dios
<b>FEA</b>	Filosofía de la Educación Adventista
<b>RI</b>	Remuneraciones e incentivos

Según el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a la pregunta ¿cree que su desempeño docente tiene relación con su estilo de vida? Según la tabla N° 25 en forma decreciente vemos que: 1) El 29% de los docentes afirman que, si hay una relación estrecha, y esto está relacionado con la práctica de estilo de vida saludable. El docente que tiene un estilo de vida saludable va inculcar en sus estudiantes lo mismo, porque va ser un ejemplo para ellos y va hablar con propiedad. El tener una vida no muy saludable influye en la mente, tornándose recargada, con tendencia al sueño, por lo contrario, cuando se comienza a ejercitar físicamente la mente se torna más lucida y esto se va reflejar en su persona. El hecho de tener una vida sedentaria afecta el trabajo como docente, mientras que el estilo de vida saludable

va reflejar en el trabajo una mayor predisposición y va afrontar mejor todos los aspectos de la vida, la parte académica, la parte emocional.2) El 27% de los docentes considera que, si hay relación por las condiciones de salud favorables, una persona deportista que tiene un estilo de vida saludable tiene impacto grande en lo que es el desempeño del docente. El cómo nos alimentamos también tiene un impacto en el desarrollo, si consumimos en exceso los carbohidratos, producirá letargia en el día, y si el alimento es en exceso producirá mucho agotamiento. El desgaste del docente es fuerte, por lo que se requiere estar saludable, y eso implica tener un estilo de vida saludable. El sedentarismo afecta notablemente la labor del docente. Respetar los principios de salud nos da condiciones favorables para gestionar el conocimiento. 3) El 18% de docentes cree que el desempeño docente y el estilo de vida repercuten positivamente en la competencia docente. Las energías diarias se ven renovadas, hay mayor predisposición para la capacitación y por ende en poner mucha mayor atención en el alumnado, en los objetivos planteados, por lo que será más competitivo ante sus demás colegas. La mejora del estado anímico, de la personalidad llevan a tomar una actitud positiva ante los retos planteados como docente. 4) El 14% de los docentes considera que el desempeño docente y el estilo de vida tienen que ver con la filosofía de la educación cristiana. Cuando se acepta las creencias y principios de la iglesia adventista se manifiesta en cambios, que te lleva a la práctica de estilo de vida saludable, aunque hay cristianos de todo tipo de pelaje que no considera necesario practicarlo. El no practicar este cambio de estilo conlleva a tener posiciones reactivas que se va evidenciar en el trato con los estudiantes y con los mismos compañeros docentes. un estilo de vida como adventista tiene que ver con una comunión con Dios, de ahí parte todo, y es en el carácter donde se ve reflejado tu verdadera comunión con Dios. 5) El 10% de docentes considera que el desempeño docente y su relación con el estilo de vida

se ve reflejado mediante el relacionamiento con Dios. El estilo de vida tiene que ver con la iglesia, nosotros como individuos somos seres sociales, creados para vivir en sociedad, pero también somos seres espirituales. La forma como nos congregamos y nos relacionamos produce un impacto en su estilo de vida. Es muy importante que un individuo conozca relacionamiento de amar a las personas, a su prójimo hay muchas cosas que necesitamos ir puliéndonos. 6) El 2% de los docentes considera que el desempeño docente y el estilo de vida saludable tienen que ver con las remuneraciones e incentivos que da la institución.

**Tabla Nª 26.**

***Desempeño docente y su relación con la gestión del conocimiento***

<b>Categorías</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>CD</b>	3	1	6	1	3		1	15	37
<b>GTH</b>	2	1	4	3	1	1	1	13	32
<b>CO</b>	1	1	2	2			2	8	20
<b>TE</b>			1					1	2
<b>FEA</b>		1				2	1	4	10
<b>TOTAL</b>								<b>41</b>	<b>100</b>

<b>CD</b>	Competencia Docente
<b>GTH</b>	Gestión del talento humano
<b>CO</b>	Cultura organizacional
<b>TE</b>	Tecnología educativa
<b>FEA</b>	Filosofía de la Educación Adventista



Según el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a la pregunta ¿Por qué cree que su desempeño mejoraría si hubiera una mejor gestión del conocimiento? Según la tabla y en forma decreciente vemos que: 1) El 37% de los docentes cree que si mejoraría el desempeño docente producto de la competencia docente. Un docente innovador va a agudizar su pensamiento crítico analítico, que lo llevara a tener soluciones oportunas. Este proceso permitirá que pueda asumir mayores responsabilidades, ya que está motivado, innova metodologías, produce proyectos integrados, es proactivo, hay un empoderamiento docente, como consecuencia tendríamos docentes más comprometidos con su trabajo, menos cansados y más activos para dar soluciones inmediatas al problema del quehacer integral. Si hubiera una mejor gestión del conocimiento se traduciría en la práctica de valores y un desarrollo integral. Es necesario completar esto con la confraternización, conversar e interactuar. 2) El 32% de los docentes considera que el desempeño mejoría con la gestión del conocimiento a través de la gestión del talento humano. El desempeño del docente aparte de ser por vocación también es en parte por estímulo, reconocimiento público. Hay una política de apoyo a nivel institucional a los docentes que realizan estudios de posgrado a mediano y a largo plazo, pero son pocos los cupos por lo que hay desigualdad de oportunidades. Si la institución atiende bien a sus docentes, va ver motivación y por lo tanto va querer hacer las cosas cumpliendo con los objetivos planteados. El docente de nuestras instituciones no se esfuerza mucho por la parte académica, y esto se refleja en el bajo rendimiento de los alumnos, porque se da mucho énfasis al aspecto espiritual, esto muchas veces le resta a la percepción de satisfacción de los padres porque la mayoría de estas son de carácter general sin contemplar las especialidades del docente. 3) El 20% de docentes considera que el desempeño docente y la gestión del conocimiento se relacionan debido a la cultura organizacional. El docente será capaz de

trabajar en equipo, capaz de aceptar sugerencias, un docente comprometido finalmente podrá exponer, aplicar e implementar sus ideas y tendrá el apoyo de la institución. La implementación de normativas de réplica busca que el docente adquiera capacidades y mejore sus habilidades, en algunos casos la capacitación se queda solo para él, en el sentido que no realiza la réplica. Tener una organización efectiva permite que el trabajo sea mejor organizado. El docente de la institución al conocer a fondo lo que quiere la institución, va encaminar mejor su labor docente. Toda idea innovadora está alineada con la visión y misión de la institución revestida por la cosmovisión filosófica dará mejores resultados. 4) El 10% de los docentes cree que la filosofía de la educación cristiana genera el buen desempeño y mejora la gestión del conocimiento. Un docente que ha tenido la posibilidad de ser preparado en la parte filosófica mejorara en sus habilidades. A diferencia de alguien que no conoce, a mayor conocimiento de la filosofía de la educación habrá un mayor desempeño. El docente motivado por la filosofía cristiana va tener una actitud de superación, y eso se va reflejar en el nivel de los estudiantes. 5) El 2% de los docentes cree que el uso de la tecnología educativa es el resultado de un buen desempeño docente en relación con la gestión del conocimiento.

**Tabla 27.**

***Según sus prácticas de vida saludable reúne las condiciones para mejorar la gestión del conocimiento***

<b>Categorías</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>PEVS</b>	3	1		1		1		6	26
<b>CSF</b>	1	2	1					4	17
<b>CO</b>		1		1				2	9
<b>CD</b>		1	1				1	3	13
<b>GTH</b>		2			2			4	17
<b>FEA</b>							4	4	17

<b>TOTAL</b>	23	100
--------------	----	-----

<b>PEVS</b>	Practica de estilo de vida saludable
<b>CSF</b>	Condiciones de salud favorables
<b>CD</b>	Competencia Docente
<b>CO</b>	Cultura Organizacional
<b>GTH</b>	Gestión del Talento Humano
<b>FEA</b>	Filosofía de la Educación Adventista

Según el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a la pregunta: Mediante la práctica de un estilo de vida saludable ¿cree usted que reúne las condiciones necesarias para generar una mejor gestión del conocimiento en su Institución Educativa? Según la tabla y en forma decreciente vemos que: 1) El 26% de docentes considera que se reúne las condiciones necesarias para generar una mejor gestión del conocimiento mediante la práctica de un estilo de vida saludable. Un estilo de vida saludable mejora la conservación de la salud física, emocional y mental. Cuando se hace vida social, muchas veces no se practica lo que creemos en el buen comer y nos dejamos llevar por el gusto. El descanso, las horas adecuadas del dormir, la buena alimentación, la práctica de ejercicios diarios y la dependencia de Dios, son algunas de las formas en cambiar a un estilo de vida saludable. Es importante perseverar en esto, toda vez que mucho depende de la fuerza de voluntad de superarse y ser mejor cada día, porque de lo contrario se caerá en simples intentos de practicarlos y después sentirse frustrado al no lograrlos. Hay personal que requiere ser motivado constantemente para seguir y no desistir de llevar un estilo de vida saludable. 2) El 17% de los docentes considera que las condiciones de salud favorables son producto de un estilo de vida saludable en relación con la gestión del conocimiento. Cuando observamos cambios positivos en la salud, sin dolencias, se siente mayor vitalidad, mejor estado de ánimo para enfrentar el estrés y otras cosas que pueda generar el trabajo, es producto del estilo de vida

saludable, va ser difícil que se sufra de dolencias, la persona esta con la mente muy clara dispuesto a dar sus mejores aportes en beneficio de la Institución. 3) Otro 17% de docentes considera que la gestión del talento humano es fortalecida con el estilo de vida saludable, por lo que servirá de motivación para que otros docentes practiquen estos hábitos, se va a convertir en el mentor. 4) el 17% de docentes cree el estilo de vida saludable en relación con la gestión del conocimiento se ve fortalecida gracias a la Filosofía de la educación cristiana, porque se restaura la imagen de Dios en nosotros. Consagrándonos cada día, a través de nuestra salud, crecimiento espiritual, vida de santificación, pureza moral, en la manera como nos recreamos, como interactuamos con los demás, a través de los medios de comunicación, testificando, vamos a generar mejores ideas y el carácter se ira modelando, las habilidades y destrezas del docente se irán perfeccionando. El carácter es la esencia de toda actividad, el carácter se puede modelar a medida que su pensamiento se renueva. Cambiando a un estilo de vida saludable estamos restaurando la imagen de Dios. 5) El 13% de los docentes creen que la competencia docente tiene mucho que ver con la gestión del conocimiento relacionado con el estilo de vida saludable. Mediante un estilo de vida saludable me puedo organizar mejor, dosifica su tiempo de tal manera que hay tiempo para todo: para trabajar, para la familia, puede descansar mejor, por lo que hay un desempeño docente eficaz, mejora el rendimiento personal y mejora la interacción humana, repercute en una mejor gestión del conocimiento. Es necesaria la preparación intelectual cuando se ha logrado tener salud gracias al estilo de vida saludable. 6) El 9% de los docentes refieren que la cultura organizacional es una condición favorable para tener un estilo de vida saludable generando una mejor gestión del conocimiento. Cuando hay un compromiso docente va a favorecer el cumplimiento de las metas propuestas.

