

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

Gestión del conocimiento y desempeño docente de los maestros y doctores en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019

Tesis para optar el grado Académico de Maestro en Educación con mención en
Investigación y Docencia Universitaria

Autor:

Erika Liliana Castro Carlos

Asesor:

Dr. Avelino S. Villafuerte De la Cruz

Lima, agosto de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Avelino Sebastián Villafuerte de la Cruz, docente de la E.P de Contabilidad, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Gestión del conocimiento y desempeño docente de los maestros y doctores en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019”** del autor Erika Liliana Castro Carlos tiene un índice de similitud de 15. % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 27 días del mes de diciembre del año 2022



Dr. Avelino Sebastián Villafuerte de la Cruz
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Naña, Villa Unión, a 24 días del mes de agosto del año 2021, siendo las..... 5:00 P.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado:..... Dr. Jorge Platón Maquera Sosa el secretario: Mtro. José Tarrillo Paredes los demás miembros:..... Mtro. David Troya Palomino y el asesor:..... Dr. Avelino Sebastián Villafuerte de la Cruz..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada:..... Gestión del conocimiento y desempeño docente de los maestros y doctores en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019.

..... del Bachiller/Licenciado(a)
 Erika Liliana Castro Carlos
 Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en:
 Educación
 (Nomenclatura del Grado Académico)
 con Mención en Investigación y Docencia Universitaria

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a): Erika Liliana Castro Carlos

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Con nominación de Bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 Presidente



 Secretario

 Asesor

 Miembro

 Miembro

 Bachiller/Licenciado(a)

Dedicatoria

A mis queridos padres Arlita y Carlos, por ser un pilar fundamental, acompañarme y apoyarme de forma incondicional en mi vida y superación profesional, y por sus consejos que en cada momento me inculcaron para seguir adelante. A mis hermanos Jéssica y Ronald, por ser motivos de superación.

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado el don de la vida, capacidades, fortaleza y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de formación profesional.

A mi Alma mater, Universidad Peruana Unión, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su institución.

A mi asesor, el Dr. Avelino Sebastián Villacorta De La Cruz, quien, con su conocimiento y colaboración, apoyó en el desarrollo de la presente investigación.

Finalmente, quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a mis padres, por su apoyo incondicional que hicieron cumplir los objetivos.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Tabla de contenido.....	vii
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Identificación del problema.....	1
1.2. Objetivos	3
1.3. Justificación.	4
1.4. Presuposición filosófica.....	5
Capítulo II. Marco teórico/Revisión de literatura	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Hipótesis	34
Capítulo III. Materiales y Métodos	35
3.1. Tipo de investigación	35
3.2. Diseño de la investigación.....	35
3.3. Población y muestra.....	35
3.4. Operacionalización de las variables	36

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	37
3.6. Procesamiento y análisis de los datos.....	38
Capítulo IV. Resultados y discusiones	40
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	59
Referencias.....	61
Anexos.....	69

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la gestión del conocimiento	36
Tabla 2 <i>Operacionalización de desempeño docente</i>	37
Tabla 3 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	39
Tabla 4 Información general de los participantes	40
Tabla 5 Dimensión: Creación del conocimiento	41
Tabla 6 <i>Dimensión: Almacenamiento y transferencia de conocimiento</i>	43
Tabla 7 <i>Dimensión: Aplicación y uso del conocimiento</i>	44
Tabla 8 <i>Dimensiones de la variable desempeño docente</i>	45
Tabla 9 <i>Creación del conocimiento y Desempeño docente</i>	46
Tabla 10 <i>Pruebas de chi-cuadrado: creación y desempeño</i>	47
Tabla 11 <i>Correlación de Spearman: creación y desempeño</i>	47
Tabla 12 <i>Almacenamiento y transferencia del conocimiento</i>	48
Tabla 13 <i>Pruebas de chi-cuadrado Almacenamiento, transferencia</i>	49
Tabla 14 <i>Correlación de Spearman: Almacenamiento, transferencia</i>	49
Tabla 15 <i>Aplicación y uso del conocimiento y desempeño docente</i>	50
Tabla 16 <i>Pruebas de chi-cuadrado: aplicación y uso del conocimiento</i>	51
Tabla 17 <i>Correlación de Spearman: aplicación y uso del conocimiento</i>	51
Tabla 18 <i>Gestión del conocimiento y Desempeño docente</i>	52
Tabla 19 <i>Pruebas de Chi-cuadrado: gestión de conocimiento y desempeño</i>	53
Tabla 20. <i>Correlación de Spearman: gestión de conocimiento y desempeño</i>	53

Resumen

El desempeño docente está orientado a cumplir con los pilares de la educación universitaria, que son la transferencia de los conocimientos, realizar investigaciones constantemente, proyectar los servicios profesionales a la sociedad y ser un gestor de la educación universitaria, siendo necesario que el conocimiento sea bien manejado considerando que depende de la creación del conocimiento, los mismos, que son almacenados y transferidos a los estudiantes, quienes harán uso de los conocimientos según sus necesidades. La investigación, es tipo descriptivo – con un nivel correlacional, con diseño cuantitativo no experimental. Como instrumento fue aplicado una encuesta tipo cuestionario, a 64 docentes con grado de magister y doctorado de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto. Los resultados demostraron que, existe correlación significativa ($p=0,028$) positiva baja ($r=0,275$) entre las variables presentadas, aceptando la hipótesis del investigador. Entre la creación del conocimiento y desempeño docente, se aceptó la hipótesis nula, porque no existe correlación significativa ($p=0,06$) e. Asimismo, entre la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento y la variable desempeño docente, se aceptó la hipótesis del investigador, porque existe una correlación significativa ($p=0,000$) positiva moderada ($r=0,402$). Finalmente, en la dimensión aplicación del uso del conocimiento y la variable desempeño docente existe una correlación significativa ($p=0,000$) positiva moderada ($r=0,573$), se aceptó la hipótesis del investigado. Se concluye, que la gestión del conocimiento tiene influencia positiva baja en el desempeño docente.

Palabras Clave: Gestión del conocimiento, desempeño docente, transferencia del conocimiento, uso del conocimiento.

Abstract

The teaching performance is oriented to comply with the pillars of university education that are the transfer of knowledge, constantly conducting research, projecting professional services to society and being a manager of university education, being necessary a good knowledge management that It depends on the creation of knowledge, which is stored and transferred to the students who will make use of the knowledge as needed. The present investigation is applied - correlational type, with a non-experimental quantitative design. To collect the data, a questionnaire-type survey was applied to a sample of 64 teachers with a master's degree and doctorate from the Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto. The results showed that there is a significant ($p = 0.028$) low positive correlation ($r = 0.275$) between knowledge management and teaching performance. Likewise, there is no significant correlation ($p = 0.06$) between knowledge creation and teaching performance. In addition, it was found that there is a significant ($p = 0.000$) moderate positive correlation ($r = 0.402$) between the knowledge storage and transfer dimension and the teaching performance variable. Finally, there is a significant ($p = 0.000$) moderate positive correlation ($r = 0.573$) between the application dimension of the use of knowledge and the teaching performance variable in master's and doctoral professors of the Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto. In conclusion, knowledge management has a low positive influence on decent performance.

Key Words: Knowledge management, teaching performance, knowledge transfer, use of knowledge.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Identificación del problema

La educación superior universitaria constituye un escenario dinámico, cada vez más exigente, cuyo capital intelectual debe integrarse en un mismo grupo colaborativo, funcionando como un resorte propulsor, capaz de integrar los conocimientos adquiridos con las habilidades y destrezas de cada uno de los actores que imparten conocimientos en las aulas. La comunicación entre los elementos de este proceso debe fluir libremente, partiendo del mismo principio de compartir las experiencias y saber que sólo la práctica proporciona.

En el Perú, se exige que los profesionales que se dedican a la docencia universitaria deben tener como mínimo nivel de estudio de maestría, según el artículo 82 de la Ley Universitaria (Ministerio de educación, 2014). Eso significa que el docente universitario tiene un mayor bagaje de conocimientos teóricos, prácticos, mayores destrezas y habilidades adquiridas durante el proceso de estudios e investigaciones que realizó, tanto para obtener el grado de maestría y doctorado. Sin embargo, existen profesionales con grado de magister y doctor que no tienen un buen desempeño docente, aunque el profesional se esfuerza no satisface la demanda de sus alumnos o de los administradores de la institución. Por ello, es necesario revisar como gestiona sus conocimientos para cumplir con las exigencias demandadas.

La gestión del conocimiento se inicia con la creación del mismo, pudiendo este ser el resultado de investigaciones o empíricas, los mismos que son almacenados y transferidos a la comunidad científica. La información almacenada debe ser aplicada

de acuerdo a las diferentes necesidades de la sociedad, para ello debe ser transferida sin tergiversar su mensaje, de manera completa y clara.

El desempeño docente tiene que ver con la transferencia de los conocimientos, realizar investigaciones constantemente, proyectar los servicios profesionales a la sociedad y ser un gestor de la educación universitaria hasta donde le sea posible. El problema del bajo nivel del desempeño docente, posiblemente se debe a que el profesional cree que su obligación es solamente la transferencia de conocimientos a sus estudiantes, y muchas veces no realiza una preparación previa para esto. Según el Ministerio de educación (2014) refiere que no existe una cultura de docente-investigador, considerada como pilar de la educación universitaria, además la misma ley universitaria menciona que la labor del docente universitario es contribuir con sus conocimientos para el desarrollo del entorno comunitario y muchas veces el docente encarga esta responsabilidad al estudiante. Como último pilar de la Ley Universitaria 30220, encarga al docente ser gestor de la universidad donde labora, inculcando a los estudiantes el cumplimiento de las normas y reglamentos y promoviendo que los estudiantes sean dignos representantes de su institución; sin embargo, en muchas instituciones se observa que el docente es ajeno a esta responsabilidad, y lo peor es que algunos son los primeros en infringir las normas de su institución universitaria (Ministerio de educación,2014).

Por antes mencionado, es importante que cada universidad mida cuál es el nivel de relación que existe entre los conocimientos adquiridos por sus profesionales y el nivel desempeño docente que brinda a su centro de labores. Por tanto, se presenta el

proyecto de investigación titulado “Gestión del conocimiento y desempeño docente de los maestros y doctores en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019”.

1.1.1. Formulación del problema general.

¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019?

1.1.2. Formulación de los problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019?

- ¿Cuál es la relación entre el almacenamiento y transferencia del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019?

- ¿Cuál es la relación entre la aplicación del uso del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019.

1.2.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019.

- Determinar la relación entre el almacenamiento y transferencia del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019.
- Determinar la relación entre la aplicación del uso del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019.

1.3. Justificación.

El desarrollo de esta investigación es importante, porque midió si los conocimientos que tienen los maestros y doctores en la Universidad Peruana Unión, han sido utilizados para cumplir con los principales pilares de la educación universitaria dada mediante la Ley Universitaria 30220. El desempeño docente debe estar orientado a cumplir adecuadamente con la transferencia de conocimientos a sus estudiantes, cumpliendo así con la labor de enseñanza, la promoción y desarrollo de los proyectos de investigación, el servicio que se brinda a la sociedad y las labores de gestión universitaria. Por ello, en esta investigación se midió la relación de las dimensiones de la gestión del conocimiento con la dimensión del desempeño, generando información que permite a la administración en la Universidad Peruana Unión realizar las correcciones necesarias.

a) Relevancia social.

Esta investigación tiene importancia social, porque permitió determinar si los docentes universitarios realizan proyección social en beneficio de la población no universitaria; además motiva a seguir mejorando en sus roles como docente que beneficien a la población en general.

b) Relevancia Teórica.

Los resultados de esta investigación contribuyen a enriquecer el conocimiento científico, puesto que permitió tener noción del comportamiento de los maestros y doctores en cuanto a la gestión de sus conocimientos y su aplicación en el desempeño docente. Se espera que con grados de estudios superiores al de la titulación, tengan más conocimientos y mejores destrezas en el campo docente, por lo que esta investigación da algunas respuestas a dicha inferencia.

Además, este estudio es viable, porque se tuvo los recursos financieros y humanos para el desarrollo de la investigación. Además, fue posible acceder a la población de estudio sin ninguna dificultad, cumpliendo los procedimientos éticos, autorización de la Universidad Peruana Unión y la colaboración de los docentes al contestar las preguntas del cuestionario de investigación.

Este proyecto de investigación es viable, porque existe información científica que sirvió como base para su desarrollo. La Universidad Peruana Unión cuenta con profesionales especialistas en el área que brindaron asesoramiento a la investigadora.

1.4. Presuposición filosófica

“Para dar sagacidad a los ingenuos, y a los jóvenes inteligencia y cordura”.
Proverbios 1:4, según Reina Valera del 1995.

Al mencionar la verdadera educación se debe tener en cuenta que esta se encuentra definida como el desarrollo amistoso de todas las facultades. La preparación de la persona en los primeros años de vida en el hogar y la escuela son primordiales para alcanzar el éxito. Ya que esta educación será esencial en el desarrollo de la formación del carácter y de la mente. Se definirán con claridad los valores

permanentes y relativos que son parte de la verdadera educación que se expande al desarrollo de las facultades mentales, la habilidad en las manos para las tareas útiles, constituyendo una educación en la que Dios es la fuente del entendimiento y la sabiduría (White, 1923).

En el caso de la educación que busca adiestrar la memoria y desalienta la reflexión personal, posee una autoridad moral que es apreciada muy poco. Cuando el estudiante renuncia a las facultades de juzgar y razonar por sí solo, desarrolla una incapacidad para distinguir lo verdadero del error, y puede ser fácilmente engañado. Se le puede inducir de manera fácil a seguir la costumbre y la tradición. Así pues, en la educación de hoy en día se presenta la necesidad de proporcionar el mismo interés personal y también la misma atención al desarrollo individual. Muchos jóvenes que no aparentan ser prometedores, en realidad se encuentran dotados de talentos que no usan. Sus habilidades se encuentran ocultas por la falta de discernimiento de sus docentes. Por lo tanto, un niño o niña desprovista de atractivos exteriormente como una roca sin pulir, se podría encontrar un material precioso que resista las pruebas de la tormenta, el calor y la presión. Un educador de verdad tiene en cuenta en lo que podría convertirse su alumno, razón por la cual debería tener el valor de reconocer el material con el que trabajará. Asimismo, sentirá un interés especial por cada uno de sus estudiantes y buscará el desarrollo de sus facultades. Por muy imperfecto que parezca, buscará estimular el esfuerzo realizado para armonizar con los principios justos (White, 1923).