**Tabla 28.**

**Aspectos que debería cambiar para mejorar los puntos antes mencionados**

<b>Categorías</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>FIGC</b>	1		1			1		3	8
<b>GTH</b>	6	2	1	3	2	1	3	18	47
<b>PEVS</b>	2	1	1		1	1		6	16
<b>CO</b>			1	2	1		1	5	13
<b>FEA</b>			2		1			3	8
<b>CI</b>			2	1				3	8
<b>TOTAL</b>								<b>38</b>	<b>100</b>

<b>FIGC</b>	Falta de Información de Gestión del Conocimiento
<b>GTH</b>	Gestión del Talento Humano
<b>PEVS</b>	Prácticas de Estilo de vida saludable
<b>CO</b>	Cultura Organizacional
<b>FEA</b>	Filosofía de la Educación Adventista
<b>CI</b>	Clima Institucional

Según el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a la pregunta ¿Qué aspectos cree que deberían cambiar en su institución educativa con referencia a los puntos antes mencionados? Según la tabla y en forma decreciente vemos que: 1) El 47% de los docentes cree que se debería mejorar la gestión del talento humano. El delegar muchas responsabilidades a los docentes los hace ineficientes, y no se respeta sus horarios. Debemos procurar establecer la identificación de las fortalezas de la línea del docente, para esto se debe desarrollar capacitación docente. Todas aquellas acciones que se realicen en beneficio de los docentes, donde ellos se puedan recrear, donde puedan realizar programas de deporte, gimnasia y otros donde no solo se involucren a los docentes sino también podría ser a sus familiares. Entregar reconocimientos es importante para el docente porque motiva el talento humano. Se debe respetar el horario del docente, programar las clases con los horarios adecuados, y

considerar el sobretiempo cuando sobrepase el tiempo estipulado. Es importante que el docente conozca sobre la organización y conocer los documentos y las herramientas con las que va a trabajar. 2) El 16% de docentes considera que debería cambiar a las prácticas de vida saludable, sin embargo, no existen actividades netamente para los docentes. Los padres de familia deben tomar más conciencia de los hábitos saludables, este año se implementó charlas de nutrición de alumnos y padres de familia, también creemos que las loncheras escolares deben ir acordes con los productos saludables, y estos en concordancia con lo que la institución educativa ofrece en su bazar, esto debería también ser extensivo para los docentes. Debería haber programas orientados a lograr un estilo de vida saludable cristiano de esta manera se podría ver reflejado en su accionar del docente. Un plan de cambio de hábitos para mejorar nuestro estilo de vida saludable, que se inicie con docentes para posteriormente proyectarlo al resto de nuestra comunidad educativa. 3) El 13% de docentes considera que se debe mejorar aspectos de la cultura organizacional. El docente debe conocer cómo funciona esta institución, cuál es su misión y su visión. Los docentes deben pasar por un proceso de integración, muchas veces los docentes son contratados justo para iniciar las clases y se les exige presentar documentos los cuales no se les ha compartido o les han compartido días antes, comenzando sus labores con desventaja. El docente nuevo no conoce las herramientas pedagógicas que usa la institución y eso genera una menor producción, por tal es importante que todos conozcan las herramientas pedagógicas de la institución. 4) El 8% de los docentes cree que hay una falta de información de gestión del conocimiento. A pesar que se está tratando de desarrollar en cierta manera la gestión del conocimiento todavía no se tiene claro en su totalidad. La elaboración y aplicación de un plan de gestión de conocimiento para alumnos y docentes debería ser una prioridad. Muchos conocen el tema

teóricamente pero no aplicado al quehacer diario de la institución. 5) El 8% de los docentes creen que deberían dar mayor énfasis a la filosofía de la educación adventista, porque ahí es donde se dan las pautas necesarias para dirección el quehacer del docente, en la filosofía es donde se plasma al cambio de un estilo de vida saludable, y promueve la gestión del conocimiento, por lo que enseñando esta filosofía se está promoviendo también este estilo de vida. 6) El otro 8% de los docentes cree que el clima institucional no está contribuyendo a la gestión del conocimiento y al estilo de vida saludable. Si bien es cierto hay una filosofía de por medio que encamina el quehacer docente, también es cierto que existen factores como la falta de identidad, falta de recompensas, no trabajo en equipo, poca tolerancia al conflicto, falta de apoyo, etc., que hacen que el clima institucional no sea favorable hacia el docente.

**Tabla 29.**

***Cambios que debería realizar en su vida***

<b>Categorías</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>PEVS</b>	1	1		2		1	2	7	25
<b>RCD</b>	2	1		2				5	18
<b>CD</b>	1		2	5	1	2	2	13	46
<b>CO</b>		1	1	1				3	11
<b>TOTAL</b>								28	100

<b>PEVS</b>	Práctica de estilo de vida saludable
<b>RCD</b>	Relacionamiento con Dios
<b>CD</b>	Competencia Docente

Según el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a la pregunta: Como maestro, que desea ver un cambio significativo en su institución educativa ¿Qué cambio debería realizar para mejorar su vida? Según la tabla y en forma decreciente vemos que: 1) El 46% de los docentes cree que se debería mejorar la competencia docente. El docente debe prepara su material, realizar clases magistrales, deben realizar producciones para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, organizarse mejor en el desarrollo de las actividades laborales para que pueda desempeñarse con mayor eficiencia en el trabajo diario, debe haber una planificación para el desarrollo de las clases, organizar mejor su tiempo para no generar stress, es decir brindar todas las capacidades y habilidades en un 100%. Debe usar las diversas herramientas que existen como aplicativos, webs, agendas electrónicas, cursos en línea, que ayuden a optimizar tiempo y energía. Así mismo el docente debe mostrar un trato amable, con palabras de ánimo a sus estudiantes como también a los padres de familia, eso es desarrollo de la inteligencia emocional. Organizarse mejor en el desarrollo de las actividades educativas para que el trabajo sea eficaz y eficiente. 2) El 25% de los docentes cree que debemos mejorar en la práctica de un estilo de vida saludable, y esto tiene que ver con la alimentación, el ejercicio, el descanso y la confianza en Dios, es seguir promoviendo los 8 remedios naturales, con esto estamos garantizando una buena vitalidad física, emocional y mental. Se está cayendo en el error de ser teóricos en este aspecto, pero no prácticos, y ahí está el problema, que muchos aún no están convencidos que un estilo de vida saludable mejora todos los aspectos de tu vida. 3) El 18% de los docentes refieren que se debe mejorar en el relacionamiento con Dios. Se debe mejorar la comunión con Dios, participar en todas las actividades que demande la iglesia, porque como cristianos tenemos



muchas debilidades y se debe saber enfrentar ante situaciones difíciles, la dura batalla de la fe implica eso, que debemos ser fuertes y eso se consigue relacionándose en cada momento con Dios. 4) El 11% de los docentes manifiesta que, para mejorar su vida profesional, se debe enfatizar la cultura organizacional. Se deben aportar ideas en las políticas institucionales. Como docentes debemos conocer la institución donde laboramos, cuáles son sus objetivos, su visión y misión, es decir tomar parte activa en todas las actividades que se requiera su apoyo, también importante como parte de la filosofía participar en todas las actividades que demande la iglesia y la escuela.

### **3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En la presente investigación se consideró como parte de la gestión del conocimiento la cultura y el clima organizacional para un mejor desempeño docente, esto tiene concordancia con la investigación de Nieves (2016) que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Desempeño docente y el Clima organizacional.

La investigación de España (2008) presenta a la sociedad actual como la Era del conocimiento, como una sociedad de riesgo cuyas repercusiones se evidenciarán en nuestra salud y desempeño, tiene relación con la presente investigación ya que coincide con el objetivo de la presente investigación.

También Arguello, Gómez, L. Morales, M., Pinto, C., Rincón, L, Rueda, P., Serrano, J., Suarez, P., Toloza, Z., Agudelo, D. (2011)

realizaron una investigación sobre estilos de vida saludable y la relación con su práctica de estilo de vida saludable. Tener los conocimientos no es suficiente para la adopción de conductas saludables, este resultado también se puede evidenciar en la presente investigación, coincidiendo también con la investigación de Castellano (2011).

Bennasar (2011) coincide sobre el conocimiento de estilos de vida, específicamente con la alimentación, se relaciona con la presente investigación al demostrar que existe relación entre los estilos de vida y los determinantes sociales de la salud.

En esta investigación se reconoce la función importante y trascendental del desempeño docente en el logro de competencias en sus estudiantes al igual que el estudio realizado por (Jiménez, 2012)

También en una investigación realizada en México por Pullido & Najar (2015) es necesario el uso de la tecnología para gestionar el conocimiento, esto tiene relación con la investigación presentada ya que al brindarle capacitación a los docentes ellos podrán mejorar sus competencias.

La presente investigación coincide con los resultados de Maricela & Puga (2015), al tener como resultado que para tener salud se debe considerar practicar un estilo de vida saludable en los docentes y como sugerencias dotarlos de actividades que favorezcan.

Castillo-Cedeño, I., Flores, L., Miranda, G., Murillo, S I., (2016) y la presente investigación tiene que ver con mejorar las prácticas de estilo de vida saludable a través de políticas que promuevan el estilo de vida dentro y fuera de las aulas, con responsabilidad real de la comunidad educativa.

Una investigación realizada en México tuvo como objetivo evaluar los patrones de vida relacionada con la salud en docentes de la Universidad Pública de Jalisco y, al igual que la presente investigación, recomendó incorporar programas que tengan que ver con practica de estilos de vida saludable y también proporcionar clima laborables saludables (Saldaña 2017).

El Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas. (2017) mostró evidencia teórica suficiente sobre la importancia del estilo de vida. La conclusión de esta investigación fue la aplicación de programas de alimentación saludable, beneficiosa de forma general en los docentes y futuros educadores; guarda relación con la presente investigación.

La investigación de Rios (2012) tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento con la educación superior, coincidiendo con la presente investigación sobre cómo la gestión del conocimiento es predictor del buen desempeño docente.

El objetivo de la investigación que se realizó en Perú fue determinar la relación del liderazgo del director con el desempeño de los docentes.

Los resultados mostraron que es necesaria una capacitación en la gestión académica, gestión de recursos humanos y gestión institucional, pues de acuerdo al estudio realizado, esto va predecir de manera positiva en el desempeño. Los docentes deben ser motivados por sus líderes en el proceso de enseñanza aprendizaje (Julca, 2015). Esto nos lleva a afirmar lo que se muestra en la presente investigación.

Santa Cruz, 2015 tuvo como determinar la relación que existe entre el empowerment (empoderamiento) y el desempeño docente, confiar en su personal y dotarlo de competencias que lo ayuden a mejorar su desempeño coincidiendo con la presente investigación.

Jiménez (2012) tuvo como objetivo en su investigación establecer los alcances y limitaciones de la experiencia y recuperación de las buenas prácticas docente desde un enfoque de gestión de conocimiento. Las prácticas docentes atiende a un ordenamiento por fases y etapas coherentes a las acciones planificadas, resulta viable en la institución educativa porque se sustenta en la incorporación de estrategias y procesos del enfoque de gestión del conocimiento, permite identificar las buenas practicas docentes como conocimiento e incrementar el capital intelectual de su personal; en la ejecución permitió promover el aprendizaje en la organización educativa y enriquecen el conocimiento colectivo cuando los docentes intercambian experiencia. Esto confirma lo que la presente

investigación tiene como objetivo: determinar si la gestión del conocimiento es predictor del desempeño docente.

## CONCLUSIONES

1. Si consideramos las subvariables introducidas devoción personal (*EsViDP*), gestión de los resultados de aprendizaje (*GeCoRA*) y práctica de remedios naturales (*EsViRN*) en el primer modelo para explicar la variabilidad de desempeño laboral (*DeDoLab*), con una F de 58.533 y p-valor de 0 se confirma que existe una regresión lineal múltiple significativa para cualquier nivel de significación; es decir que el modelo final dado por  $DeDoLab = 1.089 + 0.286 \cdot EsViDP + 0.331 \cdot GeCoRA + 0.137 \cdot EsViRN =$  explica un 43.1% de la variabilidad de desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte. Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 44 %, esto produce un buen ajuste en la predicción de desempeño laboral de un docente mediante su devoción personal, gestión de los resultados de aprendizaje y su práctica de remedios naturales.

2. Si consideramos las subvariables introducidas devoción personal (*EsViDP*), gestión de los resultados de aprendizaje (*GeCoRA*), práctica de remedios naturales (*EsViRN*) y relacionamiento cristiano (*EsViRC*) en el segundo modelo para explicar la variabilidad de actuación profesional (*DeDoPed*), con una F de 54.674 y p-valor de 0

se confirma que existe una regresión lineal múltiple significativa para cualquier nivel de significación; es decir que el modelo final dado por

$$DeDoPed = 6.492 + 0.664 \cdot EsViDP + 0.380 \cdot GeCoRA + 0.198 \cdot EsViRN$$

+0.477 · *EsViRC* explica un 48.4% de la variabilidad de producción pedagógica de los docentes en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte. Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 49.3 %, esto produce un buen ajuste en la predicción de producción pedagógica de un docente mediante su devoción personal, gestión de los resultados de aprendizaje, práctica de remedios naturales y relacionamiento cristiano.

3. Si consideramos las subvariables introducidas devoción personal (*EsViDP*) y gestión de los factores condicionantes del aprendizaje (*GeCoFCA*) en el tercer modelo para explicar la variabilidad de producción docente (*DeDoPro*), con una F de 52.538 y p-valor de 0 se confirma que existe una regresión lineal múltiple significativa para cualquier nivel de significación; es decir que el modelo final dado por  $DeDoPro = 1.237 + 0.325 \cdot EsViDP + 0.149 \cdot GeCoFCA$  explica un 31.1% de la variabilidad de actuación profesional de los docentes en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte. Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 32%, esto produce un ajuste moderado en la predicción de la actuación

profesional de un docente mediante su devoción personal y gestión de los factores condicionantes del aprendizaje.

4. Si consideramos las subvariables introducidas gestión del conocimiento de los resultados de aprendizaje (*GeCoRA*), devoción personal (*EsViDP*) y relacionamiento cristiano (*EsViRC*) en el cuarto modelo para explicar la variabilidad de responsabilidad en su función (*DeDoRes*), con una F de 48.552 y p-valor de 0 se confirma que existe una regresión lineal múltiple significativa para cualquier nivel de significación; es decir que el modelo final dado por  $DeDoRes = 7.086 + 0.404 \cdot GeCoRA + 0.253 \cdot EsViDP + 0.331 \cdot EsViRN$  = explica un 43.1% de la variabilidad de responsabilidad en su función de los docentes en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte. Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 44%, esto produce un buen ajuste en la predicción de responsabilidad en su función de un docente mediante su gestión del conocimiento de los resultados de aprendizaje, devoción personal y relacionamiento cristiano.

5. Si consideramos las subvariables introducidas gestión del conocimiento de resultados de aprendizaje (*GeCoRA*), práctica de remedios naturales (*EsViRN*) y relacionamiento cristiano (*EsViRC*) en el quinto modelo para explicar la variabilidad de realización personal (*DeDoPer*), con una F de 47.990 y p-valor de 0 se confirma que existe



una regresión lineal múltiple significativa para cualquier nivel de significación; es decir que el modelo final dado por  $DeDoPer = 5.699 + 0.275 \cdot GeCoRA + 0.124 \cdot EsViRN + 0.313 \cdot EsViRC$  explica un 38.2% de la variabilidad de realización personal de los docentes en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte. Considerando el coeficiente de determinación diríamos que es un 39 %, esto produce un ajuste moderado en la predicción de *DeDoPer* de un docente mediante su gestión del conocimiento de resultados de aprendizaje, práctica de remedios naturales y su relacionamiento cristiano.

6. Si consideramos las subvariables introducidas devoción personal (*EsViDP*), gestión del conocimiento de resultados del aprendizaje (*GeCoRA*), práctica de remedios naturales (*EsViRN*) y relacionamiento cristiano (*EsViRC*) en el modelo general para explicar la variabilidad de gestión del conocimiento (*DeDoTot*), con una F de 76.361 y p-valor de 0 se confirma que existe una regresión lineal múltiple significativa para cualquier nivel de significación; es decir que el modelo final dado por

$$DeDoTot = 21.873 + 1.464 \cdot EsViDP + 1.657 \cdot GeCoRA + 0.598 \cdot EsViRN$$

$+1.048 \cdot EsViRC$  explica un 57% de la variabilidad de gestión del conocimiento de los docentes en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte. Considerando el coeficiente de determinación

diríamos que es un 58 %, esto produce un buen ajuste en la predicción de gestión del conocimiento de un docente mediante su devoción personal, gestión del conocimiento de resultados del aprendizaje, práctica de remedios naturales y su relacionamiento cristiano.

7. En el análisis cualitativo de la categorización de las respuestas a las preguntas realizadas a los docentes expertos consideraron que debe realizarse estrategias de inducción a los docentes nuevos, como una acción primordial, crearse grupos de entrenamiento institucional dirigido al desarrollo de competencias individuales y grupales, participación de los docentes nuevos en las actividades académicas, para formar en ellos una “Cultura organizacional”; que sea entendida como las actitudes, experiencias, creencias, valores, misión, visión, políticas que tiene la institución, filosofía de la educación adventista y cosmovisión cristiana, que a su vez repercutirá en un clima laboral favorable; las instituciones están en un proceso de mejora continua es por ello que debe realizar un monitoreo, supervisión y acompañamiento.

8. Los docentes expertos consideran que la gestión del conocimiento está en proceso, debido al insuficiente conocimiento acerca del tema; sin embargo, creen que es necesario para mejorar la calidad educativa. Para gestionar el conocimiento debe realizarse capacitación docente para formar docentes competentes. Una mejor

gestión del talento humano genera un mejor clima institucional y dentro de ellos se destaca los reconocimientos, remuneraciones justas e incentivos, también consideran que la gestión del conocimiento tiene mucha relación con la cultura organizacional porque hace posible que el docente se sienta parte de la institución, compartiendo la filosofía educativa adventista.

9. El desempeño docente tiene relación con la gestión del conocimiento, un docente competente mostrará un desarrollo integral. La gestión del talento humano debe identificar esas fortalezas y ubicarlo en lugares estratégicos donde pueda transferir el conocimiento, llegando a ser un especialista y un mentor para los docentes nuevos; sin embargo, es necesario que su trabajo sea valorado y reconocido a través de las remuneraciones e incentivos, se debe lograr formar una cultura organizacional que se diferencie por nuestra cosmovisión y Filosofía de la Educación Adventista.

10. Por último, mencionan los expertos, que como docentes que queremos ver cambios significativos en nuestras instituciones educativas, debemos mejorar nuestras competencias docentes a través de la práctica de un estilo de vida saludable que nos provea las condiciones necesarias para poder gestionar el conocimiento, este conocimiento debe fundamentarse en nuestras creencias, en nuestra

Filosofía de la Educación Adventista logrando tener un propio modelo Biblico-Cristiano cuya finalidad sea redimir a los estudiantes(White, 2009).