Por consiguiente, será necesario dar a conocer a cada joven la necesidad de ser aplicados. Ya que el éxito depende de la aplicación más que del talento o del genio.

Sin esto, los dones valen poco. Pero con esfuerzo adecuadamente dirigido, las personas que poseen habilidades naturales comunes han realizado cosas maravillosas. Los adelantos del genio nos asombran, pero estas habilidades van unidas a constantes esfuerzos incansables y concentrados. Así pues, el deber radica en enseñar a cada joven a proponerse que todas sus facultades sean desarrolladas. Tanto de los más fuertes como de los débiles. Muchos estudiantes se limitan a estudiar ciertas ramas por la que poseen cierta afición natural. Lo que se considera un error a evitar. De acuerdo a las aptitudes naturales de la vida, se inclinarán por una dirección en la que será orientada la obra de la vida, cuando son legítimos, se deberán cultivar cuidadosamente. Asimismo, se debe considerar que un trabajo eficiente y un carácter equilibrado en cualquiera de las áreas dependerán sustancialmente del desarrollo sistemático que se obtendrá como un resultado de una educación completa. El educador debería poseer por meta la eficiencia y la sencillez. “Debiendo enseñar con ilustraciones; y aunque tuviera que tratar con alumnos mayores, ser cuidadoso en que las explicaciones se realicen de manera sencilla y clara. Muchos de los estudiantes de más edad ya poseen entendimiento” (White, 1923, p.209).

Capítulo II. Marco teórico/Revisión de literatura

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Vieira, Padilha, Machado y Carvalho (2017) desarrolló la investigación: *Procesos de gestión del conocimiento en la enseñanza superior: estudio en una universidad de Santa Catarina*, con el objetivo analizaron la percepción de los colaboradores de una institución de enseñanza superior en cuanto a la eficacia de los procesos de gestión del conocimiento a niveles individual, de grupo y organizacional. La investigación fue cuantitativa, descriptiva transversal. Para la recolección de datos se utilizó cuestionario cerrado, elaborado y validado por Sabherwal y Becerra-Fernández en el año 2003. Para el análisis de los datos se empleó estadística y modelado de ecuaciones estructurales. Se percibió que, en la dimensión ontológica la percepción de aprendizaje se origina a nivel individual, transferida al grupo y a la organización. En la dimensión epistemológica, la espiral del conocimiento se inicia con la conversión de conocimiento tácito por la socialización y externalización. En conclusión, el conocimiento es generado y socializado en los niveles de aprendizaje, pero la sistematización de los conocimientos para ser utilizados en la consecución de los objetivos de la institución, necesita de adecuación para facilitar el aprendizaje organizacional.

Loureiro, Míguez y Otegui (2016) realizaron la investigación: *Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles*, con el propósito de realizar análisis de comparación y correlación de las respuestas globales de los estudiantes con el desempeño de sus docentes en clase. En la muestra se utilizaron 9353 formularios y se eligieron 15 cursos de 1º, 2º semestre, 17 cursos de 5º, 6º

semestre y 18 cursos de 9º y 10º semestre de la Facultad de Ingeniería. Se encontró que con $p < 0,05$, existe correlación positiva moderada de los objetivos que el docente determinó para la clase con: La explicación que da el docente en clase es con orden y claridad ($r = 0,655$), el docente utiliza vocabulario especializado a técnico ($r = 0,606$), el docente sintetiza y subraya los conceptos que considera importantes ($r = 0,592$), el docente establece conexiones con los contenidos de otras asignaturas ($r = 0,488$), y con el juicio o percepción global de los estudiantes sobre el docente con los objetivos específicos, con los que sea plantea fue de $r = 0,681$, considerando que hay una correlación positiva moderada.

De León (2013) desarrolló el trabajo de investigación: *Gestión del conocimiento, formación docente de Educación Superior y Desarrollo de Estilos de Enseñanza, Interacciones e interrelaciones*, con el objetivo hacer una revisión documental para la definición, surgimiento, finalidad, desarrollo y la importancia denominada en la gestión del conocimiento, las estrategias aplicadas en la enseñanza pedagógica y la formación de los docentes en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Como método se utilizó revisión documental, a través del cual se seleccionaron diferentes fuentes bibliográficas y hemerográficas publicadas en las revistas online, revistas especializadas y los textos impresos. La investigación tuvo como resultados que, la gestión del conocimiento es observada como un nuevo campo en la investigación que se encuentra relacionada a la organización escolar e institucional, el uso de las tecnologías de las informaciones, las estrategias de comunicación. Entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje, existe una estrecha relación de acuerdo a los sujetos en situación de aprendizaje, este se tiene que adaptar a los ambientes cambiantes y

acelerados en la sociedad globalizada del día de hoy, el cual necesita de un alto grado de competitividad en el que se encuentra obligado y dispuesto a aprender y recuperar constantemente. Asimismo, los encargados de los formadores de formadores, se encuentra con las mismas dificultades, puesto que tienen que trabajar y formarse constantemente, es un proceso de reingeniería que resulta ser una oportunidad para las organizaciones educativas, certificar a sus alumnos un aprendizaje permanente y a los docentes una actualización continua.

Rosini, Da Silva, Dos Santos, Cora y Barreto (2017) desarrollaron la investigación titulada: *Un estudio sobre la gestión del conocimiento con profesores EaD*, con el objetivo de verificar la percepción de la gestión del conocimiento de los profesores EaD. La investigación fue exploratoria, en la que se utilizó un cuestionario estructurado para la recolección de información, basado en la escala de Likert de 10 puntos, dirigido a los docentes mediadores y con funciones relacionados, obteniéndose como resultados que, la creación y uso compartido de conocimientos, incluye herramientas de colaboración para el uso de metodologías activas de aprendizaje y enseñanza, utilizando los recursos del ambiente virtual de aprendizaje, para una mayor integración entre alumnos, docentes y contenidos estudiados. En este grupo se percibió que el uso de herramientas colaborativas en el ambiente virtual, tiene el 65% de los encuestados en concordancia. El 85% coinciden en que los estudiantes son estimulados en cuanto a la búsqueda de conocimientos, el 75% hacen uso de herramientas de metodologías activas en el entorno virtual. Sin embargo, el 22,5% de los docentes discreparon que hay concientización de los propios docentes en cuanto a la importancia de la investigación científica. Asimismo, en la muestra se percibió que

a pesar de que el 85% tenía más de 5 años de experiencia profesional, solo el 42% tiene más de 5 años de experiencia docente y sólo el 7,5% tiene más de 5 años con docencia EaD, evidenciando que la carrera de los profesores EaD, es reciente en relación a la trayectoria profesional. Siendo que el 60% de la muestra se encontraron trabajando de 1 a 3 años como docentes EaD, se hace aún más necesario el empeño institucional en la promoción de encuentros, semanas académicas, entre otros, variable esa apuntada como discordante en el grupo 1 - Institución.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Requena (2017) realizó la investigación: *Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las instituciones educativas de la Unión Peruana Del Norte, 2016*, con el objetivo de medir si la variable gestión del conocimiento y el estilo de vida pueden predecir el desempeño de docentes en las instituciones mencionadas en la investigación. Los métodos utilizados fueron la revisión documental y bibliográfica de artículos científicos en el año 2016. Los resultados demostraron que, la gestión del conocimiento se encuentra en proceso, ya que existe un conocimiento insuficiente acerca del tema; mostrando la necesidad una mejora constante en la calidad de la educación. Para que exista una mejor gestión del conocimiento, se deben realizar capacitaciones para formar mejores docentes. Tener una mejor gestión de los recursos humanos contribuye con el mejor clima laboral, realizándose a partir de las remuneraciones justas y los reconocimientos; asimismo, la gestión del conocimiento se encuentra ligada a la cultura organizacional, porque hace que el docente sienta que es parte de la institución. Además, el desempeño docente y la gestión del conocimiento se encuentran relacionados, pues un buen docente tendrá un desarrollo integral. Estas

fortalezas deben de ser identificadas por la gestión del talento humano y puestas en los lugares estratégicos para poder transferir el conocimiento y convertirse en un especialista y mentor de los docentes nuevos; pero, será importante que su trabajo sea valorado y reconocido con incentivos y sus remuneraciones, para lograr una cultura organizacional diferente en cosmovisión y filosofía de educación adventista.

Uribe (2015) en su tesis titulada: *Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, 2014*, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las variables mencionadas en el título de la investigación. Los resultados mostraron que, existe una relación bipolar de ida y vuelta establecida en personas con diferencias de edad y grado de madurez. A la variedad, intensidad e irracionalidad de las reacciones, las actitudes, motivaciones y comportamientos de los alumnos en la que el docente debe desempeñarse con productividad, paciencia, ecuanimidad y exigencias en su actuar, sus expresiones de carácter y sus juicios. En la relación y el trato entre el maestro y el alumno, existe un esquema de amistad: el docente buscara en su alumno a un individuo concreto y determinado. Impartir clases a un colectivo no perjudica la acción individual concreta, ya que el esfuerzo lo realizara el docente para encaminar a descubrir a sus alumnos. Por otro lado, en el análisis de los resultados obtenidos se ha encontrado que, la calidad del desempeño de los docentes en los niveles muy buena y buena si es positiva con un 55,64%, en comparación con los regular y deficiente que alcanzan un 44,26%. Asimismo, en el rendimiento académico los niveles muy bueno y bueno representan el

40,3% del total de la población, y los niveles regular y deficiente tienen un porcentaje de 59,7%.

Tolentino (2014) desarrolló la investigación: *Desempeño Didáctico y Académico del Docente Relacionado a la Satisfacción de los Estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II*, y el objetivo fue determinar la relación existente entre las variables mencionadas en el título. La investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacional. De acuerdo a los resultados obtenidos, el 37% de la población encuestada considera que existe un nivel medio en cuanto desempeño académico de los docentes del programa de complementación pedagógica de la UNMSM, 2013 – II. Del mismo modo, existe una cantidad considerable que representa un 27%, que consideran niveles menores a medio en lo que respecta al desempeño académico de los docentes. De manera que los resultados observados nos dan a conocer que, la mayoría de los estudiantes, un 64%, perciben que los docentes no se desempeñan adecuadamente en sus funciones, en el aspecto académico. Esto quiere decir que en parte desconocen los fundamentos teóricos y tecnológicos de las asignaturas que dictan, no demuestran tener bagaje cultural.

2.1.3. Antecedente local.

Flores (2017) realizó la investigación: *Gestión Educativa del director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017, Perú*, con el objetivo de establecer si existe correlación de la gestión educativa del director y el desempeño que tienen los docentes del IST Amazónico, Tarapoto San Martín en el año 2017. De acuerdo a los resultados descriptivos, la gestión del director es mala, ya que no conoce

todos los aspectos pedagógicos, posee poco acercamiento con los docentes y en los resultados se muestra que, el desempeño de los docentes es regular, lo que nos da a conocer que si trae consecuencias en las prácticas pedagógicas. Pero el hecho que los docentes muestren este resultado es un poco alentador, puesto que, aunque los docentes no poseen título universitario pedagógico, si tienen otro título de acuerdo a la carrera que enseñan; esto puede ser el resultado de su preocupación por estudiar maestría en educación y cursos que se encuentran relacionados a la pedagogía.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Marco histórico.

2.2.1.1. Gestión del conocimiento.

Correa, Rosero y Segura (2008) mencionan que, desde la antigüedad muchos de los pensadores filosóficos como Platón y Sócrates pasando por Descartes, Hegel, Kant, Sartre y Nietzsche, buscaban aclarar el entendimiento sobre el verdadero conocimiento, sin tener que llegar a un consenso; así también, ocurrió con pensadores como Poper Nonaka, Polanyi, Takeuchi, Prusak Pavez y Devenport en su trabajo, los cuales han dado a conocer cuatro teorías diferentes del conocimiento: organizacional, filosófica, la de procesos y la práctica. Asimismo, determina que la teoría filosófica posee dos tendencias: La oriental y la occidental. La primera se puede considerar como el reflejo de la percepción individual del objeto que se observa a través del medio que accede conócelo.

En su génesis, la ciencia de la información tuvo como motor la preocupación por la comunicación de información técnica y científica, a mediados de los años 50, justo después de la Segunda Guerra Mundial. Naturalmente, la comunicación de

información científica, como tema de estudio, ocupa un lugar de excelencia en el área, y ocupa el espacio en el que mejor se consolida el conocimiento teórico y metodológico de la ciencia de la información. En el conocimiento del proceso, se desarrolló en el ámbito de las organizaciones empresariales y en los temas de investigación y aplicaciones enfocados en la perspectiva del conocimiento organizacional. Sin embargo, existen otros contextos que se pueden estudiar, como, por ejemplo, un contexto académico, enfocado en la perspectiva del conocimiento científico. Independientemente del contexto en el que se inserte, los procesos de comunicación son un tema fundamental a considerar en los estudios sobre gestión del conocimiento. El hecho es que la relación entre la comunicación y la gestión del conocimiento se aborda habitualmente en la literatura desde la perspectiva de las tecnologías y rara vez desde el punto de vista de los propios procesos. Al no ser un entorno académico, también otorga a la comunicación científica un elemento crucial para la gestión del conocimiento científico (Lima, 2006).

Además, en el marco de las organizaciones en general, el conocimiento es reconocido como un recurso de fundamental importancia en cualquier sector de actividades, pues ayuda a las organizaciones empresariales a hacer competitivas en los tiempos actuales; las organizaciones públicas, en búsqueda para el progreso de la nación; y las organizaciones sin ánimo de lucro y no gubernamentales, en la búsqueda de la excelencia en lo que realizan. En general, la discusión sobre la gestión del conocimiento normalmente viene vinculada a la discusión sobre aprendizaje organizacional. Esta asociación dificulta, a veces, entendimiento de los temas (Corrêa et al., 2016).

2.2.1.2. Desempeño docente.

Al mencionar el desempeño didáctico del docente universitario, a través de los avances tecnológicos, en todas las áreas este constituirá un reto evidente. Aún más si en esta se encuentran con la participación de nuevos profesores para su formación, ya que será aquí donde se conozcan los modelos que luego serán aplicados. En el caso de que estos modelos presentan ineficiencias, ya sea porque perdió vigencia o porque funciona en otro contexto, se corre el riesgo de introducir modelos pedagógicos caducos (Tolentino, 2014).

El desempeño de los docentes es entendido como desarrollan la pedagogía en la práctica del desarrollo de sus competencias y son medibles mediante los logros de aprendizajes esperados y observados en sus estudiantes, esperando que los alumnos respondan con la ejecución de sus tareas asignadas y cumplan con la intensidad de la enseñanza - aprendizaje, estos procesos dependen de varios factores que se relacionan con la calidad y formación inicial de los docentes que procuran alcanzar niveles de excelencia en la educación (Martínez, Castillo & Granda, 2017).

El docente de educación superior, al decidir los procesos y prácticas que realiza en la elaboración de un plan de estudios, en la gestión del aula y en la promoción de recursos sociales útiles a los estudiantes, muchas veces sigue su intuición, entre rutinas y experiencias vividas como un estudiante. Este aprendizaje observacional, a través del contacto prolongado con la profesión docente, afectará la comprensión y sus prácticas docentes. En el supuesto de que es fundamental favorecer el desarrollo de estrategias que puedan apoyar al profesorado en la gestión de las motivaciones y expectativas de los estudiantes, cautivando y progresivamente. Estimulando su interés

en aprender y mejorando efectivamente su ajuste académico y éxito académico (Kadtong, Unos, Antok, & Midzid, 2017).

Asimismo, el desempeño docente es la práctica de las funciones de la docencia, la proyección social y la investigación. Asimismo, esta última busca aumentar la evolución del saber, la docencia asevera su vigencia y trasmisión para que esta pueda ser transmitida y multiplicada, creando de esta manera los favores que espera la sociedad. De este modo la capacidad intelectual crea fortaleza moral en la entidad, que permite los vínculos con otros actores del entorno circulante (Lopez, 2009).

2.2.2. Marco legal.

2.2.2.1. Ley Universitaria 30220.

La Ley Universitaria 30220 fue promulgada el 8 de julio, iniciando su vigencia el 9 de julio de 2014. Esta Ley dada por el Congreso peruano, aceptada por el poder ejecutivo y publicada en el diario El Peruano, dando inicio a cambios sustanciales en la educación superior en el Perú, superó diferentes entornos de resistencia de la educación superior. Sin embargo, fue mayor el apoyo que recibió las reformas que orientan a la universidad peruana a cumplir con su razón de ser, que son los pilares de la educación universitaria como derrotero de su existencia.

La Ley Universitaria 30220 tiene como objetivo normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de los centros universitarios. Asimismo, incita a la mejora continua sobre la calidad educativa de las instituciones universitarias como entidades primordiales para el desarrollo de la nación, de la cultura y la investigación. Además, se encarga de establecer los principios, fines y funciones por las que se encuentra regido el modelo de la entidad universitaria.

La Ley Universitaria 30220, en el Artículo 79: Funciones del docente; afirma que, las principales funciones del docente son investigar, contribuir con la mejora continua en el proceso de enseñanza, la proyección a la sociedad y con una buena gestión de la universidad en los escenarios correspondientes (Ministerio de Educación, 2014).

Las instituciones universitarias deben contribuir con propuestas de solución a los diversos problemas sociales y culturales, por ello los investigadores han dado mayor atención a temas educativos y especialmente a la problemática universitaria. Estos estudios incluyen análisis, que evaluaban el quehacer universitario, el movimiento estudiantil y los avances de la Reforma Universitaria.

2.2.2.2. Decreto Supremo N.º 016-2015-MINEDU.

Su objetivo principal es avalar que los jóvenes del país tengan oportunidades de acceder a una educación universitaria de calidad, que brinde una formación integral y de mejora continua, buscando siempre el logro del desempeño profesional competente, en la que se busque la incorporación de los valores de la ciudadanía permitiendo una reflexión académica del país, por medio de la investigación (Ministerio de Educación [MINEDU], 2015).

2.2.3. Marco teórico.

2.2.3.1. La Universidad.

La educación universitaria es un derecho de las personas, porque en estos entornos se propicia socialización, la adquisición de habilidades básicas para vivir en sociedad, incluido el idioma y otras habilidades necesarias para vivir con los demás. La educación superior debe ser considerada un derecho, siendo necesario su disponibilidad para todos aquellos que desean seguir estudiando, pero también debe

ser considerada un privilegio, en el sentido de que es una oportunidad preciosa que debe ser aprovechada de la manera más completa posible y luego utilizada para beneficio de la sociedad. Es posible que deseemos que los estudiantes continúen contribuyendo a la sociedad al finalizar sus estudios y podemos hacer todo lo posible para alentarlos a hacerlo, pero deben tener la libertad de decidir por sí mismos. La exclusión de estas oportunidades es claramente injusta y puede verse como un argumento en defensa del derecho a la educación superior. Sin embargo, como se dijo anteriormente, esta forma de justificación no es suficiente, ya que las razones instrumentales por sí solas no pueden constituir la base de un derecho (McCOWAN, 2020).

La formación de profesionales mediante la enseñanza superior universitaria, atraviesa un periodo histórico interesante, aunque difícil, porque su función orientada a la enseñanza en valores académicos/investigativos tradicionales, se enfrenta a exigencias laborales más competitivas en un mercado globalizado y del futuro. Existe mayor demanda de matrículas por estudiantes con diversidad de antecedentes en su nivel de preparación académica, demandado mayor expansión de los campus universitarios y gran demanda de transferencia de conocimientos online, etc.(Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] & Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC], 2020).

La relación universidad-sociedad es compleja por las dificultades asociadas a la evaluación, aunque a menudo se pasan por alto aspectos como la importancia de la docencia. Sin embargo, la discusión tiende a centrarse en la construcción de

indicadores relevantes, mientras que existe una falta generalizada de discusión y acuerdo sobre los objetivos y metas de la colaboración universidad-sociedad, así como discusiones sobre cómo definir el concepto. La importancia de estos aspectos queda ilustrada por las dificultades para desarrollar un sistema de evaluación legítimo para la colaboración universidad-sociedad (Bölling & Eriksson, 2016).

2.2.3.2. Gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento en las universidades busca adoptar un enfoque epistemológico, lo que supone al conocimiento como acción, adoptando un modelo de aprendizaje organizacional, *performance through learning*, teniendo como objetivo primordial mejorar el desempeño y el logro de los resultados. Una visión epistemológica en la que sean reconocidas las dimensiones del conocer representado por “conocer que” (*know what*) y del conocer como acción (*know how*), lo cual busca distinguir entre el saber a cerca de y saber en acción, situado, activo e incorporado (Ríos, 2012).

Napoleon-Alexandru y Bedrule-Grigoruta (2007) mencionan que, la calidad de los sistemas educativos influye en su sistema económico, porque el capital humano determina si el factor producción es eficiente o no, dependiendo del “conocimiento, las competencias, las capacidades creativas y los rasgos morales de los miembros de la sociedad”(p.2). Las universidades procuran cumplir la misión como *organizaciones de aprendizaje* y proveen a sus estudiantes planes de estudio que apoyan los modelos y soluciones explotados a través de la *gestión del conocimiento*, con el objetivo de que se adquieran el conocimiento utilizan el mejor equipo de docentes y administrativos

para mejorar el desempeño como universidad, enfocados en la mejora de la eficiencia, la eficacia y la innovación.

Moensted (2001) menciona que, la mayoría de los criterios de éxito están relacionados con la medición de los resultados. Los resultados son evaluaciones expuestas de un proceso de inversiones en términos de recursos. En una perspectiva de gestión del conocimiento, el buen ambiente podría ser una variable para producir una buena investigación, así como un objetivo en sí mismo, ya que se gasta mucho tiempo de trabajo en el departamento. El problema se asemeja a las paradojas de la innovación, donde la incertidumbre, la variedad y la complejidad deben crearse para proporcionar un ambiente creativo, pero el problema es gestionar la apertura y la creatividad, siendo responsable tanto de la creatividad como de la productividad de la investigación y la enseñanza. La gestión del conocimiento es una característica especial para crear la capacidad para proyectos de investigación y desarrollo. La creación de un potencial para cambios y para la movilización de nuevos recursos es un criterio importante para la disposición a ser voluntario en nuevos equipos y proyectos relacionados con el desarrollo de la investigación y la enseñanza. Las buenas personas, no solo deben ser buenos investigadores y maestros, sino también, tener capacidades sociales, incluida la capacidad para iniciar proyectos, generar financiamiento externo y tener una mente abierta para las discusiones en un departamento interdisciplinario y motivar a jóvenes investigadores y estudiantes. También deben tener contactos internacionales y estar dispuestos a compartirlos con otros.

La gestión del conocimiento “es la planificación, organización, motivación y control de las personas, los procesos y los sistemas de las instituciones que deben garantizar

que los conocimientos creados, almacenados y transferidos se mejoren y sean utilizados de manera eficaz” (King, 2009, p.6).

El proceso de gestión del conocimiento comienza con la identificación y clasificación de los tipos de conocimiento que existen actualmente en la organización, seguido de la comprensión de dónde y cómo existe el conocimiento (Little, 2010).

La Gestión del conocimiento es la creación y posterior gestión de un entorno que fomente la creación, el intercambio, el aprendizaje, la mejora, la organización y la utilización del conocimiento en beneficio de la organización y sus clientes. Esta definición asume que el conocimiento no se puede administrar en el sentido tradicional, pero que una organización puede optimizar el valor de su conocimiento a través de una combinación apropiada de liderazgo, valores, cultura, procesos, herramientas y habilidades para apoyar el acceso y uso del conocimiento. La gestión de este stock de capital intelectual en una organización a medida que fluye y crece es el dominio de la gestión del conocimiento. La forma en que las existencias de capital intelectual cambian y evolucionan con el tiempo depende entonces de las estrategias de gestión del conocimiento en la creación, acceso y uso del conocimiento (Young, 2003).

Gestionar el conocimiento es una disciplina que integra y promueve los enfoques en los procesos de creación, recopilación, organización y almacenamiento para su posterior uso de la información en la institución. Esta información es considerada como activo, siendo conformada por base de datos, textos de información con documentos de políticas y procedimientos institucionales y, lo que es más importante, el conocimiento tácito y la experiencia que residen en las cabezas de los empleados individuales.

2.2.3.2.1. *Creación del conocimiento.* García y Gómez (2015) mencionan que se puede encontrar una diversidad de formas de crear conocimiento nuevo, que dependerán de los conocimientos tácitos y explícitos del individuo. Asimismo, el crear conocimiento puede darse individualmente o de manera colectiva, y se encuentra sujeto a los roles y funciones que realiza cada persona, esto quiere decir que los procesos de creación se desarrollaran en función al nivel que tenga el grupo de investigación. Los aspectos a analizar son: Las formas de organización para establecer conocimiento nuevo, las estrategias y herramientas y los tipos de conocimiento para la creación.

Takeuchi y Nonaka (2008) mencionan que, el proceso de transformación del conocimiento creado por los individuos para los niveles de grupo y organizacional, representa la dimensión ontológica de la creación del conocimiento, siendo dependientes entre sí, relacionándose de forma iterativa y continua. Pero subrayan que, en sentido estricto, el conocimiento sólo es creado por los individuos, los cuales son apoyados por las organizaciones con contextos que propicien la amplificación de este conocimiento, para que se cristaliza como parte de la red de conocimientos de la organización.

Amayah (2013) y Terra (2001) consideran que, la principal ventaja de las organizaciones está en el conocimiento tácito de los individuos, relata que la gestión del conocimiento resulta en la realización de acciones gerenciales que reúnan esfuerzos en los planes organizativos e individuales y estratégicos y operacionales, proponiendo que estas actividades de gestión proporcionen el intercambio de conocimiento.

Nonaka y Takeuchi (1997) identificaron cuatro procesos de conversión del conocimiento, que se derivan de la interacción del conocimiento en las dimensiones epistemológica y ontológica: Internalización (de explícito para tácito); externalización (de tácito para explícito); socialización (de tácito para tácito); y combinación (de explícito a explícito).

La internalización es el proceso que ayuda a la conversión del conocimiento explícito en tácito. El conocimiento explícito puede ser incorporado en la acción y práctica de modo individual, en situaciones virtuales, leyendo o escuchando historias o experimentalmente por medio de simulaciones o experimentos. En contraposición, la externalización implica la expresión del conocimiento tácito y su traducción en formas comprensibles para que otros puedan entender. La externalización cuenta con técnicas para expresar ideas o elementos como palabras, conceptos, imágenes, lenguaje figurado, raciocinio inductivo/deductivo o inferencia creativa y de esta forma permite la traducción del conocimiento personal o profesional en formas explícitas que son fáciles de entender (Nonaka & Takeuchi, 1997; Sabherwal & Becerra-Fernández, 2003).

Nonaka y Takeuchi (1997); Sabherwal y Becerra-Fernández (2003) mencionan que, la socialización implica el compartir el conocimiento tácito entre los individuos, por el intercambio de experiencias en actividades conjuntas, en vez de forma escrita o verbal. Al transferir ideas e imágenes, permite a los recién llegados la posibilidad de percibir la forma en que los demás piensan y sienten. El conocimiento se produce en un ambiente de grupo, a través del intercambio del conocimiento común y de la sinergia de los individuos. Los procesos sociales desempeñan un papel relevante en la

transición del conocimiento de nivel individual a equipo, pero al depender de la proximidad física y de la acción conjunta, desempeña un papel discreto para el intercambio de conocimiento a nivel organizacional

Sabherwal y Becerra-Fernández (2003) afirman que, el proceso de combinación implica la conversión del conocimiento explícito en nuevos conjuntos de conocimiento explícito, concentrándose en comunicación, difusión, integración, combinación y sistematización del conocimiento, contribuyendo al aprendizaje del grupo y de la organización. La combinación ayuda a integrar los conocimientos de los miembros del grupo, pero el nuevo conocimiento generado por la combinación, a menudo trasciende el grupo.

2.2.3.2.2. Almacenamiento y transferencia del conocimiento. Esta fase del ciclo ayuda a que el conocimiento se pueda utilizar y compartir dentro del grupo de investigadores. El almacenamiento que se encuentra aplicado para los conocimientos explícitos y tácitos. Esta actividad se estudia a partir de herramientas de almacenamiento del conocimiento explícito, como los sistemas de información digital o archivos físicos y las estrategias para guardar el conocimiento tácito, que involucra los procedimientos, entrenamiento y relevo generacional. En cuanto a los sistemas de información, se busca que este tenga facilidad en los procesos de recuperación, a través del uso de los sistemas de clasificación (García & Gómez, 2015).