## **RECOMENDACIONES**

Al finalizar la presente investigación, recomendaciones:

1. Realizar la gestión del conocimiento, que se da en todo nivel y que sirve para mejorar y fortalecer nuestras instituciones educativas.
2. En las Instituciones Educativas se deben implementar estrategias de inducción, para dar los lineamientos, funciones e integrar al personal docente nuevo a la labor educativa, esto debe ser tomado en cuenta por nuestros administradores.
3. Formar una cultura organizacional en nuestras instituciones, si bien es cierto la tenemos, debemos fortalecerla y tratar de involucrar a todo el personal en una misma visión y misión.
4. Los docentes con más experiencia deben realizar el trabajo de mentoría con los docentes nuevos.
5. En cuanto al estilo de vida saludable, las Instituciones Educativas deben preocuparse por brindar alimentos saludables y actividades que contribuyan a seguir un estilo de vida saludable tanto para los estudiantes como para los docentes.

6. Implementar programas y políticas educativas en las instituciones que respondan a mejorar la práctica de estilo de vida saludable, para los estudiantes y todo el personal.
7. Se debe respetar los horarios de trabajo de los docentes, en lo posible no recargarlos de actividades.
8. También debemos considerar la gestión del talento humano, un docente trabaja feliz cuando se siente reconocido y el reconocimiento se ve reflejado en sus remuneraciones e incentivos, capacitaciones y reconocimientos.
9. Las capacitaciones docentes deben ser en su especialidad para mejorar las competencias de cada docente.
10. Se debe manejar un currículo basado en nuestra cosmovisión cristiana tomando como base la Biblia y el Espíritu de Profecía, retomando el propósito de la Educación Cristiana que es el de formar a nuestros estudiantes integralmente para esta vida y la eternidad.
11. Se debe diseñar un modelo Bíblico-Cristiano tomando como base nuestra filosofía educativa adventista y considerando los escritos de Ellen White, ya que el fin de la Educación Adventista es redimir.
12. Para la implementación de un nuevo modelo debe haber acompañamiento y monitoreo, que el docente se sienta acompañado en el proceso, se le dará estrategias para abordar

con eficiencia su desempeño, luego una supervisión y por último una evaluación.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Altez, E. (2009). *Clima escolar y desempeño Laboral según la percepción de los docentes de cuatro colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, 2009*. Universidad Peruana Unión.
- Anderson, S. (2010). *Cómo matar la educación adventista y cómo darle una oportunidad*. Retrieved from <http://tuespaciojoven.hol.es/books/comomatarlaeducacionadventista.pdf>
- Arambarri, J., Director, B., De Castro, C., Santos, L., & Villar, G. (2012). *Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de Gestión de proyectos de I+D+i en institución avanzada en Conocimiento*. Retrieved from <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/12114/2014000000942.pdf?seq>
- Arguello, M., Bautista, Y., Carvajal, J., Castro, K. De, Díaz, D., Escobar, M., ... Agudelo, D. (2011). Estilos de vida en estudiantes del área de la salud de Bucaramanga. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 1(2), 27–42. Retrieved from

<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/psicologia/article/view/10019/9236>

Ávila, A. (2016). *Diseño de un modelo teórico metodológico para el diagnóstico*. Universidad de la Habana. Retrieved from <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/viewFile/26149/26421>

Bennasar, M. (2011). *Estilo de vida y salud*.

Berrocal, F. (2016). *Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de trabajo*. Retrieved from <http://eprints.ucm.es/38833/1/T37653.pdf>

Bueno, E. (1999). *Gestión del conocimiento, aprendizaje y capital intelectual*.

Bustamante, Y. (2003). La gestión del conocimiento. Retrieved from [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v06\\_n11/gestion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v06_n11/gestion.htm)

Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2010). Human resource management in Colombian businesses: its characteristics, challenges, and contributions. An approach to an integral system. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13–36. Retrieved from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922010000200002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922010000200002)

Calle, R., & García, J. (2005). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE



360º: ANÁLISIS Y PROPUESTAS. Retrieved from  
<http://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2005 - Badajoz/comunicaciones/evaluaci%F3n del desempe%F1o de 360....pdf>

Carrasco Díaz, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA (Tesis de maestría)*. Retrieved from  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1589/1/Carrasco\\_ds.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1589/1/Carrasco_ds.pdf)

Carta de Ottawa para la promoción de la salud PREREQUISITOS PARA LA SALUD. (2000). Carta de Ottawa para la promoción de la salud PREREQUISITOS PARA LA SALUD. Retrieved from  
<http://www.fmed.uba.ar/depto/toxico1/carta.pdf>

Castellano Hernández, L. A. (2011). *Grado de calidad de la práctica religiosa y calidad del estilo de vida de los jóvenes de la zona sur de la Misión Sur Oriental de Honduras*. Universidad de Montemorelos. Retrieved from  
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/259>

Castillo-Cedeño, I., Flores-Davis, L. E., Miranda-Cervantes, G., & Murillo-León, S. (2016). Docencia universitaria saludable: Una metamorfosis impostergable. *Revista Electrónica Educare*, 20(2), 1. <https://doi.org/10.15359/ree.20-2.18>

Castillo, I., Balaguer, I., & García-Merita, M. (2007). Revista de

Psicología del Deporte. *Revista de Psicología Del Deporte*, 16(2).

Retrieved from <http://www.rpd-online.com/article/view/13>

Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas., Y. R., Peralta, L., Yaulema, L., Pallo, J., Orozco, D., Caiza, V., ... Ríos, P. (2017).

*Revista cubana de medicina general integral. Revista Cubana de Medicina General Integral* (Vol. 36). Editorial Ciencias Médicas.

Retrieved from

<http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/272/128>

Chamás, B. (2015). El poder del alimento.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.

Cifuentes, L. (2016). *RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y EL*

*RENDIMIENTO LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA ORGANIZACIÓN*

*DEDICADA*. Universidad Rafael Lándivar. Retrieved from

[http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Cifuentes-](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Cifuentes-Luisa.pdf)

[Luisa.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Cifuentes-Luisa.pdf)

Cohen, D., & Harvard, L. P. (2001). In Good Company: How Social

Capital Makes Organizations Work. *Business School Press*.

Retrieved from

[https://pdfs.semanticscholar.org/f180/d4f9e9d7606aed2dd161cc83](https://pdfs.semanticscholar.org/f180/d4f9e9d7606aed2dd161cc8388cb5a553fed.pdf)

[88cb5a553fed.pdf](https://pdfs.semanticscholar.org/f180/d4f9e9d7606aed2dd161cc8388cb5a553fed.pdf)

Colbert. (2007). *Los siete pilares de la salud*. Florida.

Colombia, M. de E. (2011). Mi vida como docente es mi todo lo que

quiero hacer, haciendo hasta el último día.

CONEAU. (2009). Desempeño profesional.

Cubillos, A., & Herrera, C. (2013). *MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO APOYADO EN TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA EN LAS EMPRESAS PISCÍCOLAS “AGROINDUSTRIAL Y COMERCIAL 3C LTDA” Y “PISCICOLA NUEVA YORK S.A.” EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA, PERIODO 2006-2010*. Retrieved from [http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8802/1/CB-0494487-Tesis de grado Caracteristicas del modelo de gestión del conocimiento.pdf](http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8802/1/CB-0494487-Tesis%20de%20grado%20Caracteristicas%20del%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento.pdf)

De Kereki, I. (2003). *Modelo para la Creación de Entornos de Aprendizaje basados en técnicas de Gestión del Conocimiento - PDF*. Universidad de la República, Uruguay. Retrieved from <http://docplayer.es/576757-Tesis-doctoral-modelo-para-la-creacion-de-entornos-de-aprendizaje-basados-en-tecnicas-de-gestion-del-conocimiento.html>

DECLARACIÓN DE MÉXICO Y UNESCO. (2000). Declaración de México. Retrieved from [http://www.unesco.org/education/pdf/MEXICO\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/MEXICO_S.PDF)

Declaration of Alma-Ata. (1978). Declaration of Alma-Ata, 6–12. Retrieved from [http://www.who.int/publications/almaata\\_declaration\\_en.pdf](http://www.who.int/publications/almaata_declaration_en.pdf)

- Delgado, L. (2006). *El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad*. Retrieved from <https://hera.ugr.es/tesisugr/1613459x.pdf>
- Díaz, H. (2005). Perfeccionamiento docente.
- Díaz Bambula, F., María López Sánchez, A., & Varela, T. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia \* Factors associated to Burnout Syndrome in high school teachers in Cali, Colombia, 2011–2777. Retrieved from <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/649/1531>
- Druker, P. (1946). *Concept of corporation*. New York.
- Educación, M. de. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima-Perú.
- España, E. (2008). *Conocimiento, actitudes, creencias y valores en los argumentos relacionado con los alimentos*. Málaga. Retrieved from <http://www.biblioteca.uma.es/bbldoc/tesisuma/17668566.pdf>
- Estilo de Vida Cristiano. (2017). *Estilo de Vida Cristiano*. Retrieved from <https://www.allaboutgod.com/spanish/estilo-de-vida-cristiano.htm>
- Física, E., Recreación, D., Española de Docentes de Educación Física España Abarca-Sos, F., Pardo, M., Clemente, J., Antonio, J., ... Lanaspá, G. (n.d.). RETOS. Nuevas Tendencias en. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/3457/345741428028.pdf>

- Flores Castillo, F. E. (2008, March 13). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones. Retrieved from <http://eprints.ucm.es/8171/>
- Fortalvo, T., Quejada, R., & Puello, J. (2011). Gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento. *Dimens. Empres*, 9.
- García, C. (2010). *LAS REFORMAS ESTANDARIZADORAS Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PEDAGÓGICO. UNA APROXIMACIÓN DESDE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS PROFESORES*. Universidad Católica de Chile. Retrieved from <http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/110/117>
- García, M. (2003). *Gestión educativa*.
- García, O. (2007). *Estilo de vida saludable*. Honduras.
- Granados, J. (2014). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente*.
- Guadalupe, J., Estrada, S., Torres López, T. M., Beltrán, C. A., & Espinoza, A. L. (2016). Calidad de vida relacionada con la salud y obesidad en el personal docente universitario de Jalisco, México. Retrieved from [http://www.revistasan.org.ar/pdf\\_files/trabajos/vol\\_17/num\\_3/RSAN\\_17\\_3\\_79.pdf](http://www.revistasan.org.ar/pdf_files/trabajos/vol_17/num_3/RSAN_17_3_79.pdf)
- Guerrero, L., & León, A. (2010). *Estilo de vida saludable*. Merida:

Venezuela. Venezuela.