La transferencia del conocimiento que pertenece a un solo individuo, grupo o entidad se trasmite a otro individuo, grupo o entidad, quienes tienen bases comunes o conocimientos parecidos. Este conocimiento se puede transferir de manera directa cuando hay interacción directa entre las personas. Y es indirecta cuando hay un

conocimiento especializado que se convierte en información que puede ser entendido por otras personas. Tal como refiere Dawson (como se citó en Rodríguez, 2009) este proceso resulta clave puesto que el conocimiento trasciende a información que será presentada en documentos, instructivos, planos, y cualquier otro medio ya sea digital o impreso. Como resultado la transferencia del conocimiento, se halla estrechamente relacionada con el aprendizaje organizativo, esto se debe a que la manifestación práctica más sobresaliente y efectiva del aprendizaje vendría a ser la transferencia del conocimiento.

La universidad vive un proceso de transformación en que la agenda y los resultados de su investigación, no se restringen más exclusivamente a las influencias y demandas de la esfera académica. En ese contexto, la *difusión del conocimiento*, un valor que estuvo siempre arraigado al comportamiento académico, pasa a presentar una relación de compatibilidad con el concepto de la *capitalización del conocimiento*. De esta forma, la norma de la ciencia que tradicionalmente condena la motivación del investigador por el resultado financiero, está siendo modificada para permitir el desarrollo de un tipo de ciencia emprendedora. Esto ocurría a partir de reajustes institucionales y de un cambio normativo que, a su vez, tiene efectos sobre la agenda de investigación futura (Oliveira & Velho, 2009).

Cuando las reglas de la producción de propiedad intelectual, se cambiaron las actividades de transferencia de tecnología, se hicieron presentes en muchas universidades, resultando en el surgimiento de una gama de profesionales especializados en la transferencia de tecnología (Etzkowitz, 2002).

2.2.3.2.3. Aplicación y uso del conocimiento. En esta fase se da a conocer la función efectiva del conocimiento para tomar buenas decisiones, gracias a las actividades de los ciclos anteriores. Asimismo, usar el conocimiento resulta ser el reinicio al ciclo de la gestión del conocimiento. A partir del uso del conocimiento, se generan nuevos conocimientos y experiencias que aportan mayor valor a las organizaciones. En el análisis se debe considerar la manera en cómo se aplica el conocimiento y que intenciones se tiene con su uso (García & Gómez, 2015).

Toda innovación, independiente de la clasificación, trae en su esencia la generación, el uso y la asimilación de conocimientos y, consecuentemente, también de información. A pesar de esta constatación, esta no es una realidad para muchos resultados de innovación que se presentan por debajo de lo esperado por las empresas. Esto sucede porque en muchas situaciones la empresa busca invertir y hacer que la innovación se produzca para nuevos productos y/o servicios, pero sin dominar los conceptos necesarios para el desarrollo del proceso (Hansen & Birkinshaw, 2007).

En este estudio, la lectura y el análisis de los modelos de gestión conocimiento revelan características diferenciadas en su elaboración, el que puede determinar usos diferenciados, según el tipo de innovación deseada por la organización - incremental, semi-rradical o radical. Sin embargo, se debe tener claro que la elección del modelo depende de los resultados que se desea obtener y de las inversiones que se desea hacer, relacionado al tiempo, a las cuestiones financieras y, principalmente, relacionado a los recursos humanos de la organización, pero vale resaltar que la

definición de esos objetivos y de sus criterios también dependerá del conocimiento de quien los conduce (Corrêa, Mina, & Sugahara, 2016).

2.2.3.3. Desempeño docente.

En cuanto a la educación superior, esta se ha transformado en la base del conocimiento científico y tecnológico para el avance de los pueblos. La universidad, como un ente responsable de la búsqueda de la verdad y la transferencia del conocimiento en cuanto al desarrollo de la capacitación profesional, para que esto se cumpla se debe de mantener fiel a este principio, puesto que ha sido atribuida por la ley y el pueblo. El cumplimiento de esta función se logra a través de la práctica de las funciones de la docencia, la proyección social y la investigación. Asimismo, esta última busca aumentar la evolución del saber, la docencia asevera su vigencia y trasmisión para que esta pueda ser transmitida y multiplicada, creando de esta manera los favores que espera la sociedad. De esta manera la capacidad intelectual crea fortaleza moral en la entidad, que permitirá los vínculos con otros actores del entorno circulante (Lopez, 2009).

2.2.3.3.1. Desafíos de la evaluación docente. La evaluación del desempeño del docente es decisiva para la institución de enseñanza, ya que proporciona subsidios relativos al nivel de satisfacción de una de las vertientes de su principal negocio, a saber, la educación. Resaltamos que otros sesgos también necesitan ser evaluados, tales como la estructura física y el cuerpo técnico administrativo, pues en su totalidad pueden proporcionar indicios sobre el nivel de calidad de la institución, así como la satisfacción de sus alumnos para con los servicios prestados. La evaluación de desempeño docente no debería ser meramente un proceso burocrático y punitivo;

antes el proceso de evaluación tiene que centralizarse en la mejora trabajo docente y en su desarrollo profesional. En los procesos de evaluación formativa el docente no se constituye en un mero objeto pasivo de evaluación; sino, en un sujeto activo asociándola.

Sin embargo, todos los desafíos que el proceso de evaluación de desempeño de los profesores posee, debido a su propia naturaleza intrínseca de subjetividad, los resultados alcanzados pueden ser útiles para el crecimiento de toda la comunidad académica. La autoevaluación del docente comparado a las evaluaciones de las otras fuentes, es capaz de evidenciar las estrategias que tienen resultados positivos, así como demostrar aquellas que necesitan ser reajustadas. Se trata de un proceso que requiere continuidad y seguimiento constante, bajo el riesgo de caer en la rutina de evaluar por evaluar (Do Espírito & Gusmão, 2010).

2.2.3.3.2. El uso de la evaluación en la promoción de los docentes. En muchos casos, existe un mal uso del sistema de evaluación. A veces se crea una cultura de homogeneización, en lugar de una cultura de desarrollo profesional. La idea de evaluación para promover el aprendizaje y el desarrollo profesional está todavía muy poco desarrollada en muchas instituciones y la evaluación no se presenta como un modo de pensar de manera diferente y de ajustar el trabajo mientras está en curso, por oposición a hacerlo, sólo después de terminado. Por otro lado, a menudo, los ítems de los cuestionarios enfocan opiniones de los alumnos sobre cómo el profesor enseñó, pero ignoran las dificultades sentidas por los alumnos en el sentido de elucidar los cambios necesarios (Abrantes & Valente, 1999).

2.2.3.3.3. *Competencias del docente:* Focalizado en el rendimiento. El docente competente es aquel que presenta un alto grado de desempeño en su práctica y esto presupone que el aprendizaje del alumno alcanzó un alto nivel de aprehensión y significado en razón de las mediaciones proporcionadas por la materialidad de los componentes curriculares. Sin embargo, la recurrente constatación de que cada vez más jóvenes llegan a las universidades públicas desprovistas de calidad en la formación, emotividad e intensidad cognitiva, el desinterés por el curso, el disfuncional social, el limitado nivel de interpretación, la falta de afinidad con números, indisciplina, falta de enfoque, desesperanza con el futuro, entre otros, puede justificar el síntoma de desmotivación y descompromiso de los profesores, que a su vez se sienten atrapados y no tienen fuerzas para reforzar la identidad profesional, que al cabo es fragilizada por la decisión particular de cada docente, en franco y permanente cuestionamiento por la sociedad (Carvalho, 2014).

El docente, en cualquier nivel de la educación, debe recontextualizarse a partir de la aprehensión de la realidad, la cual, en el contexto actual, se convierte en un proceso eminente para promover las transformaciones sociales y económicas indispensables a la evolución de la sociedad. Siendo la interacción un aspecto presente en las relaciones construidas entre profesor y alumno, aislarse de los acontecimientos e injerencias externas a la academia indica descompromiso con una realidad que tiende a no excluir a nadie. Si el profesor es competente no lo es sólo en su nicho de actuación, probablemente hablando, sino extendido a los espacios donde los vuelcos constituyen una rutina (Freire, 2011).

La evaluación del desempeño docente en el nivel superior choca con desafíos de todo orden, sea por la dificultad de las instituciones en implantar procesos sistematizados, sea por la inmadurez del alumno y del docente en utilizar esta herramienta como un instrumento de evaluación formativa, resultando en evaluaciones conflictivas bajo diferentes puntos de vista (Do Espírito & Gusmão, 2010).

a) *Enseñanza*. Las enseñanzas buscan que haya un verdadero aprendizaje, que en la mayor cantidad de veces es implícita, ya que se adquirió de manera complementaria, cuando el que es educador ahora, también fue alumno, que se encontró con una cultura de aprendizaje dada. Tal como refiere Porlán (como se citó en Loureiro, Míguez & Otegui, 2016) muchos de los trabajos han instado en que las teorías de enseñanzas adaptada por lo docentes, poseen enseñanza general y de las ciencias particularmente que son guías para su labor como docente y que establecen acontecimientos en el aula.

Es así que los maestros como los estudiantes, construyen representaciones sobre el aprendizaje y la enseñanza que en muchas de las ocasiones no provienen de las instrucciones directas, puesto que son diferentes a las teorías de aprendizaje enseñadas frecuentemente. Así pues, estas representaciones son aprendidas de manera implícita a través de la práctica del día a día en espacios educativos; además, se encuentra configurado por rasgos muy generales de las maneras de pensar de las personas (Loureiro et al., 2016).

b) *Investigación*. Las entidades universitarias poseen los recursos humanos y presupuestales apropiados para generar conocimientos de alta rigurosidad, por medio de la investigación básica y aplicada. Esta se pronuncia en un entorno contiguo de

manera que da paso a la resolución de los problemas locales y nacionales. Gracias a esta medida, la universidad se muestra como un importante actor del cambio social, con un plan institucional de investigación definido y claro, que implica la búsqueda de recursos de financiamiento, la mejora de las capacidades en la investigación, la agilización de los procesos institucionales y otros requerimientos que buscan mejorar la investigación (MINEDU, 2015).

Así pues, si se consideran sólo en relaciones duales, la articulación entre la enseñanza y la extensión apunta a una formación que se preocupa por los problemas de la sociedad contemporánea, pero carece de la investigación, responsable por la producción del conocimiento científico. Por otro lado, si se asocian a la enseñanza y la investigación, se gana terreno en frentes como la tecnología, por ejemplo, pero se incurre en el riesgo de perder la comprensión ético-político-social conferida, cuando se piensa en el destinatario final de ese saber científico (la sociedad). En fin, cuando la (con frecuencia olvidada) articulación entre extensión e investigación excluye la enseñanza, se pierde la dimensión formativa que da sentido a la universidad (Gonçalves & Bezerra, 2009).

c) *Proyección social*. Para muchos docentes universitarios, la proyección social son actividades culturales realizadas para la población a través de la organización de actividades que tienen que ver con la música, la poesía, presentaciones de obras de teatro y danza, así como la enseñanza de idiomas de manera selectiva, los cursos de orientación laboral y política y las conferencias. Así también, para otros centros de enseñanza superior, la proyección social se inicia en el momento que se ofrece educación superior universitaria a la juventud, que de otra manera ya sea por los

costos o la distancia no contarían con las oportunidades de obtener una educación superior (López, 2009).

Castro (2004) menciona que, el caso de la extensión, lo que percibimos es que ella produce conocimiento a partir de la experiencia, y así, tiene capacidad de narrar sobre su hacer. Narrar una experiencia implica pensarla. Considerando que nuestra reflexión se fundamenta sobre esta experiencia, debe relatarla concisamente, a fin de que sea posible comprender el escenario y el proceso sobre los cuales se sitúa nuestra discusión.

d) *Gestión Universitaria*. La educación superior universitaria se enfrenta a nuevos desafíos, por lo cual busca contar con gerentes universitarios de competencia de manera que puedan gestionar la entidad institucional de formación integral, que comprende el profesionalismo de los colaboradores y la producción del conocimiento de buena calidad; asimismo, que se cuente con los medios adecuados que requieren estos procesos (MINEDU, 2015).

La investigación es inseparable de la extensión-enseñanza, la que convoca a los profesores universitarios a la articulación de saberes. Ahora bien, esto es particularmente importante para los que actúan en la universidad, pues deben enseñar a investigar. El reconocimiento de la no separación debería promover una nítida articulación entre aquellas tres actividades académicas, en las que el profesor del postgrado, como orientador, tiene un papel de motivador, supervisor y evaluador de todo el proceso de investigación en que se encuentran sus alumnos, a ver en esa actividad una ética balizada por el bienestar de las comunidades involucradas en las investigaciones (Gonçalves & Bezerra, 2009).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis principal.

Existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019.

2.3.2. Hipótesis derivadas.

- Existe relación directa entre la creación del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019.
- Existe relación directa entre el almacenamiento y transferencia del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019.
- Existe relación directa entre la aplicación del uso del conocimiento y el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019.

Capítulo III. Materiales y Métodos

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo descriptivo, correlacional, porque se analizó la relación de las variables gestión del conocimiento y el desempeño docente en los maestros y doctores en la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto. Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen al estudio correlacional como una aplicación estadística que permite la relación o asociación entre dos o más datos de diferentes variables.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación utilizó un diseño no experimental y de corte transversal, puesto que, los datos recolectados no fueron manipulados, ni el investigador influyó en el puntaje que el participante asignó a cada uno de los ítems de las dimensiones de las variables. Además, es de corte transversal, porque la información se recolectó en un solo momento.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Delimitación espacial.

La investigación se realizó utilizando datos e información que se obtuvo de encuestar a los docentes en la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2019.

3.3.2. Delimitación temporal.

El desarrollo de este proyecto de investigación fue realizado a partir del mes de mayo a julio del 2019.

3.3.3. Delimitación de la población.

3.3.3.1. Delimitación de la población. Para el desarrollo de esta investigación, se consideró como población a los 64 docentes con grado de magister o doctor de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto. La investigación considera a docentes varones y mujeres de todas las carreras profesionales, sin distinción de edad o años de servicio.

3.3.3.2. Definición de la muestra. Para el desarrollo del estudio se prescindió de la muestra, el estudio fue no probabilístico porque se trabajó con toda la población, que representaron los 64 docentes que tenían el grado de maestro o doctor y trabajan a tiempo completo o parcial en la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto. Al respecto Supo (2014) menciona que, el investigador realiza su estudio con la población cuando la población es conocida, accesible y alcanzable.