Guerrero Montoya, Luis Ramón; León Salazar, A. R. (2010). *Educere la revista Venezolana de Educación. Educere* (Vol. 14). Univ. de Los Andes. Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/356/35616720002/>

Guzman, I., & Marin, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. Retrieved from <https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=3b388fa9-228f-c32b-2dac-cab5a5968efb&documentId=625d7341-957b-38b2-b9c9-75ab66eb79ae>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010a). *Metodología de la investigación*. México.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010b). *Metodología de la investigación: Diseño sistemático*. México.

IIEP Buenos Aires Sede Regional, U., & Ministerio de Educación de la Nación, A. (2000). Competencias para la profesionalización de la gestión educativa: diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa; 2000. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>

Ingeniería del Conocimiento. (2016). Modelo Arthur Andersen – Ingeniería del Conocimiento. Retrieved from <https://ingenieriadelconocimiento20161blog.wordpress.com/2016/02/01/modelo-arthur-andersen/>

- Jiménez, H. (2012, October 19). *Relación entre el Departamento Profesional del Docente y las Competencias Educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*. Universidad de Oviedo.  
<https://doi.org/10.1174/021435502753511268>
- Jose María Cela-Ranilla, V. E. G., Francesc Esteve Mon, J. G. M. y, & Mercè Gisbert-Cervera. (2017). Profesorado. Revista de Currículum, 21. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/567/56750681020.pdf>
- Juarez, E. (2012). *Desempeño Docente en una Institución Educativa de la Región del Callao*. Lima-Callao.
- Julca, E. (2015). *El liderazgo del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa "José Pardo" de Cuzco*. Universidad Peruana Unión.
- Knight, G. (2002). *Filosofía y educación*. Miami, Florida.
- Lindarte, G. E. R., & Guerrero, M. A. V. (2017). Cultura organizacional en la gestión del conocimiento. *Revista Apuntes de Administración*, 1(1), 50–59. Retrieved from <http://revistas.ufps.edu.co/ojs/index.php/apadmin/article/view/993/940>
- López Sánchez, P. (2011). *Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0*. Retrieved from <http://eprints.ucm.es/21561/1/LopezSanchez01libre.pdf>

- Maldonado, M. Y. C., & Canales, M. U. (2016). Competencias básicas y genéricas: una visión desde los trabajadores sociales ubicados en el área de Gestión del Talento Humano. *Hojas Y Hablas*, 0(10), 54–69. Retrieved from <http://virtual.fum.edu.co/publicaciones/index.php/hojasyhablas/articulo/view/12>
- Máquez, R., & Garetechea, N. (2009). *Actividad física y salud*. (Funiber, Ed.). España.
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: competencias, emociones y valores*.
- María, R., Bargas, O., Duarte, E., Landy, B., Alcocer, A. E., Briceño, E. D., & Alcocer, L. E. (2007). Calidad del desempeño docente en una universidad pública\*. *Revista Universitaria de Investigación*, 8(1). Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/410/41080102.pdf>
- Maricela, K., & Puga, N. (2015). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Universidad técnica de Ambato. Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17203/1/Tesis Final.pdf>
- Martínez, E. (2012). *Universidad Saludable a partir de los estilos de vida*. Universidad Nacional de Colombia. Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.co/45933/1/UNIVERSIDAD SALUDABLE A PARTIR DEL ANÁLISIS DE LOS ESTILOS DE VIDA.pdf>



- Mendoza, S. (2013). *Relación entre el desempeño laboral y la filosofía de los siete hábitos de la gente altamente efectiva según la perspectiva de un grupo de colaboradores, Guatemala.*
- Ministros de Educación de América Latina y el Caribe. (2017). Educación 2030, Declaración de Buenos Aires. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002472/247286S.pdf>
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del desempeño docente.*
- Montero-Marín, J., Asún, S., Estrada, M., Asún, R., & Romero, A. (2013). Effectiveness of a stretching program on anxiety levels of workers in a logistic platform: a randomized controlled study.
- Murillo, V. (2015). *Modelo de Gestión del Conocimiento Organizativo.*
- Murillo Pardo, B., García Bengoechea, E., Generelo Lanaspá, E., Zaragoza Casterad, J., & Julián Clemente, J. A. (2015). Effects of the 3-year Sigue la Huella intervention on sedentary time in secondary school students. *European Journal of Public Health*, 25(3), 438–443. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku194>
- Nieves, F. (2016, July 11). *DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL LICEO “AGUSTÍN CODAZZI” DE MARACAY, ESTADO ARAGUA. PARADIGMA.* Retrieved from <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3697/1845>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company : how Japanese companies create the dynamics of innovation.*

Oxford University Press. Retrieved from  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=tmziBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=Nonaka,+I.+%26+Takeuchi.+\(1995\).+The+knowledge.creating+company.+New+York:+Oxford+University+Press.&ots=pS3eJS0CFC&sig=o7oTLfvukXjEpxnGlt2cH\\_iluqA#v=onepage&q=Nonaka%252C%2520I.%2520%252](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=tmziBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=Nonaka,+I.+%26+Takeuchi.+(1995).+The+knowledge.creating+company.+New+York:+Oxford+University+Press.&ots=pS3eJS0CFC&sig=o7oTLfvukXjEpxnGlt2cH_iluqA#v=onepage&q=Nonaka%252C%2520I.%2520%252)

OMS. (2012). Estilo de vida saludable.

Ordóñez, P., & J, P. (2005). APRENDIZAJE ORGANIZATIVO Y  
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: UN ANÁLISIS DINÁMICO DEL  
CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA.

Org. Adventista. (2012). Estilo de Vida y Conducta Cristiana. Retrieved  
from  
<http://www.adventistas.org/es/institucional/organizacion/declaraciones-y-documentos-oficiales/estilo-de-vida-y-conducta-cristiana/>

Organización Mundial de la Salud. (2017). Malnutrición. Retrieved  
September 7, 2017, from  
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/malnutrition/es/>

Padilla, B. (2005). *Roles y funciones de los docentes*. Lima-Perú.

Pavez, G. (2001). *Conocimiento*.

Pelmuter, D. (2015). *Alimenta tu cerebro*. (Grijalbo, Ed.).

Pereira, Z. (2011). Los diseño de metodos mixtos una experiencia  
concreta.

Peres, M. (2008). *DOCTORADO EN PSICOLOGÍA SOCIAL MENCIÓN:*

SALUD. Universidad de Granada. Retrieved from

<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/2093/1/17705381.pdf>

Pinzón, D. (2013). Estiloo de vida saludable.

Plata, R. (2017). La Transformación Digital de la empresa necesita de

un Cambio de la Cultura Corporativa | Marketing Digital &

Estratégico. Retrieved from

<https://raulplata.com/2017/01/23/transformacion-digital-empresa-necesita-cambio-corporativo/>

Pullido, D., & Najar, O. (2015). Gestión del conocimiento en educación

con tic en la transformación de la escuela | Pulido Huertas |

Revista vínculos, 12. Retrieved from

<http://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/vinculos/article/view/10520/11608>

Raczynski, D., Salinas, D., de la Fuente, L., Hernández, M., & Lattz, M.

(2010). *Hacia una estrategia de validación de la educación pública-municipal: imaginarios, valoraciones y demandas de las familias.*

Retrieved from

[http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/\\_documentos/GT\\_cultura\\_escolar\\_politica\\_educativa/recursos\\_bibliograficos/articulos\\_relacionados/razcynskietal\(2010\)haciaunaestraegiadecalidaddelaeducacionpublicamunicipal.pdf](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/GT_cultura_escolar_politica_educativa/recursos_bibliograficos/articulos_relacionados/razcynskietal(2010)haciaunaestraegiadecalidaddelaeducacionpublicamunicipal.pdf)

Rios, T. (2012). *No Title*. Universida Mayor de San Marcos.

Robaina, F., Noelia, P., Robaina, F., Río, C. J., Cruz Ortiz, M., &

Avram, E. (2012). Síndrome de Burnout y hábitos alimenticios en profesores de enseñanza secundaria. *El Guiniguada*, Nº, 19.

Retrieved from

<https://ojsspdc.ulpgc.es/ojs/index.php/ElGuiniguada/article/viewFile/420/359>

Rodés, J., Pique, J., & Trilla, A. (2007). *Salud del Hospital de Barcelona y la fundación BBVA*. Barcelona.

Rodríguez, G., Directora, B., María, D. C., López, J., & Pérez, -Huertas.

(2013). *Título: Red de Inteligencia Compartida Organizacional como soporte a la toma de decisiones*. Retrieved from

<https://hera.ugr.es/tesisugr/21922573.pdf>

Ruiz, L. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante*

*el primer quimestre del año lectivo 2012-2013*. Retrieved from

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4826/1/T1837-MGE-Ruiz-Gestion.pdf>

Sakaya, T. (1992). *History of the future*.