3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la gestión del conocimiento

Variable	Dimensiones	Ítems del cuestionario	Valoración	Instrumento
Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	1 – 8	1: Muy en desacuerdo	Cuestionario adaptado de Ramos (2017)
	Almacenamiento y transferencia del conocimiento	9 – 33	2: En desacuerdo 3: De acuerdo	
	Aplicación y uso del conocimiento	34 – 37	4: Muy de acuerdo	

Tabla 2

Operacionalización de desempeño docente

Variable	Dimensiones	Ítems del cuestionario	Valoración	Instrumento
Desempeño docente	Enseñanza	1 – 29	1: Malo 2: Deficiente 3: Regular 4: Bueno 5: Excelente	Adaptada de Ramos (2017) y de la Ley Universitaria 30220 (Ministerio de Educación, 2014)
	Investigación	30 – 36		
	Proyección social	37 – 41		
	Gestión universitaria	42 – 49		

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que se aplicó a 64 docentes con grado de maestro o doctor y trabajan a tiempo completo o parcial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto en el semestre 2019-I. El cuestionario fue entregado en formato físico y virtual mediante una extensión de Drive, con la finalidad de recolectar datos que permitan analizar la relación de las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral.

3.5.1. Gestión del conocimiento

El cuestionario titulado “*Cuestionario de actitud/opinión sobre Gestión del Conocimiento*”, fue validado por Ramos (2017) con la presentación a juicio de expertos, recibiendo el calificativo de aplicable. El Alfa de Cronbach de la prueba para los 37 ítems fue de 0,948. Este cuestionario consta de tres (3) dimensiones y 37 ítems que tienen por respuesta desde uno (1) si está muy en desacuerdo, dos (2) en desacuerdo, tres (3) de acuerdo y cuatro (4) muy de acuerdo. Las dimensiones utilizadas por Ramos (2017) están estructuradas como se observa en la tabla 1.

3.5.2. Desempeño docente.

El cuestionario titulado “*Cuestionario de actitud/opinión sobre Desempeño Docente*”, fue validado por Ramos (2017) con la presentación a juicio de expertos, recibiendo el calificativo de aplicable. El Alfa de Cronbach de la prueba para los 40 ítems fue de 0,972. Este cuestionario fue adaptado a la Ley Universitaria 30220 incrementando 5 ítems; por tanto, se verificó su alfa de Cronbach. Consta de cuatro (4) dimensiones y 45 ítems, con una escala de respuestas que va desde uno (1) si es malo, dos (2) si deficiente, tres (3) si es regular, cuatro (4) si es bueno y cinco (5) si es excelente. Las dimensiones utilizadas por Ramos (2017) fueron adaptadas a las exigencias de la Ley Universitaria 30220 (2014) y están estructuradas como se muestra en la tabla 2.

3.6. Procesamiento y análisis de los datos

Antes de la aplicación de la encuesta, se presentó una solicitud de autorización a la administración en la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto. Luego, se procedió a la aplicación de la encuesta a los docentes con grado de maestro o doctor de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, los mismos que fueron invitados a participar de manera voluntaria. La aplicación de la encuesta se realizó en formato físico y en formato online (cuestionario enviado a su email personal), según la preferencia y disponibilidad de tiempo de los docentes; cada uno de los participantes desarrolló el cuestionario con total libertad y sin presión de tiempo limitado, para garantizar que marque la opción con la que se identifica.

Concluido el proceso recolección de datos, se numeró a cada una de las encuestas en forma correlativa y los datos fueron ingresados al software estadístico SPSS 22.0.

Primero se calculó las dimensiones y las variables y luego se determinó si existe asociación y fuerza de correlación entre las dimensiones de la variable gestión del conocimiento y desempeño docente. La asociación se determinó mediante pruebas de chi-cuadrado y fuerza de correlación de las variables se midió mediante Rho Spearman.

La interpretación de los resultados obtenidos al correlacionar la gestión del conocimiento y desempeño docente, se realizó según el coeficiente Rho de Spearman puesto que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para 64 datos fue 0,000 ($p < 0,05$), considerando la tabla 3 sugerida por (Rebollar & Campos, 2015).

Tabla 3

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Capítulo IV. Resultados y discusiones

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados descriptivos de las variables de estudio.

En la tabla 4 se muestra la frecuencia y el porcentaje del género, grado académico y el tiempo de servicios de los participantes en la investigación.

Tabla 4

Información general de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	47	73,4%
	Femenino	17	26,6%
	Total	64	100,0%
Grado académico	Magister	59	92,2%
	Doctor	5	7,8%
	Total	64	100,00
Tiempo de servicio	Menos de 5 años	21	32,8%
	de 5 a 10 años	24	37,6%
	de 11 a 20 años	12	18,7%
	21 a 40 años	7	10,9%
	Total	64	100,00

En la tabla 4 indica las características generales de la muestra investigada. Respecto al género de los docentes, se determinó que, el 73,4% son varones y el 26,6% son mujeres, mostrando que la cantidad de docentes varones es casi el triple que de las mujeres. En cuanto al grado profesional alcanzado, el 92,2% tiene el grado de magister y solo el 7,8% tiene el grado de doctor. Estos resultados, reflejan la necesidad de revertir el porcentaje de magísteres a doctores a través de los programas de doctorado que ofrece la Universidad, para la formación académica progresiva del cuerpo académico de la sede Tarapoto; además, demuestra que, los docentes están

interesados en continuar obteniendo mayor grado académico en los niveles de posgrado, incrementando y perfeccionando sus competencias profesionales que les permitirá mejorar el servicio a sus estudiantes y la universidad.

4.1.1.1. Variable Gestión del conocimiento.

Las dimensiones: Creación del conocimiento, almacenamiento y transferencia del conocimiento y aplicación y uso del conocimiento, fueron contrastadas con la variable desempeño docente, con la finalidad de determinar si existe asociación y cuál es el nivel de relación entre la dimensión de la variable gestión del conocimiento y la variable desempeño docente. En las tablas 5, 6 y 7 se muestran las medias de los ítems de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento.

En la tabla 5 se muestra la media de los ítems de la dimensión creación del conocimiento, obtenidas de las encuestas realizadas a los docentes con grado académico de magíster o doctor de la Universidad Peruana Unión – filial Tarapoto.

Tabla 5

Dimensión: Creación del conocimiento

Ítems de la dimensión	Media
1 Participo proponiendo ideas en la elaboración del proyecto educativo de la universidad.	3,2
2 Conozco los valores que propone la universidad.	3,6
3 Formo a nuestros alumnos en los valores programados en el proyecto universitario.	3,7
4 La universidad me brinda los recursos adecuados para enseñar	3,3
5 La educación que brindo es de buena calidad	3,6
6 Me siento identificado(a) con la universidad.	3,7
7 Estoy satisfecho(a) con la forma como aquí se enseña.	3,5
8 Yo matricularía a mis hijos y/o sobrinos en esta universidad.	3,5

En la tabla 5 podemos observar que, la media de los ítems de la dimensión creación del conocimiento es superior a 3, esto significa que, los docentes participantes de la investigación mencionaron estar “de acuerdo” y “muy de acuerdo” con las inferencias de la dimensión. Esta dimensión refleja las bases sobre las cuales el docente crea el conocimiento que proporcionará a sus estudiantes; por ello, es fundamental que los docentes se sientan identificados y comprometidos con los valores y principios de la institución.

En la tabla 6 se muestra la media de los ítems de la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento, obtenidas de las encuestas realizadas a los docentes con grado académico de magíster o doctor de la Universidad Peruana Unión – filial Tarapoto.

Tabla 6

Dimensión: Almacenamiento y transferencia de conocimiento

Ítems de la dimensión	Media
1 Estoy satisfecho(a) con la forma como aquí se enseña.	3,5
2 En la universidad, existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	3,2
3 Uso la plataforma virtual para seleccionar los conocimientos propios en clase	3,2
4 Utilizo blogs para almacenar conocimientos de temas tratados en clase.	3,6
5 Archivo en carpetas virtuales, temas de conocimiento de acuerdo a área trabajada	3,8
6 En esta universidad, se programan actividades interesantes de formación, en función de las necesidades de los alumnos.	3,9
7 Transfiero conocimiento a través de la página Web de la Institución	3,4
8 Realizo proyectos de transferencia de conocimiento, utilizando el internet.	3,6
9 Existe buena relación entre docentes y alumnos.	3,8
10 En la universidad el personal (docentes, equipo técnico pedagógico, etc.) dispone de tiempo para interactuar y preparar trabajo coordinado. La organización y funcionamiento de la universidad son buenos	3,6
11 (Programación de actividades, orden, cumplimiento de normas, horarios, cuidado de materiales, etc.)	3,4
12 Promuevo el trabajo de equipo al realizar las exposiciones en Power Point.	3,4
13 Hago uso de las computadoras e interactuar en comunidades académicas	3,3
14 Mis colegas reconocen mis dificultades y progresos y me comunican.	2,9
15 Nuestra universidad proporciona formación, tanto en conocimientos como en otros aspectos (Valóricos, sociales afectivos etc.)	3,5
16 Realizo el empoderamiento de mis alumnos en el trabajo de internet a través de la búsqueda de nuevos conceptos de reforzamiento en el aprendizaje.	3,4
17 Promuevo el empoderamiento de mis alumnos para el uso del Power Point en la exposición de temas	3,5
18 Existe buena relación, comunicación y apoyo entre los docentes y alumnos	3,4
19 Existe buena comunicación entre la administración y docentes.	3,3
20 Existe buena comunicación y apoyo entre los alumnos de mi aula.	3,4
21 Promuevo el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.	3,1
22 Conozco y aplico el Reglamento Interno de la universidad compartiendo aprendizajes entre docentes y alumnos	3,1
23 Los servicios complementarios de la universidad (por ejemplo, biblioteca, sala de computación, comedor, enfermería etc.), sirven para compartir los aprendizajes.	3,2
24 Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	3,3
25 Hago que mis alumnos compartan sus aprendizajes con los compañeros.	3,3

En la tabla 6 se observa que, la media de los ítems de la dimensión almacenamiento y transferencia de conocimiento es superior a 3, esto significa que los docentes participantes de la investigación mencionaron estar “de acuerdo” (menor a 3,5) y “muy de acuerdo” (mayor a 3,5) con las inferencias de la dimensión. Esta dimensión refleja la importancia de almacenar los contenidos desarrollados previamente a la presentación de la clase y los participantes en la investigación tienen claro que los contenidos de las clases pueden ser transferidos a los estudiantes mediante diferentes plataformas virtuales, promoviendo la interacción asíncrona y síncrona.

En la tabla 7 se presenta la media de los ítems de la dimensión aplicación y uso del conocimiento, obtenidas de las encuestas realizadas a los docentes magísteres o doctores de la Universidad Peruana Unión – filial Tarapoto.

Tabla 7

Dimensión: Aplicación y uso del conocimiento

	Media
1 Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	3,5
2 Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	3,4
3 Evalúo la utilidad de los resultados en la aplicación de mis conocimientos en el quehacer académico.	3,4
4 Me comprometo con que el estudiante logre el aprendizaje significativo.	3,6

En la tabla 7 se observa que, la media de los ítems de la dimensión aplicación y uso del conocimiento es superior a 3, esto significa que los docentes participantes de la investigación mencionaron estar “de acuerdo” (3,4) y “muy de acuerdo” (mayor a 3,5) con las inferencias de la dimensión aplicación y uso del conocimiento. La misma que

refleja el compromiso del docente en aplicar sus conocimientos en la transferencia de conocimientos y la solución de los problemas, evaluando y actualizando los conocimientos para el beneficio de sus estudiantes.

4.1.1.2. Desempeño docente

En la variable desempeño docente se adaptó el instrumento acorde con la Ley universitaria 30220, el instrumento consta de 49 ítems distribuidas en 4 dimensiones (Enseñanza, Investigación, proyección social y gestión universitaria). Al realizar el análisis estadístico de fiabilidad, el Alfa de Cronbach tuvo un valor de 0,967; por tanto, se procedió a la aplicación del instrumento documental.

En la tabla 8 se muestra la media de las dimensiones de la variable desempeño docente, esta variable fue correlacionada con las dimensiones de la variable gestión del conocimiento.

Tabla 8

Dimensiones de la variable desempeño docente

Dimensiones	Media
Enseñanza	4,6
Investigación	3,5
Proyección social	2,9
Gestión universitaria	3,1

En la tabla 8 se observa que, la dimensión enseñanza obtuvo un calificativo de excelente (4,6 ~5), la dimensión investigación fue calificada como bueno (3,5 ~5), y las dimensiones proyección social y gestión universitaria fueron calificadas como regular (3). Estos resultados demuestran que, los docentes tienen la percepción que están

haciendo un buen trabajo en cuanto dependa de ellos; sin embargo, los docentes perciben que la proyección social que desarrollan colaborativamente los alumnos, administrativos y docentes, aún necesita mejorar para alcanzar los niveles de bueno y excelente; asimismo, consideran que la gestión universitaria aún falta mejorar.

4.1.2. Relación entre la creación del conocimiento y el desempeño docente.

En la tabla 9 se muestra los resultados de cruzar los datos de la dimensión creación del conocimiento con la variable desempeño docente.

Tabla 9

Creación del conocimiento y Desempeño docente

		Desempeño docente	
		Bueno	Excelente
	Recuento	5	1
De acuerdo	Recuento esperado	2,8	3,2
	% dentro de Creación del conocimiento	83,3%	16,7%
	% dentro de Desempeño docente	16,7%	2,9%
Muy de acuerdo	Recuento	25	33
	Recuento esperado	27,2	30,8
	% dentro de Creación del conocimiento	43,1%	56,9%
	% dentro de Desempeño docente	83,3%	97,1%

En la tabla 9, en el grupo de los que están “De acuerdo” con las inferencias planteadas dentro de la dimensión creación del conocimiento, se observa que, el 83,3% de docentes encuestados calificaron como “Bueno” a la variable desempeño docente y en el grupo de los que están “Muy de acuerdo”, el 56,9% de los docentes calificaron como “Excelente” a la variable desempeño docente.

En la tabla 10 se muestran los resultados del análisis estadístico prueba de chi-cuadrado, con la finalidad de determinar si existe asociación entre los datos de la dimensión creación del conocimiento y la variable desempeño docente.

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado: creación y desempeño

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,534a	1	0,060
Razón de verosimilitud	3,768	1	0,052
Asociación lineal por lineal	3,479	1	0,062
N de casos válidos	64		

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5.

En la tabla 10 se observa los valores de Chi-cuadrado de Pearson, razón de verosimilitud y asociación lineal, son mayores $p > 0,05$) con 95% de confianza. Y que no existe diferencia estadísticamente significativa entre la dimensión creación del conocimiento y la variable desempeño docente.