Saldaña, L. (2017). *Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, que presenta*. Retrieved

from

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9292/Saldaña\\_Castañeda\\_Sistematización\\_experiencia\\_recuperación1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9292/Saldaña_Castañeda_Sistematización_experiencia_recuperación1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Santa Cruz, F. (2015). *Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú*. Universidad Cesar Vallejo.
- Serra, R., & Aranceta, J. (2006). *Actividad física y salud*. (Masson, Ed.). España.
- Sierra, L., Roman, B., & Aranceta, J. (2014). Actividad Física y Salud. *Revista Internacional Universitaria*.
- Sobero, F. (2008). *Desempeño docente en el aula*.
- Soto, M., & Failde, I. (2004). *La calidad de vida relacionada con la salud*.
- Sotomayor, G. (2017). *INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN*. Universidad San Martín de Porras. Retrieved from [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2652/1/sotomayor\\_aga.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2652/1/sotomayor_aga.pdf)
- Tejedor, & Aguirre. (1998). Modelo de gestión del conocimiento KPGM.
- Torres, P., & Nuñez. (2008). *Estilo de vida saludable*.
- UNESCO. (2000). Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes. In *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura* (p. 69). Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147s.pdf>
- Universidad Autónoma de Baja California. (2016). Nutrición - Tendencias Alimenticias de los Estudiantes de "Ciencias de la Salud", UABC. Retrieved from

<https://sites.google.com/a/uabc.edu.mx/tendencias-alimenticias/fundamento-teorico/nutricion>

Valencia, M., Alva, M., & Herrera, K. (2016). La gestión del conocimiento y su relación con la innovación y la mejora continua en modelos de gestión, *10*(1), 101–112. Retrieved from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612016000100008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612016000100008)

Valiente-Barroso, C., & Garccía García, E. (2010). Religiosity as a health and welfare state promotor for a multidisciplinary model of geriatric attention. *Viguera Editores SL PSICOGERIATRÍA*, *2*(3), 153–165. Retrieved from <https://www.ucm.es/data/cont/docs/140-2013-10-04-documento25550.pdf>

Velásquez, S. (2016). *Hábitos y estilos de vida saludable*. México. Retrieved from [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/licenciatura/documentos/LECT103.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT103.pdf)

Vizcarra, T. (2003). *Análisis de una experiencia de formación en el deporte escolar a través de un programa de habilidades sociales*.

While, E. (1980). *Christian Temperance and Bible Hygiene*.

White, E. (2009). *La educación*. Silver Spring: Ellen G. White Estate, Inc. Retrieved from [https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es\\_ED\(Ed\).pdf?addHeader](https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es_ED(Ed).pdf?addHeader)

White, E. (2012a). *Camino a Cristo*.

White, E. (2012b). *Consejos para los Maestros*. Retrieved from  
[http://www.prmendoza.com/uploads/7/3/2/2/73220941/es\\_cm\\_ct\\_.pdf](http://www.prmendoza.com/uploads/7/3/2/2/73220941/es_cm_ct_.pdf)

White, E. (2012c). *Mente, carácter y personalidad*. (C. © 2012 & I. Ellen G. White Estate, Eds.).

## ANEXOS

### Anexo 1. Cuestionario de Gestión del conocimiento

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
Unidad de Posgrado de Educación  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIÓN PERUANA DEL NORTE, 2016**

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada con la gestión del conocimiento en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación. Esta información será utilizada solo para fines académicos y en completa privacidad.

#### I. DATOS DESCRIPTIVOS:

Género: ( ) Varón ( ) Mujer

Edad: \_\_\_\_\_

Señale el mayor nivel de estudios que usted ha llegado a completar:

Bachiller ( ) Licenciado ( ) Maestría ( ) Doctor ( )

Nivel en el que labora: Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

Tiempo de servicios en años:.....

Estado civil: Soltero ( ) Casado ( ) Otro (especificar): \_\_\_\_\_

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

Institución Educativa donde labora:

#### II. INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca	Pocas veces	Regularmente	Bastantes veces	Siempre
1	2	3	4	5

	Ítems					
	<b>Gestión del conocimiento</b>					
	<b>Gestión de los factores condicionantes del aprendizaje</b>	1	2	3	4	5
1	Gestión del conocimiento para la toma de acciones de responsabilidad personal sobre el futuro.					
2	Gestión del conocimiento para cuestionar lo que es falso.					
3	Gestión del conocimiento para comprender, analizar y resolver problemas personales, familiares y laborales.					
4	Gestión del conocimiento para conocer las interacciones humanas del trabajo en equipo.					
5	Gestión del conocimiento sobre los procesos de elaboración de					



	visiones compartidas. (misión. visión),					
6	Gestión del conocimiento sobre la capacidad de aprender de las experiencias.					
7	Gestión del conocimiento para encontrar nuevas relaciones creativas.					
8	Gestión del conocimiento para almacenar, recodar y generar nuevas ideas en la mejora de su Institución Educativa.					
9	Gestión del conocimiento para el aprender de los errores.					
10	Gestión del conocimiento sobre mecanismos de captación de conocimiento exterior. (capacitaciones, especializaciones)					
11	Gestión del conocimiento sobre mecanismos de transmisión y difusión del conocimiento adquirido (réplica)					
	<b>Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Gestión del conocimiento sobre la posibilidad del cambio y mejora permanentemente.					
13	Gestión del conocimiento sobre la calidad de sus resultados.					
14	Gestión del conocimiento sobre compromiso con su entorno y desarrollo.					
15	Gestión del conocimiento sobre potenciar a las personas que participan en su trabajo.					

## Anexo 2. Cuestionario de Estilo de vida

### UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO Unidad de Posgrado de Educación VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### CUESTIONARIO: ESTILO DE VIDA DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIÓN PERUANA DEL NORTE, 2016

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada con el estilo de vida de los docentes de las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación. Esta información será utilizada solo para fines académicos y en completa privacidad.

#### I. DATOS DESCRIPTIVOS:

Género: ( ) Varón ( ) Mujer

Edad: \_\_\_\_\_

Señale el mayor nivel de estudios que usted ha llegado a completar:

Bachiller ( ) Licenciado ( ) Maestría ( ) Doctor ( )

Nivel en el que labora: Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

Tiempo de servicios en años:.....

Estado civil: Soltero ( ) Casado ( ) Otro (especificar): \_\_\_\_\_

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

Institución \_\_\_\_\_ Educativa \_\_\_\_\_ donde \_\_\_\_\_ labora:

#### II. INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN: ESTILO DE VIDA

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca	Pocas veces	Regularmente	Bastantes veces	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems									
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Estilo de vida						
Prácticas de los ocho remedios naturales		1	2	3	4	5
01	Practica ejercicios diariamente.					
02	Consume 8 vasos de agua al día.					
03	Practica hábitos de alimentación adecuada					
04	Descansa 8 horas como mínimo.					
05	Aprovecha el aire puro.					
06	Toma el sol a las horas adecuadas.					

07	Lleva una vida equilibrada. (temperante)					
08	Demuestra su confianza en Dios					
	<b>Relacionamiento cristiano</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
09	Participa de las actividades de la iglesia					
10	Participa de actividades familiares					
11	Trata de que su relación con su prójimo sea la más aceptable.					
	<b>Cumplimiento de la misión cristiana</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Desarrolla un plan misionero personal					
13	A desempeñado algún cargo dentro de la iglesia					
14	Participa de la actividad misionera de su iglesia					
15	Aporta diezmos y ofrendas					
	<b>Devoción personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Realiza la lectura diaria de la biblia.					
17	Realiza su culto personal diariamente.					
18	Realiza el estudio diario de la lección de Escuela Sabática.					
19	Realiza el estudio de la devoción matutina diariamente.					

### Anexo 3. Cuestionario de Desempeño docente

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
 Unidad de Posgrado de Educación  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UNIÓN PERUANA DEL NORTE, 2016**

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada con desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016. Para cuyo efecto, le agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exigen la seriedad y la rigurosidad de la investigación. Esta información será utilizada solo para fines académicos y en completa privacidad.

**I. DATOS DESCRIPTIVOS:**

Género: ( ) Varón ( ) Mujer

Edad: \_\_\_\_\_

Señale el mayor nivel de estudios que usted ha llegado a completar:

Bachiller ( ) Licenciado ( ) Maestría ( ) Doctor ( )

Nivel en el que labora: Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

Tiempo de servicios en años:.....

Estado civil: Soltero ( ) Casado ( ) Otro (especificar): \_\_\_\_\_

Condición laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

Institución Educativa donde labora:

**II. INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE**

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Nunca	Pocas veces	Regularmente	Bastantes veces	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5

Desempeño laboral		1	2	3	4	5
<b> dominio de la materia o especialidad</b>		1	2	3	4	5
01	Domina contenidos, teorías actuales, comprensibles y relevantes.					
02	Cuenta con un nivel de conocimiento y evaluación diferenciada					
03	Participa de capacitaciones académicas permanentes					
04	Tiene dominio de conocimientos de tics aplicadas a su área o especialidad.					
<b> Actuación pedagógica</b>		1	2	3	4	5
05	Cuenta con distinciones de méritos o reconocimientos oficiales					

06	Realiza resoluciones de problemas frente a situaciones adversas.					
07	Desarrolla un ambiente favorable para el aprendizaje					
08	Cuenta con la satisfacción de los padres de familia con respecto a su desempeño.					
09	Visita a los hogares de sus estudiantes.					
10	Respeto la singularidad de sus estudiantes					
11	Realiza Tutoría académica y vocacional.					
12	Sus relaciones interpersonales son positivas.					
13	Evidencia sentido crítico y creativo					
	<b>Producción profesional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Ha presentado ponencias y trabajos en eventos pedagógicos científicos.					
15	Ha producido materiales educativos, (libros, módulos, separatas etc.)					
16	Realiza una asesoría de calidad para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.					
17	Elabora un plan de clases fundamentado en principios bíblicos y científicos, integrando fe y enseñanza.					
	<b>Responsabilidad en su función</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	Cumplo con mis obligaciones según el código de ética					
19	Estoy comprometido con las metas y objetivos institucionales.					
20	Entrego puntualmente los documentos académicos y otros documentos requeridos por la institución.					
21	Asisto puntualmente a la institución y a mis clases.					
22	Cumplo con el currículo planificado y trato de lograr que mis estudiantes lo aprendan.					
	<b>Realización personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Siento que mi labor como docente es valiosa y lo disfruto.					
24	Siento que mi trabajo me ayuda a lograr mis metas,					
25	Siento reconocimiento por la calidad de mis actuaciones por parte de mis estudiantes, padres de familia y administradores.					
26	Siento que mi trabajo es adecuado para mis habilidades y talentos.					