En la tabla 11 se presentan los resultados de correlacionar la dimensión creación del conocimiento y la variable desempeño docente.

Tabla 11

Correlación de Spearman: creación y desempeño

Rho de Spearman		Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	0,23
Creación del conocimiento	Sig. (bilateral)	0,06
	N	64,00

En esta tabla se observa que no existe correlación, con una probabilidad de error del 0,06 entre la dimensión creación del conocimiento y desempeño docente. Según las encuestas realizadas a los docentes magísteres o doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, no existe correlación.

4.1.3. Relación entre el almacenamiento y transferencia del conocimiento y el desempeño docente.

En la tabla 12 se presentan los resultados de cruzar los datos de la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento con la variable desempeño docente.

Tabla 12

Almacenamiento y transferencia del conocimiento

			Desempeño docente	
			Bueno	Excelente
Almacenamiento y transferencia del conocimiento	De acuerdo	Recuento	8	0
		Recuento esperado	3,8	4,3
		% dentro de almacenamiento y transferencia del conocimiento	100,0%	0,0%
		% dentro de desempeño docente	26,7%	0,0%
	Muy de acuerdo	Recuento	22	34
		Recuento esperado	26,3	29,8
		% dentro de almacenamiento y transferencia del conocimiento	39,3%	60,7%
		% dentro de desempeño docente	73,3%	100,0%

En la tabla 12, en el grupo de los que están “De acuerdo” con las inferencias planteadas en la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento, se observa que, el 100% de docentes encuestados calificaron como “Bueno” a la variable desempeño docente y en el grupo de los que están “Muy de acuerdo”, el 60,7% de los docentes calificaron como “Excelente” a la variable desempeño docente.

En la tabla 13 se muestran los resultados del análisis estadístico prueba de Chi-cuadrado, con la finalidad de determinar si existe asociación entre almacenamiento y transferencia del conocimiento y desempeño docente.

Tabla 13

Pruebas de chi-cuadrado Almacenamiento, transferencia

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,362a	1	0,001
Razón de verosimilitud	13,432	1	0,000
Asociación lineal por lineal	10,200	1	0,001
N de casos válidos	64		

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,75.

En la tabla 13 se observa los valores de Chi-cuadrado de Pearson, razón de verosimilitud y asociación lineal son menores que $p < 0,05$ con 95% de confianza. Es decir, que existe asociación entre la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento y la variable desempeño docente.

En la tabla 14 se presentan los resultados de correlacionar la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento y la variable desempeño docente.

Tabla 14

Correlación de Spearman: Almacenamiento, transferencia

Rho de Spearman		Desempeño docente
Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Coefficiente de correlación	0,402**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	64,00

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 14 podemos observar que según las encuestas realizadas a los docentes magísteres o doctores de la Universidad, y de acuerdo al análisis estadístico, existe una correlación positiva moderada ($r = 0,402$), y con una probabilidad de error del 0,000. Por tanto, podemos afirmar que, la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento de la variable Gestión del conocimiento si influye moderadamente en el desempeño docente.

4.1.4. Relación entre la aplicación del uso del conocimiento y el desempeño docente.

En la tabla 15 se presenta los resultados de cruzar los datos de la dimensión aplicación y uso del conocimiento con la variable desempeño docente.

Tabla 15

Aplicación y uso del conocimiento y desempeño docente

		Desempeño docente		
		Bueno	Excelente	
Aplicación y uso del conocimiento	De acuerdo	Recuento	19	3
		Recuento esperado	10,3	11,7
		% dentro de aplicación y uso del conocimiento	86,4%	13,6%
	Muy de acuerdo	% dentro de desempeño docente	63,3%	8,8%
		Recuento	11	31
		Recuento esperado	19,7	22,3
	% dentro de aplicación y uso del conocimiento	26,2%	73,8%	
	% dentro de desempeño docente	36,7%	91,2%	

En la tabla 15, en el grupo de los que están “De acuerdo” con ítems planteadas en la dimensión aplicación y uso del conocimiento, se observa que, el 86,4% de docentes encuestados calificaron como “Bueno” a la variable desempeño docente y en el grupo

de los que están “Muy de acuerdo”, el 73,8% de los docentes calificaron como “Excelente” a la variable desempeño docente.

En la tabla 16 se muestran los resultados del análisis estadístico de la prueba de Chi-cuadrado, con la finalidad de determinar si existe asociación entre aplicación y uso del conocimiento y desempeño docente.

Tabla 16

Pruebas de chi-cuadrado: aplicación y uso del conocimiento

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,992a	1	0,000
Razón de verosimilitud	22,644	1	0,000
Asociación lineal por lineal	20,664	1	0,000
N° de casos válidos	64		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

Se observa los valores de Chi-cuadrado de Pearson, razón de verosimilitud y asociación lineal, son menores $p= 0,000$. Es decir, existe diferencia estadísticamente significativa en aplicación y uso del conocimiento y la variable desempeño docente.

En la tabla 17 se presentan los resultados de correlacionar la dimensión aplicación y uso del conocimiento y la variable desempeño docente.

Tabla 17

Correlación de Spearman: aplicación y uso del conocimiento

Rho de Spearman	Desempeño docente	
Aplicación y uso del conocimiento	Coefficiente de correlación	0,573**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa que, con una probabilidad de error del 0,000, existe una correlación positiva moderada ($r = 0,573$) en la dimensión aplicación y uso del conocimiento y la variable desempeño docente. Por tanto, podemos afirmar que, la dimensión aplicación y uso del conocimiento de la variable gestión del conocimiento, influye moderadamente en la variable desempeño docente.

4.1.5. Relación de la gestión del conocimiento y desempeño docente.

En la tabla 18 se presenta los resultados de cruzar los datos de las variables gestión del conocimiento y desempeño docente.

Tabla 18

Gestión del conocimiento y Desempeño docente

		Desempeño docente	
		Bueno	Excelente
De acuerdo	Recuento	4	0
	Recuento esperado	1,9	2,1
	% dentro de gestión del conocimiento	100,0%	0,0%
	% dentro de desempeño docente	13,3%	0,0%
Muy de acuerdo	Recuento	26	34
	Recuento esperado	28,1	31,9
	% dentro de gestión del conocimiento	43,3%	56,7%
	% dentro de desempeño docente	86,7%	100,0%

En la tabla 18, en el grupo de los que están “De acuerdo” con la variable gestión del conocimiento, se observa que, el 100% de docentes encuestados calificaron como “Bueno” a la variable desempeño docente y en el grupo de los que están “Muy de acuerdo”, el 56,7% de los docentes calificaron como “Excelente” a la variable desempeño docente.

En la tabla 19 se muestran los resultados del análisis estadístico de la prueba de Chi-cuadrado, con la finalidad de determinar si existe asociación entre gestión del conocimiento y desempeño docente.

Tabla 19

Pruebas de Chi-cuadrado: gestión de conocimiento y desempeño

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,836a	1	0,028
Razón de verosimilitud	6,365	1	0,012
Asociación lineal por lineal	4,760	1	0,029
N de casos válidos	64		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,88.

En la tabla 19 se observa que, existe diferencia estadísticamente significativa en gestión del conocimiento y la variable desempeño docente, en las que existe asociación, porque que los valores de Chi-cuadrado de Pearson (0,028), razón de verosimilitud (0,012) y asociación lineal (0,029), son menores que $p < 0,05$.

En la tabla 20 se presentan los resultados de correlacionar las variables gestión del conocimiento y desempeño docente.

Tabla 20.

Correlación de Spearman: gestión de conocimiento y desempeño

		Desempeño docente
Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	0,275*
	Sig. (bilateral)	0,028
	N°	64

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Con una probabilidad de error del 0,028 existe correlación en las variables gestión del conocimiento y desempeño docente. Según las encuestas realizadas a los docentes magísteres o doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, existe una correlación positiva baja ($r = 0,275$) para gestión del conocimiento y desempeño docente. Por tanto, podemos afirmar que, la dimensión aplicación y uso del conocimiento de la variable gestión del conocimiento, influye moderadamente en la variable desempeño docente. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigadora.

4.2. Discusiones

El desempeño docente está orientado a cumplir con los pilares de la educación universitaria que son la transferencia de los conocimientos, realizar investigaciones constantemente, proyectar los servicios profesionales a la sociedad y ser un gestor de la educación universitaria. Para un cumplimiento adecuado del desempeño docente, es necesario que la gestión del conocimiento este orientado a la creación del mismo, pudiendo este ser el resultado de investigaciones o conocimientos empíricos, los mismos que son almacenados y transferidos a la comunidad científica y a los estudiantes. La información almacenada debe ser aplicada de acuerdo a las diferentes necesidades de la sociedad, para ello debe ser transferida sin tergiversar su mensaje, de manera completa y clara. En base a ello, y según los resultados de la presente investigación, se afirma que, existe relación significativa positiva baja en la gestión del conocimiento y el desempeño docente de los maestros o doctores en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto (Tabla 20). Se aceptó la hipótesis de la investigadora. Al respecto Loureiro et al. (2016) encontraron en su investigación que existe correlación positiva moderada de los objetivos que el docente determinó para la clase

y la percepción global de los estudiantes sobre el desempeño docente, con los objetivos específicos planificados que fue de $r = 0,681$, considerando que hay una correlación positiva moderada.

Uribe (2015) menciona que, la calidad del desempeño de los docentes en los niveles muy buena y buena si es positiva con un 55,64%, en comparación con los regular y deficiente que alcanzan un 44,26%. Asimismo, en el rendimiento académico los niveles muy bueno y bueno representan el 40,3% del total de la población, y los niveles regular y deficiente tienen un porcentaje de 59,7%. Por lo tanto, para que exista una mejor gestión del conocimiento, se debe realizar capacitaciones, mejorar la gestión de los recursos humanos los que contribuyen con un mejor clima laboral, realizándose a partir de las remuneraciones justas y los reconocimientos; además, la gestión del conocimiento se encuentra ligada a la cultura organizacional, porque hace que el docente se sienta parte de la institución. Asimismo, el desempeño docente y la gestión del conocimiento se encuentran relacionados, pues un buen docente tendrá un desarrollo integral (Requena, 2017). La gestión del conocimiento es un campo interdisciplinario que se ha desarrollado desde la perspectiva de las organizaciones, con el conocimiento organizacional como objeto de interés. Es un lugar común que el conocimiento se haya convertido en el activo máspreciado en todas las esferas de la sociedad, especialmente en las organizaciones. Las tecnologías, técnicas y mejores prácticas de manejo del conocimiento, y que este sea aprovechado al máximo y reutilizado para lograr los objetivos y obtener ventajas en las organizaciones, son preocupaciones centrales de la gestión del conocimiento (Lima, 2006).

El profesor, en cualquier nivel de la educación, debe recontextualizarse a partir de la aprehensión de la realidad, la cual, en el contexto actual, se convierte en un proceso eminente para promover las transformaciones sociales y económicas indispensables a la evolución de la sociedad. Siendo la interacción un aspecto presente en las relaciones construidas entre profesor y alumno; aislarse de los acontecimientos e injerencias externas a la academia indica descompromiso con una realidad que tiende a no excluir a nadie. Si el profesor es competente, no lo es sólo en su nicho de actuación, probablemente hablando, sino extendido a los espacios donde los vuelcos constituyen una rutina (Freire, 2011).

La creación del conocimiento es un proceso comienza a nivel individual, a través de la interacción entre conocimiento tácito y explícito, entre individuos y grupos, se transforma en un nivel más completo de conocimiento, profundo y significativo. Sin embargo, este proceso se desarrolla en medio de un entorno organizacional colaborativo que brinda apoyo a sus colaboradores, donde las políticas institucionales están claras y el ambiente es adecuado. Según los resultados de esta investigación, no existe correlación (Tabla 11) entre la creación del conocimiento y desempeño docente de los magísteres o doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Al respecto, Nonaka y Takeuchi (1997) identificaron cuatro procesos de conversión del conocimiento, que se derivan de la interacción del conocimiento en las dimensiones epistemológica y ontológica: Internalización (de explícito para tácito); externalización (de tácito para explícito); socialización (de tácito para tácito); y combinación (de explícito a explícito). Respecto a la externalización de las enseñanzas del docente,

White (1923) menciona que, la educación debe formar el carácter y la mente con valores permanentes permitiendo el desarrollo de las facultades mentales, la habilidad en las manos para las tareas útiles, constituyendo con una educación en la que Dios es la fuente del entendimiento y la sabiduría.

El proceso de almacenamiento y transferencia de conocimiento del entorno interno al externo, es muy importante porque dependerá de la cantidad y calidad de información que el docente tenga para transferir a sus alumnos, siendo esta clara y precisa. Además, los canales de transferencia del conocimiento deben ser efectivos que generen comunicación síncrona y asíncrona, donde los estudiantes se sientan acogidos y empoderados por la institución. Los resultados de esta investigación según las encuestas realizadas a los docentes magísteres o doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, demostraron que existe una correlación significativa positiva moderada (Tabla 14) en la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento y la variable desempeño docente. García y Gómez (2015) mencionan que, el almacenamiento del conocimiento explícito se realiza en sistemas de información digital o archivos físicos y las estrategias para guardar el conocimiento tácito que involucra los procedimientos, entrenamiento y relevo generacional. En cuanto a los sistemas de información, se busca que este tenga facilidad en los procesos de recuperación, a través del uso de los sistemas de clasificación. La transferencia del conocimiento que pertenece a un solo individuo, grupo o entidad se trasmite a otro individuo, grupo o entidad, quienes tienen bases comunes o conocimientos parecidos. Además, Dawson (como se citó en Rodríguez, 2009) refiere que este conocimiento se puede transferir de manera directa cuando hay interacción

directa entre las personas y es indirecta cuando hay un conocimiento especializado que se convierte en información que puede ser entendido por otras personas.

El uso del conocimiento permite mejorar la calidad de vida de todos los entornos y niveles, considerando la interdisciplinariedad y la unificación de teorías y modelos que sirven para reducir las desigualdades, estimular la paz, hacer factible el desarrollo, satisfacer las necesidades de las micro y macro sociedades, ayudar a cada hombre. Pero, es necesario que las personas busquen, asimilen y utilicen este conocimiento en su praxis diaria, de lo contrario no será posible compartir los beneficios del conocimiento creado y transferido. Los resultados de esta investigación según las encuestas realizadas a los docentes magísteres o doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, demuestran que, existe una correlación significativa positiva moderada (Tabla 17) en la dimensión aplicación del uso del conocimiento y la variable desempeño docente. Usar el conocimiento resulta ser el reinicio al ciclo de la gestión del conocimiento. A partir del uso del conocimiento se generan nuevos conocimientos y experiencias que aportan mayor valor a las organizaciones. En el análisis se debe considerar la manera en cómo se aplica el conocimiento y que intenciones se tiene con su uso (García & Gómez, 2015). Toda innovación, independiente de la clasificación, trae en su esencia la generación, el uso y la asimilación de conocimientos y, consecuentemente, también de información (Hansen & Birkinshaw, 2007).