#### **Anexo 4. Guía de sesión de entrevista semiestructurada**

### **UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO Unidad de Posgrado de Educación GUÍA DE LA SESIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA**

**Hora:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Lugar:** \_\_\_\_\_

**Entrevistador (a):** \_\_\_\_\_

**Entrevistado (a):** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Institución Educativa:** \_\_\_\_\_

Introducción y descripción general de la investigación: Estamos realizando una entrevista con el propósito de recopilar experiencias para ser usadas en la investigación “Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016”.

Quisiéramos que a través del lenguaje escrito pueda compartir con nosotros sus experiencias como maestro y así pueda ayudar a otros a mejorar su desempeño docente.

- 1. A su criterio, ¿Cómo debería inducirse en la labor educativa a los docentes nuevos?**
- 2. ¿Qué comprende para usted la gestión del conocimiento?**
- 3. Según su opinión ¿De qué manera se está gestionando el conocimiento en su Institución Educativa?**
- 4. ¿Cuáles son las acciones que realiza la Institución Educativa para que usted se sienta parte importante de ella?**
- 5. En su experiencia como maestro ¿Cree que su desempeño docente tiene relación con su estilo de vida? ¿podría explicar?**
- 6. ¿Por qué cree que su desempeño docente mejoraría si hubiera una mejor gestión del conocimiento?**
- 7. Mediante la práctica de un estilo de vida saludable ¿cree usted que reúne las condiciones necesarias para generar una mejor gestión del conocimiento en su Institución Educación?, ¿cuáles son sus razones?**
- 8. ¿Qué aspectos cree que deberían cambiar en su Institución Educativa con referencia a los puntos antes mencionados?**

- 9. ¿Cómo maestro, que desea ver un cambio significativo en su Institución Educativa ¿qué cambios debería adoptar para mejorar su vida?**

## Anexo 5. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Operación instrumental	Definición operacional
Gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento sobre los factores del aprendizaje	Gestión del conocimiento sobre la toma acciones de responsabilidad personal sobre el futuro.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toma acciones de responsabilidad personal sobre el futuro.</li> <li>2. Tiene habilidad para cuestionar los supuestos.</li> <li>3. Posee una visión sistemática</li> <li>4. Muestra la capacidad de trabajar en equipo.</li> <li>5. Muestra habilidad sobre los procesos de elaboración de visiones compartidas.</li> <li>6. Muestra capacidad para aprender de la experiencia.</li> <li>7. Desarrolla la creatividad</li> <li>8. Genera una memoria organizacional</li> <li>9. Desarrolla mecanismos de aprendizaje de los errores</li> <li>10. Desarrolla mecanismos de captación de conocimiento exterior.</li> <li>11. Desarrolla mecanismos de transmisión y difusión de conocimientos.</li> </ol>	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 11 y 20 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la gestión de los factores condicionantes del aprendizaje. <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nunca (1 punto)</li> <li>2) Pocas veces (2 puntos)</li> <li>3) Regular (3 puntos)</li> <li>4) Bastantes veces (4 puntos)</li> <li>5) Siempre (5 puntos)</li> </ol>
		Gestión del conocimiento sobre cuestionar lo que es falso.		
		Gestión del conocimiento sobre la comprender y analizar para resolver problemas personales, familiares, organizacionales.		
		Gestión del conocimiento sobre conocer las interacciones humana para poder trabajar en equipo		
		Gestión del conocimiento sobre los procesos de elaboración de visiones compartidas		
		Gestión del conocimiento sobre la capacidad de aprender de la experiencia.		
		Gestión del conocimiento sobre encontrar nuevas relaciones creativas		
		Gestión del conocimiento sobre almacenar, recordar y generar nuevas ideas para la organización.		
		Gestión del conocimiento sobre el aprendizaje de los errores.		
		Gestión del conocimiento sobre mecanismos de captación de conocimiento exterior.		
		Gestión del conocimiento sobre mecanismos de transmisión y difusión del conocimiento.		
	Gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje	Gestión del conocimiento sobre la posibilidad del cambio y mejora permanentemente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posibilita el cambio y mejora permanente.</li> <li>2. Mejora la calidad de sus resultados</li> <li>3. Implicación mayor con su entorno y desarrollo</li> <li>4. Desarrolla a las personas que participan en su trabajo.</li> </ol>	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 7 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la gestión del conocimiento sobre los resultados del aprendizaje. <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nunca (1 punto)</li> <li>2) Pocas veces (2 puntos)</li> <li>3) Regular (3 puntos)</li> <li>4) Bastantes veces (4 puntos)</li> <li>5) Siempre (5 puntos)</li> </ol>
		Gestión del conocimiento sobre la calidad de sus resultados.		
		Gestión del conocimiento sobre compromiso con su entorno y desarrollo.		
	Gestión del conocimiento sobre potenciar a las personas que participan en su trabajo.			



<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Operación instrumental</b>	<b>Definición operacional</b>
<b>Estilo de vida</b>	<b>Prácticas de los ocho remedios naturales</b>	Práctica de ejercicios diariamente.	1. Practica ejercicios diariamente.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 8 y 14 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de las prácticas de vida saludable. 1) Nunca (1 punto) 2) Pocas veces (2 puntos) 3) Regular (3 puntos) 4) Bastantes veces (4 puntos) 5) Siempre (5 puntos)
		Consumo de 8 vasos de agua por día.	2. Consume 8 vasos de agua al día.	
		Práctica de hábitos de alimentación adecuada.	3. Practica hábitos de alimentación adecuada	
		Descanso de horas adecuadas	4. Descansa las horas adecuadas	
		Aprovecho del aire puro	5. Aprovecha el aire puro.	
		Toma del sol a las horas adecuadas.	6. Toma el sol a las horas adecuadas.	
		Lleva una vida equilibrada.	7. Lleva una vida equilibrada.	
		Confianza en Dios.	8. Tiene confianza en Dios.	

<b>Relacionamiento cristiano</b>	Participación en las actividades de la iglesia	1. Participa en las actividades de la iglesia 2. Participa en las actividades familiares 3. Busaca una relación aceptable con su prójimo	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 6 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental del relacionamiento cristiano. 1) Nunca (1 punto) 2) Pocas veces (2 puntos) 3) Regular (3 puntos) 4) Bastantes veces (4 puntos) 5) Siempre (5 puntos)
	Participa de las actividades familiares		
	Trata de que su relación con su prójimo sea la más aceptable.		
<b>Cumplimiento de la misión cristiana</b>	Desarrolla un plan misionero personal	1. Desarrolla un plan misionero personal 2. Desempeña un cargo dentro de la iglesia 3. Participa de la actividad misionera de su iglesia 4. Aporta diezmos y ofrendas.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 6 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental del cumplimiento de la misión cristiana. 1) Nunca (1 punto) 2) Pocas veces (2 puntos) 3) Regular (3 puntos) 4) Bastantes veces (4 puntos) 5) Siempre (5 puntos)
	Desempeña un cargo dentro de la iglesia		
	Participa de la actividad misionera de su iglesia		
	Aporta diezmos ofrendas		
<b>Devoción personal</b>	Realiza la lectura diaria de la biblia.	✓ Realiza la lectura diaria de la biblia. ✓ Realiza su culto personal diariamente. ✓ Realiza el estudio diario de la lección de Escuela Sabática realiza el estudio de la devoción matutina diariamente.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 7 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la devoción personal. 1) Nunca (1 punto) 2) Pocas veces (2 puntos) 3) Regular (3 puntos) 4) Bastantes veces (4 puntos) 5) Siempre (5 puntos)
	Realiza su culto personal diariamente.		
	Realiza el estudio diario de la lección de Escuela Sabática.		
	Realiza el estudio de la devoción matutina diariamente.		

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Operación instrumental</b>	<b>Definición operacional</b>
------------------	--------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------------

<b>Desempeño laboral docente</b>	<b>Dominio de la materia</b>	Los contenidos, teorías son actuales, comprensibles y relevantes.	✓ Los contenidos, teorías son actuales, comprensibles y relevantes.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 7 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental del dominio de su materia o especialidad. 1) Nunca (1 punto) 2) Pocas veces (2 puntos) 3) Regular (3 puntos) 4) Bastantes veces (4 puntos) 5) Siempre (5 puntos)
		Nivel de conocimiento y evaluación diferenciada	✓ Nivel de conocimiento y evaluación diferenciada	
		Capacitación académica permanente	✓ Capacitación académica permanente	
		Conocimientos de tics aplicadas a su área o especialidad.	✓ Conocimientos de tics aplicadas a su área o especialidad.	
		Los contenidos, teorías son actuales, comprensibles y relevantes.	✓ Los contenidos, teorías son actuales, comprensibles y relevantes.	
	<b>Actuación profesional</b>	Cuenta con distinciones de méritos o reconocimientos oficiales	1. Cuenta con distinciones de méritos o reconocimientos oficiales	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 9 y 17 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la calidad del trato humano. 1) Nunca (1 punto) 2) Pocas veces (2 puntos) 3) Regular (3 puntos) 4) Bastantes veces (4 puntos) 5) Siempre (5 puntos)
		Realiza resoluciones de problemas frente a situaciones adversas.	2. Realiza resoluciones de problemas frente a situaciones adversas.	
		Desarrolla un ambiente favorable para el aprendizaje	3. Desarrolla un ambiente favorable para el aprendizaje	
		Cuenta con la satisfacción de los padres de familia con respecto a su desempeño.	4. Cuenta con la satisfacción de los padres de familia con respecto a su desempeño.	
		Visita a los hogares de sus estudiantes.	5. Visita a los hogares de sus estudiantes.	
		Respeto la singularidad de sus estudiantes	6. Respeto la singularidad de sus estudiantes	
		Realiza Tutoría académica y vocacional.	7. Realiza Tutoría académica y vocacional.	
Sus relaciones interpersonales son positivas.		8. Sus relaciones interpersonales son positivas.		
Evidencia sentido crítico y creativo.	9. Evidencia sentido crítico y creativo.			
<b>Producción pedagógica</b>	Ponencias y trabajos presentados en eventos pedagógicos científicos.	1. Ponencias y trabajos presentados en eventos pedagógicos científicos.	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 7 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la calidad de los servicios espirituales. 1) Nunca (1 punto) 2) Pocas veces (2 puntos) 3) Regular (3 puntos) 4) Bastantes veces (4 puntos) 5) Siempre (5 puntos))	
	Producción de materiales educativos, (libros, módulos, separatas etc.)	2. Producción de materiales educativos, (libros, módulos, separatas etc.)		
	Calidad en su asesoría para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	3. Calidad en su asesoría para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.		
	Plan de clases fundamentado en principios bíblicos y científicos, integrando fe y enseñanza.	4. Plan de clases fundamentado en principios bíblicos y científicos, integrando fe y enseñanza.		