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- Existe correlación significativa ($p = 0,028$) positiva baja ($r = 0,275$) entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de los maestros o doctores en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Dejando en evidencia que es importante continuar mejorando la gestión del conocimiento, para que a través del buen desempeño docente se beneficien los estudiantes.
- No existe correlación significativa ($p = 0,06$) entre la creación del conocimiento y desempeño docente de los magísteres o doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula. Posiblemente los docentes perciben que aún les falta mejorar ciertas competencias que influye en el desempeño docente.
- Existe una correlación significativa ($p = 0,000$) positiva moderada ($r = 0,402$) entre la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento y la variable desempeño docente de los maestros o doctores en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto; por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigadora. Las plataformas virtuales de almacenamiento y transferencia de conocimientos de la UPeU, influyen positivamente en el desempeño de sus docentes.
- Existe una correlación significativa ($p = 0,000$) positiva moderada ($r = 0,573$) entre la dimensión aplicación del uso del conocimiento y la variable desempeño docente de los docentes magísteres o doctores de la Universidad Peruana Unión

– Filial Tarapoto. Los docentes aplican y utilizan sus conocimientos en el proceso de enseñanza a sus estudiantes.

5.2. Recomendaciones

- Los administradores de la Universidad Peruana Unión deben mantener el nivel de excelencia de sus docentes, promoviendo la mejora continua en todos los procesos del desempeño docente, el mismo que se reflejará en la excelencia de sus profesionales egresados y el reconocimiento de la sociedad.
- Los administradores de la Universidad Peruana Unión deben revisar periódicamente el cumplimiento de sus principios y valores, brindando los recursos adecuados para la creación del conocimiento actualizado y socializando con sus colaboradores, para conocer la percepción de los mismos.
- Los administradores de la Universidad Peruana Unión deben implementar y actualizar sus plataformas virtuales para el almacenamiento y transferencia de conocimientos con entornos virtuales amigables, que respondan a las necesidades de los docentes y estudiantes.
- Los administradores de la Universidad Peruana Unión deben evaluar si los conocimientos que transfieren en las capacitaciones a los docentes, están siendo aplicados y utilizados en el desempeño docente en beneficio de los estudiantes.

Referencias

- Abrantes, P., & Valente, M. (1999). *Estudo sobre a avaliação dos docentes do ensino superior: Desenvolvimento de instrumentos - Relatório Final*. Lisboa: Direcção General do Ensino Superior.
- Amayah, A. (mayo, 2013). Determinants of knowledge sharing in a public sector organization. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 454–471. Obtenido de <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JKM-11-2012-0369>
- Bölling, M., & Eriksson, Y. (2016). Collaboration with society: The future role of universities? Identifying challenges for evaluation. *Research Evaluation*, 25(2), 209–218. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/reseval/rvv043>
- Carvalho, J. (2014). Competências do Professor Universitário: A Prática como Itinerário para a Aprendizagem Ativa do Aluno e para a Formação Continuada do Docente. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*, 8(2), 167–185.
- Castro, L. (2004). *A universidade, a extensão universitária e a produção de conhecimentos emancipadores (Tesis doctoral)*.
- Corrêa, C., Mina, O., & Sugahara, C. (2016). Gestão do conhecimento: um estudo de modelos e sua relação com a inovação nas organizações. *Perspectivas Em Ciência Da Informação*, 21(1), 97–118. Obtenido de <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/1981-5344/2462>
- Correa, G., Rosero, S., & Segura, H. (enero-junio, 2008). Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la Escuela Interamericana de Bibliotecología. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 31(1), 85-108.

- Do Espírito, E., & Gusmão, F. (2010). Avaliação de desempenho docente: um estudo de caso numa instituição de ensino superior privado em Salvador - Bahia, Brasil. *X Colóquio Internacional Sobre Gestión Universitaria En América Del Sur* (págs. 1–15). Mar de la Plata, Argentina: Core. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/30377979.pdf>
- Etzkowitz, H. (2002). The Triple Helix of University - Industry – Government Implications for Policy and Evaluation. *Science Policy Institute Working Paper*, 1(1), 1-18.
- Flores, M. (2017). *Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017 (Tesis de maestría)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12829/flores_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freire, P. (2011). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra.
- García, M., & Gómez, M. (2015). Prácticas de gestión del conocimiento en los grupos de investigación: estudio de un caso. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(1), 13–25. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n1/v38n1a1.pdf>
- Gonçalves, F., & Bezerra, F. (2009). Ensino-pesquisa-extensão: um exercício de indissociabilidade na pós-graduação. *Revista Brasileira de Educação*, 14(41), 269-393.
- Guimarães, G. (2014). O sentido da formação e da gestão na universidade pública. *Linhas Críticas*, 20(43), 549–562. Obtenido de <https://doi.org/10.26512/lc.v20i43.4384>

- Hansen, M., & Birkinshaw, J. (2007). The innovation value. *Harvard Business Review*, 85(6), 121–130.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: MCGRAW-HILL .
- Kadtong, M., Unos, M., Antok, T., & Midzid, M. (2017). Teaching Performance and Job Satisfaction Among Teachers at Region XII. *Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, 4(1), 1–10. Obtenido de <https://doi.org/10.2139/ssrn.3169846>
- King, W. (2009). *Knowledge Management and Organizational Learning*. *Annals of Information Systems*. EE. UU.: Springer-Verlag. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0011-1>
- León De , I. (mayo-agosto, 2013). Gestión del conocimiento, formación docente de Educación Superior y Desarrollo de Estilos de Enseñanza: interacciones e interrelaciones. *Revista Científica*, 37(79), 167–191. Obtenido de <http://www.scielo.org.ve/pdf/ri/v37n79/art10.pdf>
- Lima, F. (2006). *Gestão do conhecimento científico no contexto acadêmico: proposta de um modelo conceitual (Tesis de maestría)*. Obtenido de http://eprints.rclis.org/7550/1/Gest%C3%A3o_do_conhecimento_cient%C3%AAdfico_no_contexto_acad%C3%AAmico_-_Fernando_2006.pdf
- Little, T. (2010). Understanding Knowledge Management: Developing a Foundation for Future Advising Practices. *NACADA Clearinghouse of Academic Advising Resources*. Obtenido de

<https://nacada.ksu.edu/Resources/Clearinghouse/View-Articles/Knowledge-management.aspx>

López, C. (2009). *La proyección social, una propuesta práctica*. El Salvador: Colección Cuadernos - Universidad Tecnológica de El Salvador.

Lopez, N. (2009). *Propuesta de un programa para el manejo de los residuos solidos en la plaza de mercado de Cereté - Córdoba (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/6132>

Loureiro, S., Míguez, M., & Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(1), 55–67. Obtenido de <https://revistas.ort.edu.uy/cuadernos-de-investigacion-educativa/article/view/2576>

Martínez, J., Castillo, L., & Granda, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: revista digital de educación física*, 48(1), 83-95. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>

McCOWAN , T. (2020). Existe um direito universal à Educação Superior? *Jornal de Políticas Educacionais*, 14(1), 1–26.

Ministerio de Educación [MINEDU]. (2015). *Política de aseguramiento de la calidad de la Educación superior Universitaria*. Lima-Perú: DIGESU.

Ministerio de Educación. (2014). *Ley Universitaria, Ley N° 30220*. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf

- Moensted, M. (2001). Knowledge Management in a university department 23. *Copenhagen Business School, Blaagaardsgade*, 23(1), 1-19. Obtenido de <https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/conf/olkc/archive/oklc3/papers/id255.pdf>
- Napoleon-Alexandru, S., & Bedrule-Grigoruta, M. (noviembre de 2007). Perspectives of Knowledge Management in Universities. *SSRN*. Obtenido de <https://doi.org/10.2139/ssrn.1029990>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1997). *Criação de conhecimento na empresa*. Rio de Janeiro: Campus.
- Oliveira, R., & Velho, L. (marzo, 2009). Benefícios e riscos da proteção e comercialização da pesquisa acadêmica: uma discussão necessária. *Ensaio: aval.pol.públ.Educ.*, 17(62), 25–54. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/S0104-40362009000100003>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] - Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC]. (2020). *Hacia el acceso universal a la educación superior: tendencias internacionales*. Obtenido de <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>
- Ramos, H. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades , Lima norte , 2016 (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8606>

- Rebollar, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181–191. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-95322015000300004&script=sci_abstract
- Requena, C. (2017). *Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las instituciones educativas de la unión peruana del norte, 2016 (Tesis doctoral)*. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1148>
- Ríos, T. (2012). La gestión del conocimiento y la educación superior superior Universitaria. *Gestión En El Tercer Milenio*, 15(30), 43–48. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8797>
- Rodríguez, M. (julio-diciembre, 2009). Modelo para la creación del conocimiento Pymes. *Entramado*, 5(2), 10-27.
- Rosini, A., Da Silva, O., Dos Santos, F., Cora, A., & Barreto, C. (2017). *Um estudo sobre a gestão do conhecimento com professores EAD*. Sao Paulo: Faculdades Metropolitanas Unidas.
- Sabherwal, R., & Becerra-Fernández, I. (2003). An empirical study of the effect of Knowledge management processes at individual, group, and organizational levels. *Decision Sciences*, 34(2), 225–260.
- Supo, J. (2014). *Cómo elegir una muestra*. Arequipa, Perú: Bioestadístico.
- Takeuchi, H., & Nonaka, I. (2008). *Criação e dialética do conhecimento em Gestão do Conhecimento*. Porto Alegre: Bookman.

- Terra, J. (2001). *Gestão do Conhecimento: aspectos conceituais e estudo exploratório sobre as práticas de empresas brasileiras*. En M. Fleury, & M. Oliveira Jr, *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências* (págs. 15-49). São Paulo: Atlas.
- Tolentino, L. (2014). *Desempeño Didáctico y Académico del Docente Relacionado a la Satisfacción de los Estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II (Tesis de maestría)*.
Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3981/Tolentino_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uribe, M. (2015). *Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo, 2014 (Tesis doctoral)*. Obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2553/1/RE_DOCT_EDU_MARINA.URIBE_RELACION.ENTRE.LA.CALIDAD.DEL.DESEMPE%
c3%91O.DOCENTE.Y%20EL.RENDIMIENTO.ACADEMICO_DATOS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2553/1/RE_DOCT_EDU_MARINA.URIBE_RELACION.ENTRE.LA.CALIDAD.DEL.DESEMPE%c3%91O.DOCENTE.Y%20EL.RENDIMIENTO.ACADEMICO_DATOS.pdf)
- Vega, Y., & Villegas, C. (2009). El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento. *Revista Universitaria de Investigación*, 2(1), 133–144.
- Vieira, C., Padilha, C., Machado, D., & Carvalho, L. (setiembre, 2017). *Processos de gestão do conhecimento no ensino superior: estudo em uma universidade de*

Santa Catarina. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*, 11(4), 104-119. Obtenido de <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11327>

White, E. (1923). *La Educación*. Washington, DC: White Estate.

Young, R. (2003). *Knowledge Management Vocabulary*. Japan: B S I Standards.

Anexos

Matriz instrumental

5.1.1. Matriz de consistencia

Gestión del conocimiento y desempeño docente de los maestros o doctores en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Problema principal ¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018?	Objetivo general Determinar la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018.	Hipótesis general: Existe relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018.	Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adquiere información ▪ Diseminación de la información ▪ Interpretación compartida 	1 – 2 3 – 4 5 – 8	Muy en desacuerdo = 1
				Almacenamiento y transferencia del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> a. Almacena conocimiento en su labor cotidiana. b. Transfiere conocimiento c. Trabaja en equipo como metodología de enseñanza. d. Realiza el <u>empowerment</u> del alumno durante el desarrollo de la clase e. Promueve el diálogo fundamentado o argumentado 	9 – 12 13 – 16 17 – 21 22 – 25 26 – 29	
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018?	Objetivos específicos Determinar la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018.	Existe relación directa entre la creación del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018.		Aplicación y uso del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> f. Establece sistemas para capturar y Compartir el aprendizaje a través de estrategias educativas. ▪ Aplica el conocimiento en el proceso de enseñanza ▪ Aplica el conocimiento para resolver problemas inherentes a la Institución. ▪ Evalúa la utilidad de los resultados de la aplicación de su conocimiento. ▪ Se compromete con el aprendizaje. 	30 – 33 34 35 36 37	En desacuerdo = 2 De acuerdo = 3 Muy de acuerdo = 4

¿Cuál es la relación entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018?	Determinar la relación entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018.	Existe relación directa entre el almacenamiento, transferencia del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018.		D1 Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprensión de las características de los estudiantes. 1 – 3 ▪ Conocimiento actualizado temático y pedagógico. 4 – 7 ▪ Planificación de la enseñanza. 8 – 10 ▪ Clima escolar. 11 – 17 ▪ Dirección del proceso de enseñanza. 18 – 24 ▪ Evaluación de los aprendizajes. 25 – 29 		Deficiente = 1
¿Cuál es la relación entre aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018?	Determinar la relación entre aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018.	Existe relación directa entre la aplicación, el uso del conocimiento y el desempeño docente de los magisters y doctores de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto, 2018.	Desempeño docente	D2 Investigación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de proyectos de investigación e innovación. 30 ▪ Investigaciones realizadas 31 ▪ Investigaciones en desarrollo 32 		Malo = 2
				D3 Proyección social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones interpersonales 33 – 34 ▪ Participación en gestión de proyectos en beneficio de la comunidad. 35 ▪ Ética profesional. 36 – 37 		Regular = 3
				D4 Gestión Universitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexión sobre su rol profesional. 38 – 39 ▪ Valora y respeta opiniones e ideas diferentes a las suyas 40 – 41 ▪ En sus acciones, demostró conocimiento de la normativa universitaria 43 ▪ Aplica Reglamento Estudiantil para atender reclamos del estudiantado 44 ▪ Promovió pasantías estudiantiles 45 		Bueno = 4
							Excelente = 5

5.1.2. Instrumento de investigación

Encuesta de opinión sobre Gestión del Conocimiento

Apreciado docente, a continuación, presentamos los ítems para ser respondidos de acuerdo a su apreciación, de manera que solicitamos responder con mayor sinceridad del caso, pues los resultados nos permitirán tener una mejor comprensión sobre el tema en estudio. Es completamente anónima.