	<b>Responsabilidad en sus funciones</b>	<p>Cumplimiento de obligaciones y del código de ética</p> <p>Compromiso con las metas y objetivos institucionales.</p> <p>Entrega puntual de documentos académicos</p> <p>Asistencia y puntualidad a la institución y a sus clases.</p> <p>Cumplimiento del currículo planificado.</p>	<p>4. Cumplimiento de obligaciones y del código de ética</p> <p>5. Compromiso con las metas y objetivos institucionales.</p> <p>6. Entrega puntual de documentos académicos</p> <p>7. Asistencia y puntualidad a la institución y a sus clases.</p> <p>8. Cumplimiento del currículo planificado.</p>	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 8 y 14 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la calidad de los servicios espirituales.</p> <p>1) Nunca (1 punto)</p> <p>2) Pocas veces (2 puntos)</p> <p>3) Regular (3 puntos)</p> <p>4) Bastantes veces (4 puntos)</p> <p>5) Siempre (5 puntos)</p>
	<b>Realización personal</b>	<p>Siente que su labor como docente es valiosa</p> <p>Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas</p> <p>Siente reconocimiento por la calidad de sus actuaciones por parte de sus estudiantes, padres y administradores.</p> <p>Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos</p>	<p>1. Siente que su labor como docente es valiosa</p> <p>2. Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas</p> <p>3. Siente reconocimiento por la calidad de sus actuaciones por parte de sus estudiantes, padres y administradores.</p> <p>5. Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos</p>	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 9 puntos. A mayor valor, un mayor concepto incremental de la calidad de los servicios espirituales.</p> <p>1) Nunca (1 punto)</p> <p>2) Pocas veces (2 puntos)</p> <p>3) Regular (3 puntos)</p> <p>4) Bastantes veces (4 puntos)</p> <p>5) Siempre (5 puntos)</p>

## Anexo 6. Permisos para aplicar los instrumentos



*Una Institución Adventista*

**ESCUELA DE POSGRADO  
UPG CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**

Villa Unión, 09 de setiembre de 2016

Lic.  
Margarita Manrique Ruiz  
Directora de la Institución Educativa Mi Jesús  
Presente.-

Apreciada licenciada:

La saludo cordialmente, deseando que nuestro Dios bendiga su gestión en todo momento.

En esta oportunidad, presento a la Mg. Gabriela Requena Cabral, identificada con código universitario N° 9520025, estudiante del VI ciclo del Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

La mencionada estudiante está desarrollando un proyecto de tesis titulado *Gestión del conocimiento, estilos de vida y desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016*. El proceso de validación del instrumento exige la aplicación del instrumento. Para tal efecto, le solicito que le conceda las facilidades necesarias agradeciéndole de antemano su valiosa colaboración.

Atentamente,



*EU*  
Mg. Ethel Altez Ortiz  
Coordinadora  
UPG Ciencias Humanas y Educación



*19-10-2016*



*Una Institución Adventista*

**ESCUELA DE POSGRADO  
UPG CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**

Villa Unión, 09 de setiembre de 2016

Lic.  
Leidhy Luz Vidaurre Díaz  
Directora de la Institución Educativa Adventista Salvador  
Presente.-

Apreciada licenciada:

La saludo cordialmente, deseando que nuestro Dios bendiga su gestión en todo momento.

En esta oportunidad, presento a la Mg. Gabriela Requena Cabral, identificada con código universitario N° 9520025, estudiante del VI ciclo del Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

La mencionada estudiante está desarrollando un proyecto de tesis titulado *Gestión del conocimiento, estilos de vida y desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016*. El proceso de validación del instrumento exige la aplicación del instrumento. Para tal efecto, le solicito que le conceda las facilidades necesarias agradeciéndole de antemano su valiosa colaboración.

Atentamente,



*EE*

Mg. Ethel Altez Ortiz  
Coordinadora  
UPG Ciencias Humanas y Educación





Una Institución Adventista  
Escuela de Posgrado  
UPG Ciencias Humanas y Educación

Villa Unión, 03 de octubre de 2016

Doctor:  
Santos Príncipe Valerio Anticona  
**Departamental de Educación de la Unión Peruana del Norte**  
**Presente**

Apreciado Doctor

Le saludo cordialmente, deseando que nuestro Dios bendiga su gestión en todo momento.

En esta oportunidad, presento a la Mg. Gabriela Requena Cabral, identificada con DNI 29632725 y con código universitario N° 9520025, egresada del Doctorado en Educativa con mención en Gestión Educativa.

La mencionada estudiante está desarrollando una tesis titulada: "Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Unión Peruana del Norte, 2016", la investigación exige la aplicación de los instrumentos. Para tal efecto, le solicitamos que le conceda el permiso y las facilidades necesarias para dicho proceso, agradeciéndole de antemano su valiosa colaboración.

Atentamente,



*eu*  
Mg. Ethel Altez Ortiz  
**Directora**  
**UPG Ciencias Humanas y Educación**



*[Handwritten signature]*  
04/10/16



## Anexo 7. Validación de los instrumentos



### UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

#### VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:

*Una Institución Avanzada*

- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTILO DE VIDA DOCENTE.
- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALIAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

**TÍTULO TESIS:** Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

**AUTORA:** Mg. Gabriela Requena Cabral

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?  
Ninguna, es la tercera revisión
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
Ninguna
8. Recomendaciones  
Ya fueron consideradas por la investigadora.

Fecha: 23-09-2016

Validado por:

  
Raúl Acuña Casas  
Doctor en Educación UIGV

¡Gracias!!!



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

GUÍA DE LA SESIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

**TÍTULO TESIS:** Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

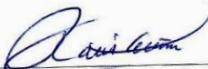
**AUTORA:** Mg. Gabriela Requena Cabral

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?  
Ninguna, es la tercera revisión
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
Ninguna
8. Recomendaciones  
Ya fueron consideradas por la investigadora.

Fecha: 23-09-2016

Validado por:

  
Dr. Raúl Acuña Casas  
Doctor en Educación UIGV

¡Gracias!!!



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:**

*Una Institución Adventista*

- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTILO DE VIDA DOCENTE.
- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALIAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

**TÍTULO TESIS:** Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

**AUTORA:** Mg. Gabriela Requena Cabral

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

8. Recomendaciones

Fecha: 12-09-2016

Validado por:

Dr. Luis Cotacallapa  
 Doctor/en Administración

¡Gracias!!!



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

GUÍA DE LA SESIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

TÍTULO TESIS: Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

AUTORA: Mg. Gabriela Requena Cabral

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?  
Ninguna.

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
Ninguna.

8. Recomendaciones

Fecha: 12-09-2016

Validado por: Dr. Luis Copacallapa  
Doctor en Administración

¡Gracias!!!



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

GUÍA DE LA SESION DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

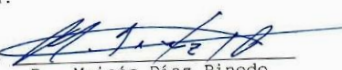
**TÍTULO TESIS:** Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

**AUTORA:** Mg. Gabriela Requena Cabral

**Instrucciones:** Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?  
Ninguna, es la tercera revisión
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
Ninguna
8. Recomendaciones  
Ya fueron consideradas por la investigadora.

Fecha: 10-09-2016

Validado por:   
Dr. Moisés Díaz Pinedo  
Doctor en Educación

¡Gracias!!!





**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:**

*Una Institución Adventista*

- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTILO DE VIDA DOCENTE.
- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALIAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

**TÍTULO TESIS:** Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

**AUTORA:** Mg. Gabriela Requena Cabral

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
 0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?  
 Ninguna, es la tercera revisión
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
 Ninguna
8. Recomendaciones  
 Ya fueron consideradas por la investigadora.

Fecha: 10-09-2016

Validado por:

Dr. Moisés Díaz Pinedo  
 Doctor en Educación

¡Gracias!!!





Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:

- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTILO DE VIDA DOCENTE.
✓ CUESTIONARIO PARA EVALIAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

TÍTULO TESIS: Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

AUTORA: Mg. Gabriela Requena Cabral

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

- 1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos? 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga? 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga? 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares? 100
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes? 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

8. Recomendaciones

Fecha: 26-09-2016

Validado por:

[Handwritten signature]

Dr. Edwin Cisneros G.
Doctor en Administración

¡Gracias!!!





UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

GUÍA DE LA SESION DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

**TÍTULO TESIS:** Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

**AUTORA:** Mg. Gabriela Requena Cabral

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

8. Recomendaciones

Fecha: 26-09-2016

Validado por:

Dr. Edwin Cisneros G.  
Doctor en Administración

¡Gracias!!!



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

GUÍA DE LA SESION DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

**TÍTULO TESIS:** Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

**AUTORA:** Mg. Gabriela Requena Cabral

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?


Ninguna.

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
Ninguna.

8. Recomendaciones

Fecha: 27-09-2016

Validado por:

  
Dr. Alfonso Paredes A.  
Doctor en Educación

¡Gracias!!!



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:**

- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTILO DE VIDA DOCENTE.
- ✓ CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

**TÍTULO TESIS:** Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones Educativa de la Unión Peruana del Norte, 2016

**AUTORA:** Mg. Gabriela Requena Cabral

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?  
Ninguna

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?  
Ninguna

8. Recomendaciones  
Ninguna

Fecha: 27-09-2016

Validado por:

  
Dr. Alfonso Paredes A.  
Doctor en Educación

¡Gracias!!!