Género: M () F ()

Grado académico: Magister () Doctor ()

Tiempo de servicios:

Instrucciones

Marcar la opción en el casillero que corresponda a tu opinión. El significado de los números es el siguiente:

1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: De acuerdo 4: Muy de acuerdo

Variable 1: Gestión Del Conocimiento.

N.º	Afirmaciones	1	2	3	4
	Dimensión 1				
1	Participo proponiendo ideas en la elaboración del proyecto educativo de la universidad.				
2	Conozco los valores que propone la universidad.				

3	Formo a nuestros alumnos en los valores programados en el proyecto universitario.				
4	La universidad me brinda los recursos adecuados para enseñar				
5	La educación que brindo es de buena calidad				
6	Me siento identificado(a) con la universidad.				
7	Estoy satisfecho(a) con la forma como aquí se enseña.				
8	Yo matricularía a mis hijos y/o sobrinos en esta universidad.				
	Dimensión 2				
9	En la universidad, existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.				
10	Uso la plataforma virtual para seleccionar los conocimientos propios en clase				
11	Utilizo blogs para almacenar conocimientos de temas tratados en clase.				
12	Archivo en carpetas virtuales, temas de conocimiento de acuerdo a área trabajada				
13	En esta universidad, se programan actividades interesantes de formación, en función de las necesidades de los alumnos.				
14	En esta universidad los alumnos son bien acogidos.				
15	Transfiero conocimiento a través de la página Web de la Institución,				
16	Realizo proyectos de transferencia de conocimiento, utilizando el internet.				
17	Existe buena relación entre docentes y alumnos.				
18	En la universidad el personal (docentes, equipo técnico pedagógico, etc.) dispone de tiempo para interactuar y preparar trabajo coordinado.				
19	La organización y funcionamiento de la universidad son buenos. (Programación de actividades, orden, cumplimiento de normas, horarios, uso y cuidado de materiales, etc.).				
20	Promuevo el trabajo de equipo al realizar las exposiciones en Power Point.				
21	Hago uso de las computadoras para comunicarse en comunidades académicas de Intranet.				
22	Mis colegas reconocen mis dificultades y progresos y me los comunican oportunamente.				

23	Nuestra universidad proporciona formación, tanto en conocimientos como en otros aspectos (Valóricos, sociales afectivos etc.)				
24	Realizo el empoderamiento de mis alumnos en el trabajo de internet a través de la búsqueda de nuevos conceptos de reforzamiento en el aprendizaje.				
25	Promuevo el empoderamiento de mis alumnos para el uso del Power Point en la exposición de temas				
26	Existe buena relación, comunicación y apoyo entre los docentes y alumnos de la universidad.				
27	Existe buena comunicación entre la administración y docentes.				
28	Existe buena comunicación y apoyo entre los alumnos de mi aula.				
29	Promuevo el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.				
30	Conozco y aplico el Reglamento Interno de la universidad compartiendo aprendizajes entre docentes y alumnos				
31	Los servicios complementarios de la universidad (por ejemplo, biblioteca, sala de computación, comedor, enfermería etc.), sirven para compartir los aprendizajes.				
32	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.				
33	Hago que mis alumnos compartan sus aprendizajes con los compañeros.				
	Dimensión 3				
34	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.				
35	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.				
36	Evalúo la utilidad de los resultados en la aplicación de mis conocimientos en el quehacer académico.				
37	Me comprometo con que el estudiante logre el aprendizaje significativo.				

Tomado de Ramos (2017).

Variable 2: Desempeño docente.

N°	Ítems	Malo (1)	Deficiente (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Excelente (5)
	DIMENSIÓN 1					
1	Mi conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales es ...					
2	Mi nivel de conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño es ...					
3	Mi conocimiento actualizado y comprensión de las teorías o prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño es ...					
4	Elaborar la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados es ...					
5	Mi Selección de los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el sílabo, la universidad y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes es ...					
6	El diseño creativo de los procesos pedagógicos, capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos es ...					
7	Mi contextualización del diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes es ...					
8	La elaboración, selección y organización de diversos recursos para mis estudiantes como soporte para su aprendizaje es ...					
9	Mi diseño de la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados es ...					
10	El diseño la secuencia y estructura de mis sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribución adecuada del tiempo es ...					
11	La construcción, de manera asertiva y empática, de las relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración es ...					
12	La orientación práctica para conseguir logros en mis estudiantes, y la motivación con expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje es ...					

13	La promuevo de un ambiente acogedor en la diversidad, en el que se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes es ...					
14	Las relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes son ...,					
15	La solución de conflictos dialogando con mis estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos es ...					
16	La organización del aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad de mis estudiantes es ...					
17	La reflexión permanente que realizo con los estudiantes, sobre experiencias de discriminación, exclusión, desarrollo de actitudes y habilidades para enfrentarlos es ...					
18	El control permanente del desarrollo de la clase observando su nivel de impacto tanto en el interés como su aprendizaje es ...					
19	Las oportunidades que brindo para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica es ...					
20	Mi comprobación que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje es ...					
21	El desarrollo de mis contenidos teóricos y disciplinarios de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes es ...					
22	El desarrollo de mis estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo es ...					
23	La utilización de recursos, tecnologías diversas y accesibles, según el tiempo requerido y en función de los propósitos de la sesión de aprendizaje es ...					
24	Mi manejo de diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades académicas especiales es ...					
25	Mis diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes es ...					
26	Los instrumentos válidos para evaluar el avance y logros del aprendizaje individual y grupal de los estudiantes son ...					
27	Mi sistematización de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna es ...					

28	Mi Evaluación de los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder es ...					
29	La entrega oportuna de los resultados de la evaluación con mis estudiantes y la administración, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje es ...					
	Dimensión 2					
30	El desarrollo de mis proyectos de investigación e innovación pedagógica es ...					
31	Considero que la calidad de mis proyectos de investigaciones realizadas es ...					
32	Mi proyecto de investigación que estoy desarrollando actualmente es...					
33	Mi habilidad informática para la búsqueda de bibliotecas virtuales y material bibliográfico para realizar investigaciones es ...					
34	La calidad de mi producción científica como docente es ...					
35	La calificación de mis investigaciones para ser publicadas en revistas científicas es...					
36	Mi avance como miembro del CONCYTEC es ...					
	Dimensión 3					
37	Mi interacción con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias pedagógicas, mejorar la enseñanza y fomentar un clima laboral productivo es ...					
38	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes ...					
39	El desarrollo, individual y colectivo de mis proyectos de innovación por el bien de la comunidad es ...					
40	Considero que la Integración crítica, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno es...					
41	Mi interacción con las familias de los estudiantes, autoridades locales y con la institución dando cuenta de mis avances y resultados es ...					
	Dimensión 4					
42	Considero que mi reflexión junto a la comunidad de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional es...					
43	Mi participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades es ...					
44	Mi participo en la elaboración de políticas universitarias de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional es ...					

45	Mi actuación de acuerdo con los principios de la ética profesional docente para resolver dilemas prácticos y normativos en la institución es ...						
46	Mi actuar y toma de decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente es...						
47	Mi conocimiento y práctica de la normativa universitaria es ...						
48	Mi conocimiento del Reglamento Estudiantil para atender reclamos del estudiantado es ...						
49	Considero que la promoción que realizo de las pasantías estudiantiles es ...						

Encuesta adaptada de Ramos (2017) a las exigencias de la Ley Universitaria 30220 (2014)



Una Institución Adventista

Lima, Naña, 27 de febrero de 2019

Dr. Edgar Rubén Mamaní Apaza
Director de Investigación — Filial Tarapoto
Universidad Peruana Unión
Presente

Asunto: Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo y desear muchas bendiciones en la labor que desempeña.

Mediante este documento tenemos a bien presentar a la investigadora Erika Liliana Castro Carlos, identificada con DNI N° 41079090 y a su asesor al Dr. Avelino Sebastián Villafuerte de la Cruz, identificado con DNI N° 25729634, ambos adscritos a la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación, Universidad Peruana Unión sede Lima.

El Comité de Ética del Centro de Investigación e Innovación en Educación y Comunicaciones de la Universidad Peruana Unión ha revisado el protocolo de investigación titulado: "Gestión del conocimiento y desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto, 2019" presentado por el investigador antes mencionado, y se resuelve autorizar el desarrollo de la investigación de acuerdo a los procedimientos mencionados, en la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, que usted dignamente dirige en el área de investigación.

Agradecemos anticipadamente el apoyo que pueda brindar al investigador, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso, los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,


Mg. Eddy Colque Diaz
Coordinador de Investigación e Innovación
Facultad de Ciencias Humanas y
Educación


Mg. Dehis Frank Cunza Aranzábal
Coordinador de Investigación e Innovación
Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y
Educación

cc:
Investigador

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, el mismo será aplicado a los docentes con el grado de maestros y doctores de la institución, quienes constituyen los sujetos de estudio en la investigación titulada "Gestión del conocimiento de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto, 2019".

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 31 de enero de 2019

Apellidos y Nombres de Juez

: Corimayhua Condori Alberto

Institución donde elabora

: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 20 años



Mg. ALBERTO CORIMAYHUA CONDORI
DNI N° 07660890

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, el mismo será aplicado a los docentes con el grado de maestros y doctores de la institución, quienes constituyen los sujetos de estudio en la investigación titulada "Gestión del conocimiento de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto, 2019".

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N^o: 03

Fecha actual: 31 de enero de 2019

Apellidos y Nombres de Juez : Ramírez Guerra Rosa Mercedes

Institución donde elabora : Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 35 años



Mg. ROSA MERCEDES RAMÍREZ GUERRA
DNI N^o 06968833

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el desempeño docente de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, el mismo será aplicado a los docentes con el grado de maestros y doctores de la institución, quienes constituyen los sujetos de estudio en la investigación titulada "Gestión del conocimiento de los maestros y doctores de la Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto, 2019".

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N^o: 01

Fecha actual: 31 de enero 2019

Apellidos y Nombres de Juez

: Mamani Apaza Edgar Rubén

Institución donde elabora

: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 20 años



Dr. RUBÉN MAMANI APAZA
DNI N° 07683486

Análisis de fiabilidad de la variable desempeño docente

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Mi conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales es ...	,578	,966
Mi nivel de conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño es	,592	,966
Mi conocimiento actualizado y comprensión de las teorías o prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño es ...	,636	,966
Elaborar la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios	,632	,966
Mi Selección de los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el sílabo, la universidad y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes es ...	,635	,966
El diseño creativo de los procesos pedagógicos, capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	,719	,966
Mi contextualización del diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes es ...	,717	,966
La elaboración, selección y organización de diversos recursos para mis estudiantes como soporte para su aprendizaje es ...	,656	,966
Mi diseño de la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados es ...	,734	,966
El diseño la secuencia y estructura de mis sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribución adecuada del tiempo es ...	,517	,966
La construcción, de manera asertiva y empática, de las relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración es	,727	,966
La orientación práctica para conseguir logros en mis estudiantes, y la motivación con expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje es ...	,793	,965
La promuevo de un ambiente acogedor en la diversidad, en el que se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes es ...	,611	,966
Las relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes son .,	,375	,967

La solución de conflictos dialogando con mis estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos es ...	,569	,966
La organización del aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad de mis estudiantes es ...	,618	,966
La reflexión permanente que realizo con los estudiantes, sobre experiencias de discriminación, exclusión, desarrollo de actitudes y habilidades para enfrentarlos es ...	,558	,966
El control permanente del desarrollo de la clase observando su nivel de impacto tanto en el interés como su aprendizaje es ...	,551	,966
Las oportunidades que brindo para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica es ...	,772	,966
Mi comprobación que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje es ...	,706	,966
El desarrollo de mis contenidos teóricos y disciplinarios de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes es ...	,664	,966
El desarrollo de mis estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo es ...	,638	,966
La utilización de recursos, tecnologías diversas y accesibles, según el tiempo requerido y en función de los propósitos de la sesión de aprendizaje es ...	,590	,966
Mi manejo de diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades académicas especiales es ...	,769	,965
Mis diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes son.	,771	,965
Los instrumentos válidos para evaluar el avance y logros del aprendizaje individual y grupal de los estudiantes son ...	,805	,965
Mi sistematización de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna es ...	,701	,966
Mi Evaluación de los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder es ...	,637	,966
La entrega oportuna de los resultados de la evaluación con mis estudiantes y la administración, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje es ...	,704	,966
El desarrollo de mis proyectos de investigación e innovación pedagógica es ...	,731	,966
Considero que la calidad de mis proyectos de investigaciones realizadas es ...	,649	,966
Mi proyecto de investigación que estoy desarrollando actualmente es...	,638	,966
Mi habilidad informática para la búsqueda de bibliotecas virtuales y material bibliográfico para realizar investigaciones es ...	,576	,966
La calidad de mi producción científica como docente es ...	,542	,966
La calificación de mis investigaciones para ser publicadas en revistas científicas es...	,395	,967
Mi avance como miembro del CONCYTEC es ...	,410	,968

Mi interacción con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias pedagógicas, mejorar la enseñanza y fomentar un clima laboral productivo es ...	,694	,966
Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes ...	,761	,965
El desarrollo, individual y colectivo de mis proyectos de innovación por el bien de la comunidad es ...	,697	,966
Considero que la Integración crítica, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno es...	,695	,966
Mi interacción con las familias de los estudiantes, autoridades locales y con la institución dando cuenta de mis avances y resultados es ...	,593	,966
Considero que mi reflexión junto a la comunidad de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional es...	,496	,966
Mi participación en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades es ...	,721	,966
Mi participo en la elaboración de políticas universitarias de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional	,547	,966
Mi actuación de acuerdo con los principios de la ética profesional docente para resolver dilemas prácticos y normativos en la institución es ...	,283	,967
Mi actuar y toma de decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente es...	,265	,967
Mi conocimiento y práctica de la normativa universitaria es ...	,544	,966
Mi conocimiento del Reglamento Estudiantil para atender reclamos del estudiantado	,444	,967
Considero que la promoción que realizo de las pasantías estudiantiles es ...	,583	,966

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,539	64	,000	,260	64	,000
Desempeño docente	,356	64	,000	,635	64	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors