

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN DEL
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DE CAJAMARCA, 2020 - 2021**

Autores:

Diana Jakelin Cruzado Vásquez

Fidel Oswaldo Romero Zegarra

Asesor:

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

Cajamarca – Perú

Setiembre – 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
DE CAJAMARCA, 2020 - 2021

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para
el Grado Académico de Doctor en Administración**

Autores:

Diana Jakelin Cruzado Vásquez

Fidel Oswaldo Romero Zegarra

Asesor:

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

Cajamarca – Perú

Septiembre - 2021

COPYRIGHT ©2021 by

Diana Jakelin Cruzado Vásquez

Fidel Oswaldo Romero Zegarra

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



APROBACIÓN DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN DEL
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DE CAJAMARCA, 2020 - 2021**

Presidente: Dr. Manuel Antenor Becerra Vílchez

Secretario: Dr. Carlos Andrés Gil Jáuregui

Vocal: Dr. Víctor Hugo Montenegro Díaz

Asesor: Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

DEDICATORIA

A nuestros hijos, Fátima Marianné y Jesús Francisco, motores de nuestras vidas; sepan que el límite es el cielo y no existe meta imposible mientras Dios nos regale vida; todo esfuerzo y sacrificio al final del camino nos permitirá avanzar, aunque sea un paso, hacia nuestros sueños.

El conocimiento es poder.

- **Francis Bacon**

AGRADECIMIENTOS

A Dios por la vida y fortaleza para continuar incesantes el camino recorrido, pese a las dificultades.

A nuestros padres, por su aliento y apoyo constante para la culminación de esta meta.

A la I.E.E. “Santa Teresita” por abrirnos sus puertas y ofrecernos su disposición para el desarrollo del presente trabajo.

A nuestro asesor, por su apoyo y guía en el desarrollo de nuestro trabajo.

A la UPAGU, por darnos la oportunidad de ser parte de esta gran familia.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTOS | vii |
| RESUMEN | 1 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1.1 Planteamiento del problema..... | 5 |
| 1.2 Objetivos..... | 9 |
| 1.3 Justificación | 10 |
| 1.4 Alcances y limitaciones | 10 |
| 1.5 Hipótesis | 11 |
| CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO | 12 |
| 2.1. Antecedentes | 12 |
| 2.2. Bases Teóricas..... | 15 |
| Administración Moderna..... | 15 |
| Teoría Del Conocimiento. | 16 |
| Teoría Del Aprendizaje. | 17 |
| 2.3. Bases Conceptuales..... | 18 |
| Conocimiento. | 18 |
| Desempeño Organizacional..... | 21 |
| 2.4. Definiciones Básicas | 22 |
| 3.1. Método de investigación | 26 |
| 3.2. Tipología de la investigación | 27 |
| 3.3. Unidad de Análisis | 28 |
| 3.4. Grupo de Estudio..... | 28 |
| Criterios de Inclusión. | 28 |
| Criterios de exclusión..... | 28 |
| 3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 29 |
| 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos: | 33 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 34 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 35 |
| 4.1. Resultados del cálculo de frecuencias según indicadores de las variables | 36 |
| 4.1.1. Gestión del conocimiento según percepción de los colaboradores de la I.E.E. que desarrollan labor docente y función administrativa | 36 |
| 4.1.2. Desempeño organizacional según la percepción de los colaboradores de la I.E.E. que desarrollan labor docente y función administrativa | 49 |

| | |
|---|----|
| 4.2. Estadística Inferencial – Contrastación de Hipótesis | 56 |
| 4.3. Discusión..... | 60 |
| APÉNDICE 1 Cuestionarios | 69 |
| APÉNDICE 2 Validez y confiabilidad | 73 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Matriz de Operacionalización de Variables</i> | 25 |
| Tabla 2 <i>Pruebas KMO y esfereicidad de Barlett</i> | 30 |
| Tabla 3 <i>Índices de ajustes esperados para un modelo de análisis factorial confirmatorio para la variable Gestión del conocimiento</i> | 30 |
| Tabla 4 <i>Índices de ajustes esperados para un modelo de análisis factorial confirmatorio para la variable Desempeño organizacional</i> | 32 |
| Tabla 5 <i>Confiabilidad estadística con Alfa de Cronbach Variable Gestión del conocimiento</i> | 33 |
| Tabla 6 <i>Confiabilidad estadística con Alfa de Cronbach Variable Desempeño organizacional</i> | 33 |
| Tabla 7 <i>Distribución de la frecuencia para la variable gestión del conocimiento</i> | 36 |
| Tabla 8 <i>Distribución de la frecuencia para la dimensión adquisición del conocimiento</i> | 37 |
| Tabla 9 <i>Frecuencia de docentes y personal directivo de la Institución que participan de manera habitual en cursos impartidos por instancias gubernamentales y no gubernamentales</i> | 38 |
| Tabla 10 <i>Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al diálogo creativo e intercambio de ideas establecido como una práctica en todos los niveles de la Institución</i> | 39 |
| Tabla 11 <i>Frecuencia de la percepción de docentes con respecto a la preocupación de la Institución por organizar actividades de entrenamiento formal liderado por personal experto.</i> | 40 |

| | |
|--|----|
| Tabla 12 Frecuencia de la percepción de docentes con respecto al interés de la Institución por organizar conferencias o cursos de capacitación en los que se compartan conocimientos e ideas | 41 |
| Tabla 13 Distribución de la frecuencia para la dimensión distribución del conocimiento | 42 |
| Tabla 14 Frecuencia de la percepción de docentes con respecto al uso de tecnologías de información y comunicación (intranet, foro, videoconferencias, etc.) para la compartición de sus experiencias..... | 42 |
| Tabla 15 Frecuencia de la percepción de docentes con respecto al rol que cumplen los expertos como asesores del personal con menos experiencia..... | 44 |
| Tabla 16 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al uso de lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo | 45 |
| Tabla 17 Distribución de la frecuencia para la dimensión utilización del conocimiento | 46 |
| Tabla 18 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la elaboración de reportes e informes sobre competitividad y estrategia educativa | 47 |
| Tabla 19 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al análisis y rediseño de procesos para la mejora del servicio en la Institución | 48 |
| Tabla 20 Frecuencia de la percepción de los docentes sobre la obtención de patentes, licencias y derechos de autor como práctica establecida en la institución | 48 |
| Tabla 21 Distribución de la frecuencia para la variable percepción del desempeño organizacional..... | 49 |
| Tabla 22 Distribución de la frecuencia para la dimensión desempeño interno | 50 |
| Tabla 23 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al uso del conocimiento y habilidades en pro de un desempeño eficiente..... | 50 |

| | |
|---|----|
| Tabla 24 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la productividad de la Institución | 51 |
| Tabla 25 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la calidad de las actividades desarrolladas por sus compañeros de trabajo..... | 52 |
| Tabla 26 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la justicia y equidad en el trato para empleados | 52 |
| Tabla 27 Distribución de la frecuencia para la dimensión desempeño externo..... | 53 |
| Tabla 28 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a los errores cometidos en la Institución en la ejecución de actividades programadas | 54 |
| Tabla 29 Frecuencia de la percepción de docentes con respecto a las relaciones estratégicas establecidas con entidades o instituciones de la localidad | 54 |
| Tabla 30 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al logro de objetivos en la organización | 55 |
| Tabla 31 Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la satisfacción de los padres de familia | 55 |
| Tabla 32 Modelo resultante de variables asociadas..... | 57 |
| Tabla 33 Resultado Chi-cuadrado variables Adquisición Conocimiento Desempeño Interno..... | 57 |
| Tabla 34 Resultado Chi-cuadrado variables Distribución Conocimiento y Desempeño Externo..... | 58 |
| Tabla 35 Resultado Chi-cuadrado variables Utilización de Conocimiento y Desempeño Interno..... | 59 |
| Tabla 36 Resultado Chi-cuadrado variables Uso Conocimiento Desempeño Externo.. | 59 |
| Tabla 37 Resultado Chi-cuadrado variables Gestión del Conocimiento y Desempeño Organizacional | 60 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Representación Esquemática del Ciclo de Investigación | 26 |
| Figura 2 Diseño de Investigación | 27 |
| Figura 3 <i>Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para la variable Gestión del conocimiento</i> | 31 |
| Figura 4 <i>Modelo de la Ecuación Estructural para la variable Desempeño Organizacional</i> | 32 |
| Figura 5 <i>Codificación de datos recopilados</i> | 35 |

RESUMEN

Frente a la necesidad de las empresas por lograr la ventaja competitiva en un mercado globalizado, surge la intención de demostrar la importancia que tiene la gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional; contemplando para ello al “conocimiento” como activo imprescindible en el proceso decisorio que contribuye con el éxito de las operaciones dentro de la organización. Es así, que se planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, limitando la gestión del conocimiento a los procesos de adquisición, distribución y uso, derivados del ciclo de la gestión del conocimiento; y, estableciendo además, las dimensiones de desempeño interno y externo.

El diseño de investigación fue correlacional, no experimental y de enfoque transversal. Para determinar qué dimensiones tienen mayor relación entre sí se aplicó el modelo Log Lineal y los resultados fueron contrastados por la Chi Cuadrado.

Los resultados de la investigación reflejan que existe una relación entre la Gestión del Conocimiento y la Percepción del Desempeño Organizacional, principalmente entre los procesos de adquisición de conocimiento y el desempeño interno, distribución de conocimiento y desempeño externo, uso de conocimiento y desempeño interno y desempeño externo y debido al indicador obtenido de $p\text{-valor} = 0.00$, se afirma que la gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño organizacional.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, desempeño organizacional, adquisición de conocimiento, distribución de conocimiento, aplicación de conocimiento

ABSTRACT

Due to the need of companies to achieve competitive advantage in a globalized market, the intention is demonstrate the importance of knowledge management on organizational performance; considering "knowledge" as an essential asset in the decision-making process that contributes to the success of operations within the organization. Thus, the main objective was to determine the relationship between knowledge management and the perception of organizational performance in an Emblematic Educational Institution of Cajamarca, limiting knowledge management to the processes of acquisition, distribution and use, derived from the knowledge management cycle; and, also establishing the internal and external performance dimensions.

The research design was correlational, non-experimental and with a cross-sectional approach. The Log Linear model was applied To determine which dimensions have a greater relationship with each other, and the results were contrasted by the Chi Square.

The results of the research reflect that there is a relationship between Knowledge Management and the Perception of Organizational Performance, mainly between the processes of knowledge acquisition and internal performance, distribution of knowledge and external performance, use of knowledge and internal performance and external performance. According the indicator obtained from $p\text{-value} = 0.00$, it is stated that knowledge management is related to organizational performance.

Keywords: Knowledge management, organizational performance, knowledge acquisition, knowledge distribution, knowledge application

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos fundamentales para las organizaciones es alcanzar un buen desempeño organizacional, por lo que su medición y evaluación resultan tareas de suma importancia, tal como lo mencionan Pimenta-da-Gama y Martínez-Ruiz (2014); sin embargo, a pesar de existir diversas perspectivas que abordan su medición, se puede asumir que los elementos principales a considerar son: efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad financiera, tal como lo proponen Lusthaus et al (2002). Frente a esta disyuntiva, un factor complementario es el determinar la manera cómo la empresa puede alcanzar un “buen” desempeño organizacional.

En este contexto, de acuerdo con lo manifestado por Payal y Debnath (2015), la Gestión del conocimiento se concibe como un componente crítico en el entorno organizacional, que ayuda a las empresas a obtener ventaja competitiva y, por ende, mejorar su desempeño organizacional, convirtiéndose en una estrategia que permite identificar el conocimiento clave dentro de una organización, tanto como el experto que posee ese conocimiento.

Por su parte, Pérez-Zapata y Cortés-Ramírez (2009) aseguran que existe relación entre aprendizaje, conocimiento y competitividad, y que la gestión del conocimiento influye directamente sobre la perspectiva del desempeño, este proceso involucra el diseñar normas que regulen el desempeño individual, establecimiento de mecanismos que evidencie la alineación entre los intereses y las características de la persona con los de la organización. Ciertamente, la gestión del conocimiento aborda el aprendizaje que se lleva a cabo tanto de manera individual, como colaborativamente, y, su construcción, constituye un factor de ventaja competitiva que repercute en el desempeño organizacional, determinando así el éxito de la empresa.

En consecuencia, la presente investigación tuvo como propósito analizar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional, tomando como unidad de análisis una Institución Educativa Emblemática de la ciudad de Cajamarca. Para ello, se analizaron las fases de adquisición, distribución y utilización, como procesos que son parte de la gestión del conocimiento, en relación con el desempeño organizacional, luego de lo cual se planteó una propuesta de modelo de gestión del conocimiento para la organización.

El trabajo se ha estructurado considerando los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se presentan el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II se presenta el marco teórico, en el cual se incluyen tanto las teorías que fundamentan la investigación, así como las investigaciones realizadas previamente que son consideradas como antecedentes.

En el Capítulo III se muestra la estrategia metodológica, para lo cual se ha contemplado que la investigación es básica por su finalidad, descriptiva correlacional por su alcance, con diseño de control no experimental y transversal por su temporalidad.

En el Capítulo IV se describe la propuesta de modelo de gestión del conocimiento propuesta para la Institución en estudio.

En el capítulo V se presentan los resultados y discusión, mostrando por medio de tablas y figuras el resultado del análisis de datos y haciendo una discusión con los respecto a los resultados de los antecedentes que fueron considerados.

Finalmente, en el Capítulo VI se consideran la conclusiones y recomendaciones.

1.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones, a lo largo de la historia, han trabajado por alcanzar el éxito en el mercado, enfocando todos sus esfuerzos al logro de la ventaja competitiva como medio para tal fin. En este trayecto, se ha identificado la importancia de la complementariedad que existe entre los recursos disponibles y las actividades realizadas por la organización, con el objetivo de demostrar un desempeño excepcional que los convierta en referentes de su sector (López-Cabarcos y Oliveira-Monteiro, 2010).

De igual forma, el desempeño organizacional permite la evaluación de las empresas a través de indicadores que determinan su nivel de respuesta en el mercado; en este contexto, empresas públicas y privadas tienen la necesidad de medir el nivel de logro de sus objetivos a corto, mediano y largo plazo; por un lado, las empresas privadas, se evalúan, principalmente, a través de indicadores financieros o de rentabilidad, mientras que las empresas públicas utilizan indicadores de relevancia, efectividad, eficiencia y sostenibilidad, en conjunto estos elementos permiten obtener la ventaja competitiva y el logro del posicionamiento en el mercado o sector de desarrollo. Por ello, para determinar el éxito de una organización se debe reconocer los indicadores que permitan medir su desempeño, pues estos ayudarán a controlar el cumplimiento de los objetivos planificados. (Rocchigiani & Herbel, 2013)

En efecto, la práctica de modelos de gestión flexibles ha tenido mayor éxito en el sector privado que en el público, pues han permitido alinear los procesos a la estrategia de la empresa; frente a este escenario, dentro de las organizaciones públicas, se han visibilizado problemas de enfoques conceptuales y metodológicos, ausencia de habilidades gerenciales en los gerentes, falta de guías de trabajo para la solución de problemas cotidianos, inexistencia de políticas de control sobre los procedimientos y uso de recursos, en suma

“supremacía de modelos rígidos de gestión” que han limitado el desempeño de las organizaciones y por ende su ventaja competitiva (Del-Castillo & Vargas, 2009).

En contraste, en las últimas décadas, los gobiernos del Perú han mostrado un interés por “impulsar la descentralización y modernización del Estado” evidenciándose en la delegación de funciones y empoderamiento de los gobiernos locales, a través de su “autonomía administrativa, financiera y de *gestión*”, que pretende conciliar las dimensiones de la estrategia y la estructura. Pues de esta manera, es más factible que la estrategia gane intensidad, provoque la alineación de los procesos y visibilice los resultados de estos, permitiendo evaluar el desempeño de las áreas, los gestores y, en definitiva, la organización (Del-Castillo & Vargas, 2009).

Con respecto a la actual sociedad del conocimiento, se contempla que factores como educación, ciencia y tecnología desempeñan una función clave en la construcción de la nación; esto exige contar con personas altamente capacitadas que solucionen eficazmente las situaciones problemáticas que se presenten día a día, tanto en el ámbito personal, como en el profesional y organizacional; por lo que, la manera cómo se gestione el conocimiento determinará su éxito o fracaso. Dicha capacidad es alcanzada a través de la educación, así como por el conocimiento que se genere a partir de la experiencia; por ello, individuos, organizaciones y naciones están forzados a invertir en educación para no quedar “relegados, dependiente y marginados”. De este modo, la sociedad que anhele ocupar un sitial preponderante y diferenciado en este entorno “dominado por el conocimiento” y que procure “resolver sus contradicciones”, deberá priorizar su sistema educativo como elemento impulsor y factor de dinamismo generador de valor agregado y competitividad (Bernal, 2010).

En efecto, es necesario considerar la gestión del conocimiento en las instituciones educativas como uno de los medios para alcanzar el desarrollo de la sociedad.

Desde esta perspectiva, el Ministerio de Educación (MINEDU) es la institución encargada de regular la gestión de las Instituciones Educativas (I.E.), que a través de su Unidad de Estadística Educativa informa que en el año 2018 se han identificado 89 052 servicios educativos que ofrecen un método de enseñanza presencial, en las modalidades de educación básica regular (EBR) para los niveles secundaria, primaria e inicial; con forma educativa escolarizada; tanto en el ámbito urbano, como rural; contemplando la gestión pública directa, gestión pública privada y la gestión propiamente privada.

Por su parte, la región Cajamarca posee un total de 6915 servicios educativos a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), de los cuales 238 corresponden a Instituciones Educativas Públicas (I.E.), de los niveles inicial, primaria y secundaria, en modalidad presencial y forma escolarizada; siendo 39 las I.E. que se encuentran ubicadas en el distrito de Cajamarca, de las cuales solamente 2 tienen la denominación de “emblemático” (Ministerio de Educación, 2018).

Sin embargo, a pesar de que en Cajamarca existe una mejora en los resultados de diferentes ratios referidos a educación, tales como: personal docente y administrativo, infraestructura y mobiliario, matrículas y recursos de cada institución; aún son visibles problemas que limitan el desempeño eficiente de las I.E. (Ministerio de Educación, 2018).

Por ende, en la presente investigación se realizó un diagnóstico de la gestión del conocimiento, en la que se identificó la existencia de los procesos de adquisición, distribución y uso de conocimiento de manera no formalizada como tal, y, de la evaluación del desempeño organizacional, en la que se halló una percepción deficiente con respecto principalmente en la dimensión justicia, en una I.E. Emblemática (I.E.E.) del distrito de

Cajamarca, para luego establecer el grado de asociación entre ambas variables, con la finalidad de demostrar que la gestión del conocimiento presenta una relación significativa con el desempeño organizacional.

De lo descrito anteriormente, se deduce la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional, en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, 2020 - 2021?

Además de las interrogantes específicas:

¿Cuál es la situación en la que se encuentra la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional de acuerdo con la perspectiva de los colaboradores que ejercen el rol de docentes - administrativos en una I.E.E. de Cajamarca?

¿Qué relación existe entre la adquisición del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional de una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca?

¿Qué relación existe entre la distribución del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional de una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca?

¿Qué relación existe entre la utilización del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional de una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca?

¿Cuáles son las dimensiones de la variable gestión del conocimiento que se relacionan de manera directa con la variable desempeño organizacional en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, luego de aplicar la herramienta estadística?

¿En qué medida se relaciona la gestión del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, 2020 - 2021?

¿De qué manera se puede formular una propuesta de modelo de gestión de conocimiento para una I.E.E. de Cajamarca?

1.2 Objetivos

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, 2020 - 2021.

Objetivos Específicos.

Describir la situación de la gestión del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional, desde la perspectiva de los colaboradores que ejercen el rol de docentes – administrativos en una I.E.E. de Cajamarca, 2020-2021.

Establecer la relación entre la adquisición del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca, 2020-2021.

Establecer la relación entre la distribución del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca, 2020-2021.

Establecer la relación entre la utilización del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca, 2020-2021.

Identificar, a través de la aplicación del Log lineal, las dimensiones de la variable gestión del conocimiento que se relacionan de manera directa con la variable desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca, 2020-2021.

Correlacionar la gestión del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca, 2020-2021.

Formular la propuesta de Modelo de Gestión de Conocimiento para una I.E.E. de Cajamarca, 2020-2021.

1.3 Justificación

Justificación Teórica.

Por medio de la presente investigación, se pretende aportar al conocimiento existente sobre la gestión del conocimiento, como medio para alcanzar un desempeño organizacional adecuado que propicie el éxito de las organizaciones; buscando que los resultados se sistematicen como una propuesta que ayude a validar conocimiento existente en el área de gestión o que se incorpore como nuevo, a partir de la determinación de la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional dentro de una I.E.E.

Justificación Práctica.

La presente investigación, se justifica desde el punto de vista práctico, ya que busca resaltar la importancia de gestionar el conocimiento dentro de las instituciones educativas, que permita elevar su nivel del desempeño organizacional, con miras a lograr la competitividad de I.E.E. dentro del sector educativo público.

Justificación Metodológica.

La presente investigación se justifica desde una **perspectiva metodológica**, pues seguirá el rigor de la metodología de investigación científica, utilizando técnicas e instrumentos sometidos a validez y confiabilidad, que podrán servir como antecedente para otros estudios, con variables similares, o aplicados a situaciones en contextos diferentes del sistema educativo peruano.

1.4 Alcances y limitaciones

Alcances

-) La investigación tuvo como unidad de análisis a una I.E.E. de nivel secundario, en la ciudad de Cajamarca.

Limitaciones

-) La situación de emergencia sanitaria que a nivel mundial ha golpeado a distintos sectores empresariales, modificando las condiciones de vida de todas las personas, obligó a tener en cuenta
-) La poca pericia en el manejo de tecnología por parte de los encuestados.
-) Disponibilidad de tiempo para la realización de la investigación por parte de los colaboradores involucrados.

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación directa entre la gestión el conocimiento y la percepción del desempeño organizacional de una I.E.E. de la ciudad de Cajamarca, 2020 - 2021.

Hipótesis Específicas

Existe una relación directa entre la adquisición del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca.

Existe una relación directa entre la distribución del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca.

Existe una relación directa entre la utilización del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca.

Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, 2020 – 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Lacu-Bringas (2017), en su tesis *El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento*, presenta un análisis de la gestión del conocimiento en la productividad organizacional. La investigación fue no experimental y transversal, en la que se aplicaron encuestas a una población de 50 PYME's, y considera que la Gestión del Conocimiento cuenta con tres procesos que son: Creación, Almacenamiento y Transferencia de Conocimiento. Asimismo para este estudio la productividad organizacional se mide en cuatro dimensiones: Cuota del mercado, calidad, innovación y satisfacción del cliente. Sus principales conclusiones muestran que “existe un aumento de productividad a través de la utilización de la gestión del conocimiento”, además establece que “cuanto más tiempo sea dedicado a la creación, compartición, almacenar y transmitir conocimiento, mayores serán los resultados productivos”; tal como se ha mencionado, la presente investigación también pretende identificar la relación que existe entre las variables referidas a productividad y gestión del conocimiento, tal como lo describe el autor referido. De acuerdo con los resultados se concluye que la creación de conocimiento no influye de manera significativa en la productividad organizacional, los valores obtenidos fueron (Coef. =0.179 y p=0.272).

Hanif et al. (2018) en su investigación “*The effect of knowledge management and entrepreneurial orientation on organization performance*”, que tuvo como objetivo examinar el efecto de los procesos de la gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional, consideran que los principales procesos de la gestión del conocimiento son: a) la adquisición de conocimiento, b) la distribución del conocimiento y c) la aplicación

del conocimiento. Asimismo indican que la mejor herramienta para medir el desempeño es el Balance Scorecard. Los autores llegaron a la conclusión de que cada proceso de la gestión del conocimiento tiene un efecto positivo sobre el desempeño organizacional obteniendo un valor $R=0.816$ en la relación entre Adquisición de Conocimiento y Desempeño Organizacional, un valor $R=0.745$ en la relación entre Distribución de Conocimiento y Desempeño Organizacional y un valor $R=0.747$ entre la Aplicación de Conocimiento y Desempeño Organizacional.

Padilla-Ornelas y Martínez-Serna (2018), en su investigación “*Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes*”, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño organizacional, llegó a la conclusión de que existe una relación causal, debido al coeficiente de determinación (R^2) cuyo valor fue de 0.323. Además, indican que los “factores intangibles como el conocimiento son de suma importancia en el desempeño organizacional”.

Hurtado-Pantos (2017), en su tesis doctoral “*Gestión del conocimiento y el desempeño organizacional en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*”, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, concluye que existe una “correlación altamente significativa entre las variables”, debido al valor del coeficiente obtenido el mismo que fue de 0.506. Sin embargo, sostiene que los niveles de desempeño “aún no alcanzan su pleno potencial” en gran parte de los trabajadores.

Coaquira-Tuco (2017), en su tesis “*Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión*”, tuvo como objetivo evaluar la validez de la propuesta del modelo teórico que explica la mejora del

desempeño organizacional, concluyendo que “la variable clave del modelo estructural fue la gestión de la calidad”, además determinó que “las dimensiones creación y transferencia del conocimiento presentan un efecto en el desempeño organizacional”; esto debido a que existe una relación positiva y directa de la gestión del conocimiento en el desempeño organizacional con un valor del coeficiente estandarizado de 0.26. Igualmente, el autor establece la existencia de diversas dimensiones que se relacionan con la gestión del conocimiento y que a su vez influyen en la gestión administrativa dentro de la organización, tal como se pretende con la ejecución de la presente investigación.

Iqbal et al. (2019), en su investigación “*From knowledge management to organizational performance*”, cuyo objetivo principal fue probar la relación directa entre los procesos de la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional, consideran que los principales procesos de gestión del conocimiento son: a) crear y adquirir conocimiento, b) compartir o distribuir conocimiento y c) usar o aplicar el conocimiento. Por otro lado, dado que la investigación se desarrolla en universidades, para medir el desempeño organizacional consideran los indicadores de: a) satisfacción de cliente, b) desarrollo de curriculum, c) responsabilidad, d) productividad de investigación y d) ranking de investigación. Los autores llegaron a la conclusión de que existe una relación significativa, positiva y directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional con un valor $R=0.624$ y un valor $p=0.001$.

Ahmed et al. (2015), en su investigación “*Impact of knowledge management practices on organizational performance: an empirical study of banking sector in Pakistan*”, que tuvo como objetivo principal identificar el impacto de los procesos de la gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional, llegaron a la conclusión de que existe una fuerte relación positiva entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional con un valor $R=0.767$. Asimismo consideran que los principales procesos

de la gestión del conocimiento son: a) adquisición del conocimiento, b) conversión del conocimiento, c) aplicación del conocimiento, y d) protección del conocimiento. Por otro lado consideran que el desempeño organizacional se mide a través de: a) eficiencia relacionada al dinero, b) eficiencia operacional y, c) productividad.

De lo expuesto se infiere que, la gestión del conocimiento representa más que un mero modelo de gestión para la organización, una herramienta estratégica que contribuye en el logro de la ventaja competitiva, permitiendo el aprovechamiento del activo vital en las empresas, el conocimiento.

2.2. Bases Teóricas

A través del tiempo se ha visto la evolución de las teorías administrativas que, desde diversos enfoques, han tratado de mostrar los distintos factores que las organizaciones requieren para un desarrollo efectivo. A continuación, se presentan las teorías que sustentan la investigación propuesta.

Administración Moderna.

En la evolución de las teorías administrativas, se han presentado distintos enfoques que han contemplado un objeto de estudio específico preponderado como elemento estratégico para el éxito de las organizaciones; sin embargo, las limitaciones identificadas en un enfoque generaron la aparición de una nueva teoría. (Torres-Hernández, 2014)

En efecto, la teoría clásica permitió la sistematización de los conocimientos y experiencias generados en fábricas y talleres, con lo que trató de solucionar problemas de ineficiencia; sin embargo, su enfoque priorizando el trabajo y posteriormente la estructura, no fueron efectivo pues a pesar de lograr la eficiencia operativa descuidaron elementos como el espacio de trabajo y aún más importante, el recurso humano. Esto ocasionó que, a partir del constante ausentismo y rotación del personal descontento, emergieran nuevas

ineficiencias, que aunadas a la crisis de la década de los 20, produjeron el fracaso de muchas empresas. (Torres-Hernández, 2014)

Es así que, surge la Teoría del comportamiento, como resultado de la psicología industrial y la escuela de relaciones humanas, abordando aspectos como la visión e impulsos que motivan al hombre al cumplimiento de sus metas, determinan su estilo de dirección, orientan su toma de decisiones y lo conducen hacia su desarrollo personal y dentro de su organización; esta teoría ofrece un enfoque que incluye políticas de enseñanza e instrucción para los trabajadores, producción con mayor eficiencia a través de un ambiente favorable y armonioso. (Torres-Hernández, 2014)

En efecto, el desempeño organizacional que se abordará en la investigación se fundamenta en la teoría del comportamiento, pues considera que la organización para el cumplimiento óptimo de sus objetivos requiere de la participación activa de sus miembros (capital intelectual), que se adaptan y cambian de acuerdo a las necesidades del entorno, en un contexto donde prevalece la confianza, el diálogo y entendimiento entre individuo, organización y entorno.

Teoría Del Conocimiento.

Tal como lo presenta Tomasini-Bassols (2001), en diversos escritos de manera sistemática, la teoría del conocimiento es una de las ramas originarias de la “filosofía”, siendo Platón uno de los filósofos que inició su estudio, Se funda a partir de la Gnoseología, pues tal como lo manifiesta Villalobos-Andrade (2003), *“La Gnoseología estudia el fundamento y validez objetiva del pensamiento, razonamiento y las relaciones de ésta con sus objetos de estudio”*.

En efecto, un aspecto fundamental de la gnoseología es el estudio de la manifestación del conocimiento como una relación entre Sujeto, Objeto, Acto de Conocer

y el Conocimiento en sí, de aquí se puede afirmar que “en el plano del conocimiento, la verdadera realidad es la relación entre sujeto y objeto”. (Villalobos-Andrade, 2003)

Es así que, en un sentido amplio, se puede mencionar que la teoría del conocimiento abarca aspectos fundamentales como: *El origen del conocimiento*, precisando que la experiencia es el principal factor que lo gesta y surge a través de los sentidos; *la razón*, entendida como la inteligencia o entendimiento, que permite demostrar la verdad; y, *la gnoseología*, que permite hacer una clasificación del conocimiento, contemplando principalmente el conocimiento sensible, llamado también conocimiento empírico, y el conocimiento conceptual, que tiene su origen en la razón. (Villalobos-Andrade, 2003).

En este contexto, y, teniendo en cuenta que tanto el conocimiento como el aprendizaje son considerados factores clave dentro de las organizaciones, resulta muy importante realizar estudios que ayuden a identificar el rol que cumplen en las organizaciones; al respecto, la gestión del conocimiento es un proceso que permite analizar desde el tipo de conocimiento que se utiliza, hasta su interacción tanto con los sujetos como con su entorno. (Ordoñez-de-Pablos, 2001)

Teoría Del Aprendizaje.

La perspectiva de la cognición tradicional sitúa como elemento fundamental al contenido, al individuo o al entorno, de manera individual; sin embargo, las debilidades que estas teorías presentaban promueven la aparición de nuevos enfoques que son formulados como consecuencia de “las comunicaciones, tecnología y la neurociencia”. (Schunk, 2001)

Es así, que la teoría del aprendizaje cooperativo propone que los individuos se ayuden para lograr su aprendizaje, obteniéndose muchas ventajas en los equipos de trabajo que aplican estas técnicas para que todos los integrantes de un grupo alcancen sus logros. (Slavin, 1999)

De esta forma, la teoría del procesamiento de la información pretende explicar el proceso cognitivo enfatizando la atención que el individuo pone a los eventos que ocurren en el ambiente, luego de lo cual codifica la información obtenida que debe ser aprendida, la relaciona con los conocimientos que tiene en la memoria y determina el nuevo conocimiento que almacenará, para su posterior recuperación, en la medida que lo necesite. Los elementos involucrados son memoria, percepción visual y auditiva, desarrollo cognitivo e inteligencia artificial. Todo esto basado en los siguientes principios “Los seres humanos son procesadores de información; la mente es un sistema que procesa información; la cognición es una serie de procesos mentales; el aprendizaje es la adquisición de representaciones mentales”. (Schunk, 2001)

En consecuencia, la presente investigación considera como un factor determinante el proceso de aprendizaje que se haya generado en las organizaciones, que constituye un aspecto propio de la gestión del conocimiento; entendiéndose que no solo se trata de un proceso de tratamiento de la información, sino de una secuencia estructurada de acciones que permiten la mejora de habilidades y conocimientos del individuo.

2.3. Bases Conceptuales

Conocimiento.

Definiciones.

Buscar el significado de conocimiento es un trabajo bastante complicado puesto que existen diferentes definiciones, las mismas que están en función a la perspectiva de cada autor. Pero podemos considerar que: “conocimiento es una capacidad humana, basada en la experiencia, que tiene como fin transformar la información en decisiones y acciones concretas”. (Santillán-de-la-Peña, 2010)

El racionalismo y el empirismo son las principales corrientes filosóficas occidentales que tratan de entender el verdadero sentido del conocimiento. De esta manera para el racionalismo el conocimiento es un proceso mental que se obtiene por métodos deductivos, mientras que para los empiristas el conocimiento es el resultado de un proceso basado en la experiencia sensorial obtenido por métodos inductivos. (Arbonés, 2006)

Asimismo, según mencionan Andreu y Baiget, (2016), sin importar el enfoque y definiciones que se le dé al término Conocimiento, éste tiene tres características principales que son:

- a) El conocimiento es personal, es decir se origina y reside en las personas,
- b) Se utiliza sin que se consuma, es decir es un bien que no se termina, y
- c) Sirve de guía para la acción de las personas, es decir permite tomar decisiones de qué hacer en todo momento.

Tipos de Conocimiento.

Según la disciplina o aplicación podemos clasificar el conocimiento de diferentes formas.

De esta manera para Nonaka y Takeuchi (1999), el conocimiento puede ser **tácito** o **explícito**, respecto al conocimiento tácito indican que éste tiene una fuerte connotación mental, basada en creencia y en la experiencia, altamente personal y difícil de formalizar. Por otro lado, el conocimiento explícito o "codificado" es aquel que puede transmitirse utilizando el lenguaje formal y sistemático.

Por otro lado, el conocimiento puede ser **individual**, pero este conocimiento personal se puede convertir en **conocimiento organizacional** que le genera valor y ventaja competitiva (Nonaka, 1991).

Gestión del Conocimiento.

Actualmente el conocimiento es considerado como un activo intangible de suma importancia, de hecho, en la economía actual los principales activos son los conocimientos, know – how, diseño e innovación; es por esto por lo que las empresas consideran al conocimiento como un recurso estratégico. Es por esto, que gestionar este recurso se ha convertido en una necesidad para las organizaciones y se deben buscar medios que permitan desarrollar tan importante actividad (Cegarra-Navarro y Martínez-Martínez, 2017).

La Gestión del Conocimiento es una disciplina que ha ido evolucionando en el tiempo y aunque aún no exista un consenso con respecto a su definición si podemos asegurar que su objetivo principal es el de dar una guía de actuación que las organizaciones deben seguir para alcanzar una administración eficiente y eficaz (Benavides-Velasco y Quintana-García, 2003).

Para la presente investigación se considera que la Gestión del Conocimiento se refiere al proceso sistémico para adquirir, organizar y comunicar tanto conocimiento tácito como explícito de los empleados para que otros puedan hacer uso de él y ser más eficaces y productivos en su trabajo (Alavi y Leidner, 1999).

Por otro lado, se puede establecer que el objetivo principal de la Gestión del Conocimiento es mejorar la capacidad de la resolución de problemas (Andreu y Baiget, 2016).

Ciclo de Vida del Conocimiento.

Para poder implementar la Gestión del conocimiento en una organización se deben considerar las etapas, fases o procesos que cumple el conocimiento. Es así, que se pueden diferenciar al menos cinco etapas que ayudan a trabajar con el

conocimiento, de acuerdo con la propuesta del Gartner Group: a) Crear Conocimiento, b) Adquirir Conocimiento, c) Almacenar Conocimiento, d) Distribuir Conocimiento y, e) Aplicar el conocimiento (Valhondo, 2010).

Desempeño Organizacional.

El análisis organizacional es un diagnóstico que ayuda entender mejor el desempeño de una organización (Rocchigiani y Herbel, 2013); pero, si bien existen diversos medios para medir el desempeño organizacional, aún no hay consenso en lo que se refiere a los criterios a medir (Lusthaus et al., 2002).

De acuerdo con mismo autor, el desarrollo organizacional aborda el desempeño en cuatro niveles:

-) El empleado individual (evaluación del desempeño)
-) El equipo o grupo pequeño (desempeño de equipo)
-) El programa (desempeño programático)
-) La organización (desempeño organizacional)

Actualmente la medición y evaluación del desempeño o performance es una tarea de suma importancia en las organizaciones (Pimenta-da-Gama y Martínez-Ruiz, 2014).

Dimensiones del desempeño organizacional.

Si bien existen diversas maneras de entender el desempeño, existen unidades de medida convencionales que permiten orientar la medición del desempeño, pero estas dependen de manera directa de cada interesado; es decir, que cada grupo de interesados puede tener su propio concepto de lo que significa “buen” desempeño (Lusthaus et al., 2002).

De acuerdo con Popovich, citado en Kim (2004), una organización de alto desempeño es aquella que logra producir bienes y servicios de alta calidad con pocos recursos; pero, en una organización pública es difícil de medir. De acuerdo con Brewer y Selden, (2000), la medición del desempeño organizacional se puede basar en la percepción de los miembros de la organización.

Medición del desempeño organizacional.

Para la presente investigación se considera que el desempeño organizacional en el sector público se divide en desempeño interno y externo, considerando las dimensiones de eficiencia, efectividad y justicia (Kim, 2004).

2.4. Definiciones Básicas

Gestión del conocimiento: Poner a disposición del conjunto de miembros de una institución, de un modo práctico, ordenado y eficaz, además de los conocimientos explicitados, la totalidad de los conocimientos particulares, esto es, los conocimientos tácitos, de cada uno de los miembros de dicha institución, para que sean útiles para el más inteligente y mejor funcionamiento de la misma, permitiendo su máximo desarrollo y crecimiento (Del-Moral et al., 2008).

Desempeño organizacional: “Cumplimiento de los mandatos asociados a su misión, sus objetivos o sus metas” (Lusthaus et al., 2002).

Modelos de gestión del conocimiento: Perspectivas desde las que se aborda el desarrollo y estudio de la gestión del conocimiento en las organizaciones (Rodríguez-Gómez, 2006).

Conocimiento tácito: “Conocimiento que permanece en un nivel "inconsciente", se encuentra desarticulado y lo implementamos y ejecutamos de una manera mecánica sin darnos cuenta de su contenido” (Belly, 2015).

Conocimiento explícito: “Es el conocimiento que sabemos que tenemos y somos plenamente conscientes cuando lo ejecutamos, es el más fácil de compartir con los demás ya que se encuentra estructurado y muchas veces esquematizado para facilitar su difusión” (Belly, 2015).

Conocimiento individual: “Construcción humana que está en la mente y es propia del individuo, que hace referencia tanto al conocimiento tácito como explícito” (Henao-Calad et al., 2016).

Conocimiento grupal: Conocimiento construido a partir de una experiencia colectiva, a través de la “comunicación, reflexión coordinada, el pensamiento, la planificación, las decisiones y la acción tomadas en las distintas instancias de la organización, que formulan y resuelven problemas de importancia para la unidad social, ya sean comunidades, redes o equipos” (Henao-Calad et al., 2016).

Conocimiento organizacional:

“Capacidad que tienen los miembros de la organización para establecer distinciones en el proceso de llevar a cabo su trabajo, en contextos concretos, mediante la promulgación de conjuntos de generaciones cuya aplicación depende de entendimientos colectivos históricamente involucrados. Este conocimiento a menudo se incrusta en la organización no sólo en documentos o repositorios, sino también en rutinas, procesos, prácticas y normas. Puede ser entendido como el conjunto de acuerdos colectivos integrados en la

organización, que permite pensar y actuar con sus recursos de una manera distintiva en el mundo, de acuerdo con ello se evidencia que el conocimiento organizacional puede ser tanto tácito como explícito” (Hena-Calad et al., 2016).

Tabla 1*Matriz de Operacionalización de Variables*

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Descriptor | Instrumento |
|---|--|--|-------------------|---|--------------------|
| V.1. Gestión del Conocimiento | Se refiere al proceso sistémico para adquirir, distribuir tanto conocimiento tácito como explícito de los empleados para que otros puedan hacer uso de él (Alavi y Leidner, 1999). | Modelo que establece de manera formal el ciclo de vida del conocimiento dentro de la I.E. abarcando adquisición, distribución y utilización del conocimiento. | Adquisición | Fuentes del conocimiento | Cuestionario |
| | | | Distribución | Forma de adquisición del conocimiento Medios para el almacenamiento del conocimiento Procedimientos para la distribución del conocimiento | Cuestionario |
| | | | Utilización | Procedimientos de uso del conocimiento | Cuestionario |
| V.2. Percepción del Desempeño Organizacional | “El concepto de desempeño organizacional se refiere a si a la agencia le va bien en desempeñar las funciones administrativas y operativas de conformidad con la misión y si la agencia realmente produce las acciones y resultados de conformidad con la misión o el mandato institucional. Considerando como dimensiones el desempeño interno y externo con los valores de eficiencia, efectividad y justicia” (Kim, 2004). | Logro de los objetivos relevantes de la Institución, a través de las perspectivas de desempeño interno y externo contemplando las características de eficiencia, efectividad y justicia. | Desempeño | Eficiencia Interna | Cuestionario |
| | | | Interno | Efectividad Interna Justicia Interna | |
| | | | Desempeño Externo | Eficiencia Externa Efectividad Externa Justicia Externa | Cuestionario |

CAPÍTULO III

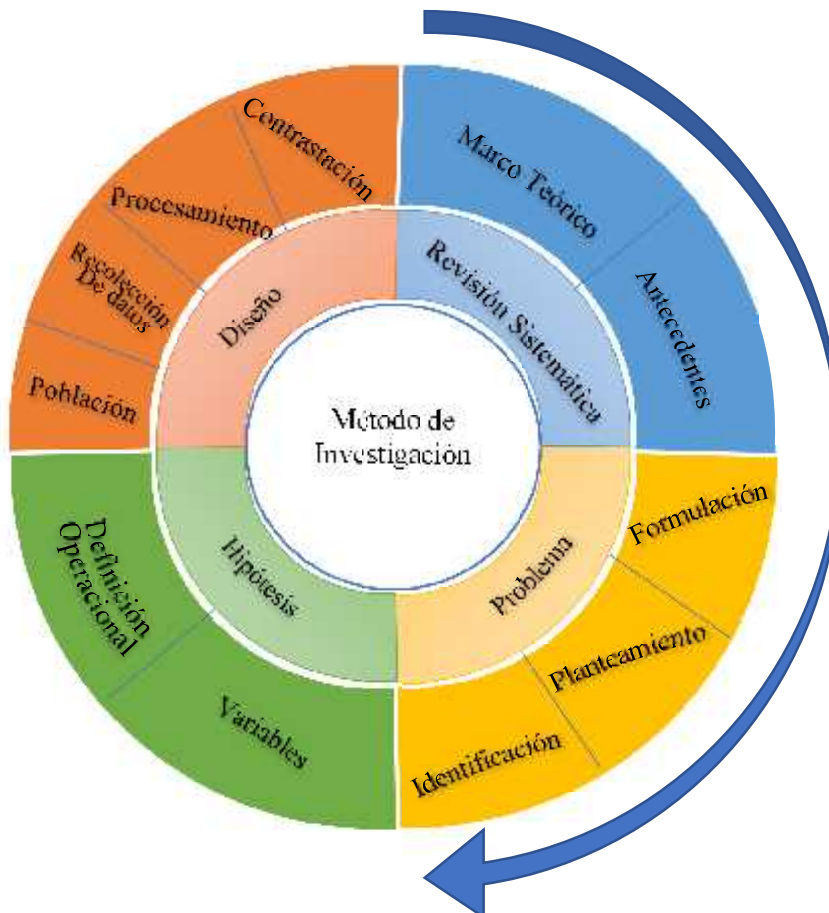
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

3.1. Método de investigación

La presente investigación se desarrolló considerando la aplicación del método hipotético deductivo, que de acuerdo con Vieytes (2004), inicia con el planteamiento del problema y la propuesta de hipótesis, entendiéndose que el problema surge a partir de la revisión sistemática del avance del conocimiento en un determinado momento. Por otro lado, la hipótesis es la respuesta al problema que el investigador propone y que se corroborará o refutará según el cumplimiento de ciertas consecuencias observacionales; es decir, una consecuencia observacional necesariamente se cumplirá si la hipótesis es verdadera.

Figura 1

Representación Esquemática del Ciclo de Investigación



Nota. Esta figura muestra el ciclo que se seguirá para el desarrollo del presente trabajo de investigación, ha sido elaborada por lo autores y adaptada de Vieytes (2004).

El proceso del método hipotético deductivo puede describirse como la formulación de la hipótesis principal, para luego, por medio de la deducción lógica, establecer las consecuencias observacionales que permitirán la contrastación de la hipótesis formulada, a través de la propuesta de un diseño, tal como se muestra en la Figura 1.

3.2. Tipología de la investigación

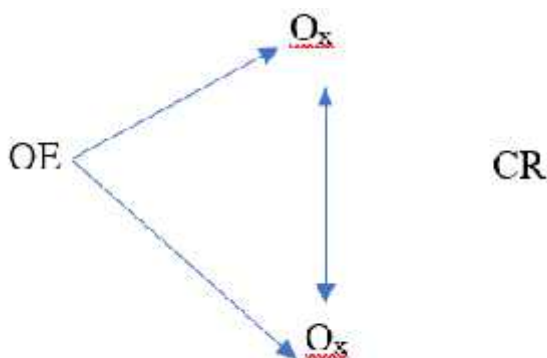
La elección o selección del tipo de investigación depende, en alto grado, del objetivo del estudio del problema de investigación y de las hipótesis que se formulen en el trabajo que se va a realizar (Bernal, 2010).

Por ello, según su finalidad, la investigación es básica; pues como lo menciona Vieytes (2004), tiene su fundamento en otras investigaciones y pretenderá “conocer, explicar y comprender” los fenómenos derivados de la gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional.

Según su alcance, la investigación se clasifica como descriptiva correlacional y de carácter propositivo, ya que, como lo indica la misma autora, cada una de las variables que interesan al investigador será medida de manera independiente, para luego establecer, a través de un índice numérico, denominado índice de correlación, la relación que existe entre ambas. Tal como se puede apreciar en la siguiente Figura:

Figura 2

Diseño de Investigación



Donde:

OE: Objeto de estudio

Ox: Modelo de Gestión del conocimiento

Oy: Desempeño organizacional

CR: Coeficiente relacional

Según su diseño es no experimental, ya que los datos serán recogidos en ambientes naturales donde se presenta el problema, utilizándose muestras representativas de la población que se pretende estudiar, que otorguen validez a los resultados obtenidos (Vieytes, 2004).

Según la temporalidad, la investigación se clasifica como transversal, pues considerando un tiempo único, se recogerán los datos luego de la aplicación del instrumento elegido, para su posterior procesamiento y presentación de resultados (Vieytes, 2004).

3.3. Unidad de Análisis

Para fines de la investigación se consideró la unidad de análisis el nivel secundario de la Institución Educativa Emblemática Santa Teresita.

3.4. Grupo de Estudio

El grupo de estudio está conformado por 60 docentes del nivel secundario

Criterios de Inclusión.

-) Docentes del nivel secundario nombrados o contratados que se encontraban laborando en el año académico 2020.

Criterios de exclusión.

-) Docentes que no llenaron correctamente los instrumentos.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se elaboró un instrumento validado para medir los procesos de la gestión del conocimiento y un instrumento para medir el desempeño organizacional. Partiendo para ello, de una revisión de literatura, que permitió obtener tanto la definición conceptual, como las dimensiones consideradas para poder medir las dos variables. Seguidamente, se explicarán los aspectos metodológicos para la construcción y validación del instrumento:

En primer lugar, se elaboraron los instrumentos a partir de la adecuación de otros utilizados en diferentes investigaciones. Para la consideración de cada reactivo se realizó la revisión teórica, la misma que ayudó a determinar las dimensiones a ser consideradas de acuerdo con las propuestas de otros autores y al contexto en el que se aplicarán los instrumentos.

Para la variable Gestión del conocimiento se utilizó la propuesta de Mul Encalada et al. (2013), haciendo una adecuación en los ítems para medir las dimensiones adquisición, compartición y utilización de conocimiento. Para la variable Desempeño organizacional se utilizó la propuesta de Kim (2004), quien propone la medición del desempeño interno y externo bajo los criterios de eficiencia, efectividad y justicia.

Para ambas variables se propone utilizar una escala como instrumento de recolección de datos, ya que este es el más adecuado para medir opiniones (Supo, 2013).

Una vez formulados los ítems, y teniendo los instrumentos diseñados, fueron sometidos a validación por parte de expertos, un experto en metodología de investigación y un experto en el tema de gestión del conocimiento, esto permitió reducir los ítems de un total propuesto de 42 ítems a 32 ítems.

Seguidamente, se realizó un análisis para establecer la validez de constructo (Supo, 2013), para esta fase se llevó a cabo el análisis factorial confirmatorio por medio del modelo de máxima verisimilitud, para luego elaborar el modelo de ecuaciones estructurales, validando los ítems que muestran mayor carga factorial sobre las variables en estudio. Para determinar la pertinencia del análisis factorial se realizaron las pruebas KMO y la prueba de esfericidad de Barlett obteniéndose resultados que indican que los datos son adecuados para aplicar el análisis factorial según se muestra en la tabla 2.

Tabla 2

Pruebas KMO y esfericidad de Barlett

| Variable | Prueba KMO | Prueba de esfericidad de Barlett |
|--------------------------|------------|----------------------------------|
| Gestión del Conocimiento | ,820 | ,000 |
| Desempeño Organizacional | ,861 | ,000 |

Luego de realizar el ajuste de bondad en el modelo de Análisis Factorial Confirmatorio,

se obtuvo la siguiente propuesta, con los resultados que se muestran en las Tabla 3 y 4.

Tabla 3

Índices de ajustes esperados para un modelo de análisis factorial confirmatorio para la variable Gestión del conocimiento

| Índice de ajuste | Valor Esperado | Valor Obtenido |
|---|----------------|----------------|
| Discrepancia entre X^2 y grados de libertad (CMIN/DF) | <5 | 1,098 |
| Indice de Bondad de Ajuste (GFI) | 0,90 - 1 | 0,88 |
| Indice de Ajuste Ponderado (AGFI) | 0,90 - 1 | 0,79 |

| | | |
|---|---------------|------|
| Indice residual de la raiz cuadrada media (RMR) | Cercano a 0 | 0,04 |
| Error cuadrático media de aproximación (RMSEA) | < 0,05 / 0,08 | 0,05 |
| Indice de ajuste comparativo (CFI) | 0,90 - 1 | 0,98 |
| Indice de ajuste normalizado (NFI) | 0,90 - 1 | 0,83 |
| Indice no normalizado (TLI) | 0,90 - 1 | 0,97 |

Asimismo, en el modelo de análisis factorial confirmatorio se puede verificar que las cargas factoriales tanto de los ítems, como de las variables endógenas, tienen valores altos (mayores a 0,30), estos coeficientes representan el grado de relación entre el constructo con sus respectivos indicadores.

Figura 3

Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio para la variable Gestión del conocimiento

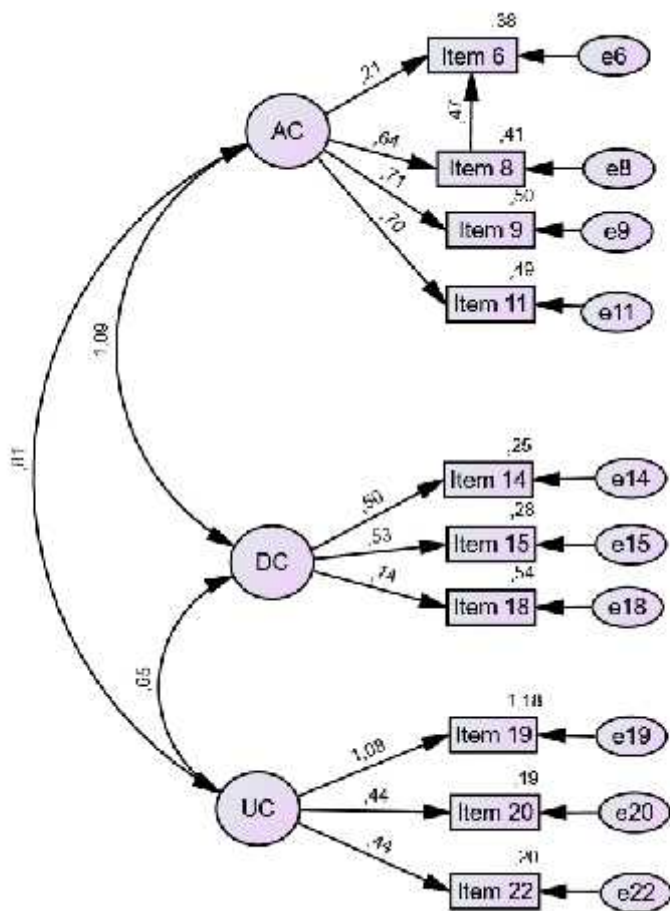


Tabla 4

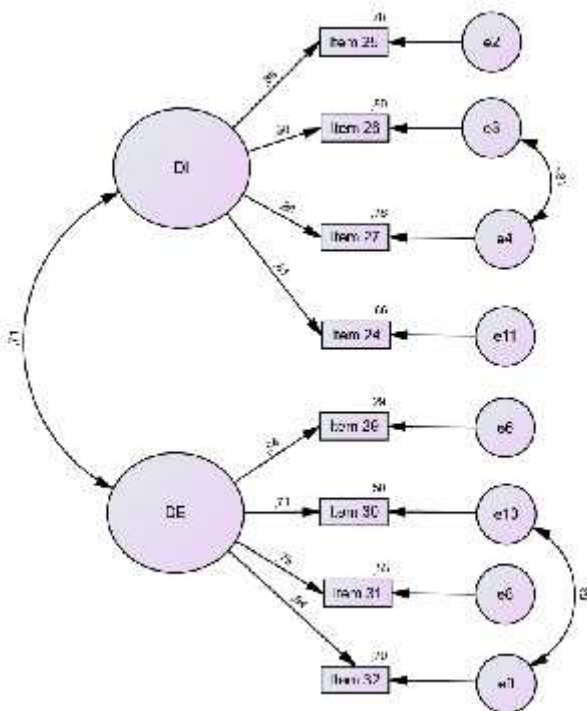
Índices de ajustes esperados para un modelo de análisis factorial confirmatorio para la variable Desempeño organizacional

| Índice de ajuste | Valor Esperado | Valor Obtenido |
|---|----------------|----------------|
| Discrepancia entre X^2 y grados de libertad (CMIN/DF) | <5 | 1,72 |
| Indice de Bondad de Ajuste (GFI) | 0,90 - 1 | 0,88 |
| Indice de Ajuste Ponderado (AGFI) | 0,90 - 1 | 0,76 |
| Indice residual de la raíz cuadrada media (RMR) | Cercano a 0 | 0,05 |
| Error cuadrático media de aproximación (RMSEA) | < 0,05 / 0,08 | 0,13 |
| Indice de ajuste comparativo (CFI) | 0,90 - 1 | 0,94 |
| Indice de ajuste normalizado (NFI) | 0,90 - 1 | 0,88 |
| Indice no normalizado (TLI) | 0,90 - 1 | 0,91 |

Asimismo, en el modelo de análisis factorial confirmatorio se puede verificar que las cargas factoriales tanto de los ítems, como de las variables endógenas, tienen valores altos (mayores a 0,30), estos coeficientes representan el grado de relación entre el constructo con sus respectivos indicadores.

Figura 4

Modelo de la Ecuación Estructural para la variable Desempeño Organizacional



Finalmente, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto para luego realizar el análisis de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 5

Confiabilidad estadística con Alfa de Cronbach Variable Gestión del conocimiento

| Escala | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--------------------------|------------------|----------------|
| Gestión del conocimiento | ,92 | 10 |

Tabla 6

Confiabilidad estadística con Alfa de Cronbach Variable Desempeño organizacional

| Escala | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--------------------------|------------------|----------------|
| Desempeño organizacional | ,92 | 08 |

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Para el procesamiento de datos se empleó la estadística descriptiva que permitió por medio de la presentación de tablas mostrar el análisis efectuado a las variables consideradas dentro de la investigación, se hizo uso principalmente del análisis de distribución de frecuencias por cada ítem medido, y al ser variables cualitativas, el único estadístico representativo es la moda.

Conviene subrayar que, debido a que la investigación contempla variables cualitativas, no es necesario realizar un análisis de normalidad.

Asimismo, la contrastación de la hipótesis se realizó a través del Análisis Log-Lineal, herramienta estadística que permite determinar el grado de correlación entre variables categóricas (Kerlinger y Lee, 2002).

Para efectuar el análisis de datos tanto descriptivo como inferencial, se utilizó el paquete estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

3.7. Aspectos éticos

El 3° artículo de la Ley sobre Derechos de Autor, indica que la protección del derecho de autor recae sobre todas las obras del ingenio, en el ámbito literario o artístico, cualquiera que sea su género, forma de expresión, mérito o finalidad. (Congreso de la República del Perú, 1996). Por ende, el presente trabajo tuvo en consideración la protección de los derechos de autor, por ello se citaron y referenciado bajo el estilo APA, todas las obras consultadas.

De igual forma, se respetó la integridad y confidencialidad de la información obtenida de los involucrados, así como su decisión de compartir el conocimiento que cada uno de ellos haya generado; evitando el plagio en cualquiera de sus expresiones. Para tal fin, se solicitó el consentimiento de los participantes a través del instrumento elaborado.

En relación con la confidencialidad, se respetó el anonimato de las respuestas que los involucrados brindaron como parte de la investigación, manteniendo la privacidad de sus opiniones.

Además, es necesario resaltar, que la investigación no se contrapone a ningún código deontológico de los colegios profesionales a los que pertenecen los involucrados en la presente investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez aplicados los instrumentos validados, se procedió con la recopilación de datos, los mismos que fueron estructurados utilizando una hoja de cálculo, luego de lo cual se codificaron las respuestas registradas por cada participante, utilizándose para ello una denominación tanto para cada pregunta como para cada ítem, desde el 1 hasta el 18; de igual forma, se colocó el valor marcado por cada participante en una escala de 1 a 5, tal como se muestra en la Figura 5.

Figura 5

Codificación de datos recopilados

| | A | T | C | D | F | F | G | I | I | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | |
|----|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Ítem 17 | Ítem 18 | |
| 1 | Sujeto1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 7 | 4 | 4 | 4 | 7 | 4 |
| 2 | Sujeto2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | Sujeto3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | Sujeto4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | Sujeto5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 6 | Sujeto6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 7 | Sujeto7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | Sujeto8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 9 | Sujeto9 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 10 | Sujeto10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | Sujeto11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | Sujeto12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | Sujeto13 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 14 | Sujeto14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | Sujeto15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | Sujeto16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 17 | Sujeto17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | Sujeto18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 19 | Sujeto19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | Sujeto20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | Sujeto21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | Sujeto22 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | Sujeto23 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 24 | Sujeto24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | Sujeto25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | Sujeto26 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | Sujeto27 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | Sujeto28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | Sujeto29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | Sujeto30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 31 | Sujeto31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | Sujeto32 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | Sujeto33 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | Sujeto34 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | Sujeto35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva que permitió, por medio de la presentación de tablas, mostrar el análisis efectuado a las variables consideradas dentro de la investigación, en este procedimiento se utilizó del análisis de distribución de

frecuencias por cada ítem medido, y al ser variables cualitativas, el único estadístico representativo aplicable fue la moda.

Conviene subrayar que, debido a que la investigación contempla variables cualitativas, no fue necesario realizar un análisis de normalidad.

A continuación, se presentan las tablas de frecuencias o histogramas que muestran los resultados de cada ítem medido como parte de la estadística de descriptiva.

4.1. Resultados del cálculo de frecuencias según indicadores de las variables

4.1.1. Gestión del conocimiento según percepción de los colaboradores de la I.E.E. que desarrollan labor docente y función administrativa

Tabla 7

Distribución de la frecuencia para la variable gestión del conocimiento

| | Porcentaje |
|------------|------------|
| Deficiente | 16,7 |
| Regular | 58,3 |
| Eficiente | 25,0 |
| Total | 100,0 |

La tabla 7, muestra la frecuencia para la variable gestión del conocimiento, en la que 25% de docentes encuestados percibe que existe una gestión del conocimiento eficiente, mientras que un 58,3 % percibe que existe una gestión del conocimiento regular, lo que se interpreta como una ausencia de políticas y prácticas de la gestión del conocimiento formalizadas en la Institución que conllevan a concebir que el conocimiento no es aprovechado en el desarrollo de las actividades propias de la labor docente.

A. Adquisición del conocimiento:

Tabla 8

Distribución de la frecuencia para la dimensión adquisición del conocimiento

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Deficiente | 9 | 18,8 |
| Regular | 25 | 52,1 |
| Eficiente | 14 | 29,2 |
| Total | 48 | 100,0 |

Los resultados de la frecuencia para la dimensión de adquisición del conocimiento muestran que solo 29.2% de docentes encuestados percibe que existen prácticas implantadas que coadyuvan a la adquisición del conocimiento con el propósito de lograr un desempeño eficiente en la Institución, logrando incrementar conocimiento para un mejor cumplimiento de tareas académicas y administrativas encomendadas; mientras que el 52.1% indica que las prácticas y actividades no contribuyen de manera significativa al incremento del activo del conocimiento en el personal docente.

i. Fuentes del conocimiento

Tabla 9

Frecuencia de docentes y personal directivo de la Institución que participan de manera habitual en cursos impartidos por instancias gubernamentales y no gubernamentales

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 1 | 2,1 |
| Neutral | 2 | 4,2 |
| De acuerdo | 12 | 25,0 |
| Totalmente de acuerdo | 32 | 66,7 |
| Total | 48 | 100,0 |

La tabla 9, evidencia que el 66.7% de docentes encuestados participan habitualmente en cursos impartidos por diversas instancias, entendiéndose que esta prácticas contribuyen a la adquisición de conocimiento personal y organizacional, esto sucede por el interés de cada trabajador que desea incrementar su conocimiento y especialización para un mejor resultado la labor que se le ha encargado, todo esto influyente sobre el desempeño organizacional.

ii. Formas de adquisición del conocimiento

Tabla 10

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al diálogo creativo e intercambio de ideas establecido como una práctica en todos los niveles de la Institución

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 4,2 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Neutral | 2 | 4,2 |
| De acuerdo | 18 | 37,5 |
| Totalmente de acuerdo | 26 | 54,2 |
| Total | 48 | 100,0 |

En cuanto a la frecuencia de la percepción de los docentes, respecto al diálogo creativo e intercambio de ideas, se observa que el 54.2% de docentes encuestados perciben esta práctica como habitual e implantada en todos los niveles de la organización. Con ello, se produce tanto la difusión como la adquisición de conocimiento; por un lado, el conocimiento es transmitido por quienes lideran los conversatorios, que son denominados los expertos en determinada materia, quienes comparten sus experiencias que han logrado dar solución a los problemas que se hayan podido presentar; por otro lado, la adquisición se produce por los participantes, quienes al escuchar e interactuar en estos diálogos y conversatorios adquieren conocimiento que luego ponen en práctica para dar solución a problemas que puedan surgir en el desarrollo de sus actividades, ampliando su experiencia para mejorar su desempeño, tanto individual como organizacional.

Tabla 11

Frecuencia de la percepción de docentes con respecto a la preocupación de la Institución por organizar actividades de entrenamiento formal liderado por personal experto.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 3 | 6,3 |
| Neutral | 1 | 2,1 |
| De acuerdo | 22 | 45,8 |
| Totalmente de acuerdo | 21 | 43,8 |
| Total | 48 | 100,0 |

En la tabla 11, se distingue que el 43.8% y 45,8% de docentes encuestados perciben que existe preocupación por parte de la Institución para organizar actividades de entrenamiento formal, teniendo como facilitadores a los expertos de la misma, aprovechando así el conocimiento tácito que poseen, que posteriormente es convertido en conocimiento explícito y difundido entre sus integrantes; de igual forma, el conocimiento explícito es aprehendido por los participantes quienes lo utilizan en la mejora de su expertis y que repercute en el desempeño tanto individual como organizacional.

Tabla 12

Frecuencia de la percepción de docentes con respecto al interés de la Institución por organizar conferencias o cursos de capacitación en los que se compartan conocimientos e ideas

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 4,2 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Neutral | 1 | 2,1 |
| De acuerdo | 20 | 41,7 |
| Totalmente de acuerdo | 25 | 52,1 |
| Total | 48 | 100,0 |

La tabla 12 presenta el resultado de la frecuencia de la percepción de docentes con respecto al interés de la Institución por organizar conferencias o cursos de capacitación en los que se compartan conocimientos e ideas, destacando que el 52.1% y 41,7% de docentes encuestados admiten que existe interés por parte de la Institución para organizar eventos que se convierten en espacio de compartición de conocimientos e intercambio de ideas; esto refleja la preocupación de la Institución por aprovechar el conocimiento y distribuirlo hacia todos sus colaboradores, quienes lo adquieren para el perfeccionamiento de sus habilidades y aprehensión de experiencias que permitirán solucionar problemas en cumplimiento de sus labores, incrementando así su conocimiento individual que repercutirá en el desempeño organizacional.

B. Distribución del conocimiento:

Tabla 13

Distribución de la frecuencia para la dimensión distribución del conocimiento

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 6 | 12,5 |
| Regular | 29 | 60,4 |
| Eficiente | 13 | 27,1 |
| Total | 48 | 100,0 |

Por su parte, la distribución de frecuencia para la dimensión distribución del conocimiento destaca que solo el 27.1% de docentes encuestados aprecia que la distribución del conocimiento es eficiente en la Institución, lo que permite presumir que el conocimiento es un activo que aún no se comparte en la magnitud adecuada, encontrándose todavía en poder de los expertos del conocimiento, lo que requiere atención a fin de propiciar la dinámica de la gestión del conocimiento.

i. Medios de distribución del conocimiento

Tabla 14

Frecuencia de la percepción de docentes con respecto al uso de tecnologías de información y comunicación (intranet, foro, videoconferencias, etc.) para la compartición de sus experiencias

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| Neutral | 1 | 2,1 |
| De acuerdo | 16 | 33,3 |
| Totalmente de acuerdo | 30 | 62,5 |
| Total | 48 | 100,0 |

La frecuencia sobre la percepción de docentes con respecto al uso de tecnologías de información y comunicación expone que el 62.5% de docentes encuestados consideran que en la Institución se utilizan tecnologías de información y comunicación (TIC) como medios para la compartición de experiencias; en efecto, el actual contexto vivido por la emergencia sanitaria obliga al uso permanente de TIC, a través de las cuáles se imparten las sesiones de clase para los estudiantes y se llevan a cabo las reuniones de coordinación académica y administrativa con personal docente de la Institución; estas herramientas han permitido compartir conocimiento y experiencias que han influido sobre el desempeño de los docentes, han generado la constitución de círculos de estudio y planificación de capacitaciones específicas para el manejo de herramientas de enseñanza – aprendizaje, que han impactado en el cumplimiento de objetivos de la Institución.

ii. Medios para el almacenamiento del conocimiento

Tabla 15

Frecuencia de la percepción de docentes con respecto al rol que cumplen los expertos como asesores del personal con menos experiencia.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 3 | 6,3 |
| Neutral | 1 | 2,1 |
| De acuerdo | 22 | 45,8 |
| Totalmente de acuerdo | 21 | 43,8 |
| Total | 48 | 100,0 |

Con respecto al rol que cumplen los expertos, se ha obtenido que el 89,6% de docentes perciben que existe preocupación por parte de la Institución para convertir a los expertos del conocimiento en mentores y facilitadores de los colaboradores con menor conocimiento permitiendo así la difusión y aprehensión del conocimiento necesario para un adecuado cumplimiento de sus labores, con lo que se pretende influir sobre el desempeño del colaborador, a través de la difusión del conocimiento que los expertos poseen y trasladan hacia sus compañeros, el que repercute en el desempeño individual y organizacional.

iii. Procedimientos para la distribución del conocimiento

Tabla 16

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al uso de lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 1 | 2,1 |
| Neutral | 3 | 6,3 |
| De acuerdo | 19 | 39,6 |
| Totalmente de acuerdo | 24 | 50,0 |
| Total | 48 | 100,0 |

En cuanto a la frecuencia sobre lecciones aprendidas y mejores prácticas, se evidencia que el 50% de docentes encuestados perciben que en la Institución se fomenta el uso de las lecciones aprendidas y buenas prácticas; lo que refleja el interés de la Institución por aprovechar el conocimiento de los expertos a través de las lecciones aprendidas, que permiten identificar conocimiento específico que contribuye con el desarrollo de las actividades empresariales, instaurándose posteriormente como buena práctica dentro de la organización; en efecto, el conocimiento tácito obtenido a través de la experiencia, se convierte en explícito y es distribuido a través de videos y documentación digital a cada integrante de la organización, logrando así su adquisición individual para su aplicación en el desarrollo de las labores de cada colaborador.

C. Utilización del conocimiento

Tabla 17

Distribución de la frecuencia para la dimensión utilización del conocimiento

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 10 | 20,8 |
| Regular | 31 | 64,6 |
| Eficiente | 7 | 14,6 |
| Total | 48 | 100,0 |

Los resultados mostrados en la tabla 17 reflejan que solo el 14,6% de los colaboradores en su rol docente y administrativo perciben que el conocimiento es utilizado de manera eficiente dentro de la Institución, lo que puede influir en el cumplimiento de sus metas y la calidad del trabajo realizado, afectando su desempeño, hecho que se confirma con el 85,4% alcanzado por los colaboradores que consideran que el conocimiento no es utilizado dentro de la organización de manera efectiva, lo que conlleva a perder oportunidades de mejora y aprovechar el conocimiento que los trabajadores han generado dentro de la Institución.

i. Procedimientos de uso del conocimiento

Tabla 18

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la elaboración de reportes e informes sobre competitividad y estrategia educativa

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 6,3 |
| En desacuerdo | 1 | 2,1 |
| Neutral | 6 | 12,5 |
| De acuerdo | 19 | 39,6 |
| Totalmente de acuerdo | 19 | 39,6 |
| Total | 48 | 100,0 |

En cuanto a la elaboración de reportes e informes sobre competitividad y estrategia educativa, se obtuvo que el 79.2% de docentes encuestados perciben que la Institución promueve la elaboración de reportes e informes sobre competitividad y estrategia educativa, acción que es considerada como una práctica instaurada, evidenciándose así el interés de la organización por distribuir el conocimiento entre sus miembros. Todo esto permite que los colaboradores conozcan sus niveles de desempeño, que a su vez los faculta a identificar fortalezas y debilidades que influyen en el cumplimiento de sus metas, para lo cual se establecen compromisos que lo ayuden a superar las debilidades y lograr los resultados óptimos; una actividad inherente a este proceso es la retroalimentación que se ofrece y que contribuye con la adquisición de nuevos conocimientos.

Tabla 19

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al análisis y rediseño de procesos para la mejora del servicio en la Institución

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 2 | 4,2 |
| Neutral | 3 | 6,3 |
| De acuerdo | 24 | 50,0 |
| Totalmente de acuerdo | 18 | 37,5 |
| Total | 48 | 100,0 |

Por su parte, el 87.5% de docentes consideran que la Institución realiza habitualmente un análisis frecuente de los procesos del negocio y propone el rediseño de aquellos que resulten fundamentales para ofrecer un servicio de calidad; esta práctica debería ser constante ya que permite incrementar el conocimiento sobre los procesos existentes en búsqueda de su mejora continua. Así también, el rediseño de los procesos obliga a la generación de un nuevo conocimiento que el colaborador deberá adquirir y utilizar en sus labores dentro de la Institución.

Tabla 20

Frecuencia de la percepción de los docentes sobre la obtención de patentes, licencias y derechos de autor como práctica establecida en la institución

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 8,3 |
| En desacuerdo | 8 | 16,7 |
| Neutral | 18 | 37,5 |
| De acuerdo | 17 | 35,4 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 2,1 |
| Total | 48 | 100,0 |

En relación con la obtención de patentes, licencias y derechos de autor, se obtuvo que el 37,5% de docentes aseguran que la Institución tiene procedimientos

establecidos para la obtención de patentes, licencias y derechos de autor; lo que refleja un escaso interés para la protección del conocimiento creado en la organización, lo que implica una desatención a las actividades que podrían crear conocimiento propio que contribuya con la ventaja de la Institución, a través de su desempeño organizacional.

4.1.2. Desempeño organizacional según la percepción de los colaboradores de la I.E.E. que desarrollan labor docente y función administrativa

Tabla 21

Distribución de la frecuencia para la variable percepción del desempeño organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 8 | 16,7 |
| Medio | 28 | 58,3 |
| Alto | 12 | 25,0 |
| Total | 48 | 100,0 |

Acerca de la frecuencia para la variable percepción del desempeño organizacional, el 25% de docentes asumen que existe un alto desempeño organizacional en la Institución, derivado de la formalidad y el orden en el que se han establecido sus procedimientos y por la manera estratégica como se ha utilizado el conocimiento en cada uno de los roles que el colaborador adopta.

A. Desempeño Interno

Tabla 22

Distribución de la frecuencia para la dimensión desempeño interno

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 7 | 14,6 |
| Medio | 34 | 70,8 |
| Alto | 7 | 14,6 |
| Total | 48 | 100,0 |

Por su parte, la dimensión desempeño interno arroja que el 14.6% de docentes reconoce que existe un alto desempeño interno en la Institución, frente a un 85.4% que reparan que el desempeño va de un nivel medio a bajo; lo que representa que aún no se ha valorado la importancia de un desempeño individual efectivo como medio para el desempeño organizacional efectivo, situación que preocupa ya que evidencia que la dimensión desempeño interno no ha sido valorada en su real magnitud e importancia para el éxito organizacional.

i. Eficiencia Interna

Tabla 23

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al uso del conocimiento y habilidades en pro de un desempeño eficiente

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 6,3 |
| En desacuerdo | 3 | 6,3 |
| Neutral | 3 | 6,3 |
| De acuerdo | 19 | 39,6 |
| Totalmente de acuerdo | 20 | 41,7 |
| Total | 48 | 100,0 |

Con respecto al uso del conocimiento y habilidades en pro de un desempeño eficiente, se distingue que el 81,3 % de docentes encuentra que la Institución ha utilizado su conocimiento y habilidades como elementos principales para un desempeño eficiente; sin embargo, existe un 12,6% de docentes que considera que su conocimiento y habilidades no han contribuido al desarrollo de la organización, en este escenario es preciso destacar que todo conocimiento contribuye al crecimiento organizacional, el mismo que, en mayor o menor magnitud representa un factor de éxito para la organización, su valor puede resultar significativo si es usado adecuadamente.

ii. Efectividad Interna

Tabla 24

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la productividad de la Institución

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 4,2 |
| En desacuerdo | 2 | 4,2 |
| Neutral | 2 | 4,2 |
| De acuerdo | 25 | 52,1 |
| Totalmente de acuerdo | 17 | 35,4 |
| Total | 48 | 100,0 |

En lo que respecta a la productividad, se muestra que un 87,5% de docentes contempla que la Institución tiene un nivel de productividad alta, frente a un 8,4% que perciben que la productividad no alcanza un nivel adecuado; esto significa que la mayoría de colaboradores acepta que contribuye al óptimo desempeño organizacional, lo que representa que el conocimiento ha sido aprovechado y exteriorizado para su distribución en beneficio de la organización.

Tabla 25

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la calidad de las actividades desarrolladas por sus compañeros de trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 2 | 4,2 |
| Neutral | 4 | 8,3 |
| De acuerdo | 24 | 50,0 |
| Totalmente de acuerdo | 17 | 35,4 |
| Total | 48 | 100,0 |

En referencia a la valoración que los docentes hacen de los demás colaboradores de la organización, un 85,4 % coincide en que sus compañeros de trabajo dentro de la Institución tienen un desempeño alto, frente a un 6,3% de docentes que perciben que el desempeño de sus compañeros debe mejorar para lograr resultados de calidad en la ejecución de sus tareas.

iii. Justicia interna

Tabla 26

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la justicia y equidad en el trato para empleados

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 4,2 |
| En desacuerdo | 3 | 6,3 |
| Neutral | 5 | 10,4 |
| De acuerdo | 18 | 37,5 |
| Totalmente de acuerdo | 20 | 41,7 |
| Total | 48 | 100,0 |

Por otro lado, el 79,2 % de docentes encuentra que existe justicia y equidad en el trato hacia los empleados, teniendo en cuenta todos los aspectos sin discriminar por afiliación política, sexo, estado marital o edad; factor que permite al colaborador sentirse cómodo en un ambiente de trabajo en el que se valora su conocimiento y habilidades para el cumplimiento de sus metas institucionales.

B. Desempeño Externo

Tabla 27

Distribución de la frecuencia para la dimensión desempeño externo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 10 | 20,8 |
| Medio | 28 | 58,3 |
| Alto | 10 | 20,8 |
| Total | 48 | 100,0 |

En cuanto a la dimensión desempeño externo, el 20.8% de docentes encuestados admite que existe un alto desempeño externo en la Institución, factor clave para lograr un desempeño organizacional satisfactorio y por ende, forjar la ventaja competitiva.

i. Eficiencia Externa

Tabla 28

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a los errores cometidos en la Institución en la ejecución de actividades programadas

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 4,2 |
| En desacuerdo | 4 | 8,3 |
| Neutral | 8 | 16,7 |
| De acuerdo | 24 | 50,0 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 20,8 |
| Total | 48 | 100,0 |

Se aprecia que el 20.8% de docentes considera que se cometen errores al momento de realizar las actividades dentro de la Institución, lo que representa que existen vacíos en el desarrollo de las actividades debido al escaso conocimiento que existe sobre ellas.

Tabla 29

Frecuencia de la percepción de docentes con respecto a las relaciones estratégicas establecidas con entidades o instituciones de la localidad

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 1 | 2,1 |
| Neutral | 6 | 12,5 |
| De acuerdo | 27 | 56,3 |
| Totalmente de acuerdo | 13 | 27,1 |
| Total | 48 | 100,0 |

La frecuencia sobre las relaciones estratégicas establecidas por la Institución muestra que el 83,4% de docentes afirma que las relaciones estratégicas formalizadas con diversas instituciones de la localidad son apropiadas y contribuyen con la promoción de un desempeño eficiente; siendo este aspecto fundamental ya que el

conocimiento que se obtiene del exterior de la organización permitirá innovar procesos, metodologías y técnicas que generen la ventaja competitiva a través de un desempeño organizacional óptimo.

ii. Efectividad Externa

Tabla 30

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto al logro de objetivos en la organización

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 2 | 4,2 |
| Neutral | 2 | 4,2 |
| De acuerdo | 23 | 47,9 |
| Totalmente de acuerdo | 20 | 41,7 |
| Total | 48 | 100,0 |

En relación con el logro de objetivos, se muestra que el 88,6% de docentes considera que se logran los objetivos planificados dentro de la institución, siendo un indicativo de la coherencia que existe entre lo programado y las acciones tomadas para su consecución.

iii. Justicia Externa

Tabla 31

Frecuencia de la percepción de los docentes con respecto a la satisfacción de los padres de familia

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,1 |
| En desacuerdo | 1 | 2,1 |
| Neutral | 3 | 6,3 |
| De acuerdo | 24 | 50,0 |

| | | |
|-----------------------|----|-------|
| Totalmente de acuerdo | 19 | 39,6 |
| Total | 48 | 100,0 |

Finalmente, con respecto a la satisfacción de padres de familia, se obtuvo que el 89.6% de docentes asume que los padres de familia se encuentran satisfechos con la Institución, lo que representa la percepción de un desempeño efectivo cuyo resultado se refleja en la aceptación de la Institución por parte los padres de familia.

4.2. Estadística Inferencial – Contrastación de Hipótesis

Para analizar la relación entre tres o más variables categóricas se utilizan los modelos log–lineales. Lo que se busca es analizar la asociación, es por ello que no se hace distinción entre variables de respuesta y covariables.

La estrategia básica en el modelado consiste en ajustar un modelo a las frecuencias observadas en la tabla cruzada. Los modelos contienen componentes que reflejan las distintas asociaciones entre las variables. Los modelos son representados por las frecuencias esperadas. Los patrones de asociación entre las variables pueden describirse en términos de los odds y los odds ratios.

La modelización log-Lineal calcula el modelo saturado teniendo en cuenta todos los efectos. A partir del cual va eliminando efectos y contrastando si las frecuencias obtenidas al suprimir esta varían o no significativamente de las observadas.

Si las diferencias encontradas al eliminar un efecto no difieren significativamente de las observadas, quiere decir que dicho efecto puede suprimirse del modelo ya que no contribuye significativamente a explicar las frecuencias encontradas en el cruce de estas variables.

El proceso continuará en sucesivas interacciones eliminando efectos hasta dar con el modelo más simple que explique las frecuencias observadas.

4.2.1. Aplicación del log lineal, según las dimensiones de la variable gestión del conocimiento que se relacionan de manera directa con la variable desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca

Tabla 32

Modelo resultante de variables asociadas

| | | |
|--|---|------|
| Clase generadora | USO_CONOCIMIENTO*DESEMPEÑO_INTERNO, USO_CONOCIMIENTO*DESEMPEÑO_EXTERNO, ADQUISICIÓN_CONOCIMIENTO*DISTRIBUCIÓN_CONOCIMIENTO, ADQUISICIÓN_CONOCIMIENTO*DESEMPEÑO_INTERNO, DISTRIBUCIÓN_CONOCIMIENTO*DESEMPEÑO_EXTERNO | |
| Número de iteraciones | | 0 |
| Máx Diferencia entre márgenes observados y ajustados | | ,159 |
| Criterio de convergencia | | ,250 |

Para comprobar el modelo resultante se aplicó la prueba chi-cuadrado, como medio para corroborar la relación entre las variables del modelo.

4.2.2. Relación entre la adquisición del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional

Tabla 33

Resultado Chi-cuadrado variables Adquisición Conocimiento Desempeño Interno

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 27,135 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 24,301 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 12,097 | 1 | ,001 |
| N de casos válidos | 48 | | |

Asimismo, de acuerdo con los resultados del análisis Log-Lineal, corroborados por la prueba Chi-cuadrado que se muestran en la tabla 33, se puede concluir que existe una relación entre Adquisición de Conocimiento y Desempeño Organizacional, con un p-valor = .000 solo para la dimensión Desempeño Interno.

4.2.3. Relación entre la distribución del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional

Tabla 34

Resultado Chi-cuadrado variables Distribución Conocimiento y Desempeño Externo

| | | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-----------------------|----|--------------|----|---|
| Chi-cuadrado | de | 19,294 | 4 | ,001 |
| Pearson | | ^a | | |
| Razón | de | 20,596 | 4 | ,000 |
| verosimilitud | | | | |
| Asociación lineal por | | 13,071 | 1 | ,000 |
| lineal | | | | |
| N de casos válidos | | 48 | | |

Por otro lado, de acuerdo con los resultados del análisis Log-Lineal, corroborados por la prueba Chi-cuadrado que se muestran en la tabla 34, se puede concluir que existe una relación entre Distribución de Conocimiento y Desempeño Organizacional, con un p-valor = .000 solo para la dimensión Desempeño Externo.

4.2.4. Relación entre la utilización del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional

Tabla 35

Resultado Chi-cuadrado variables Utilización de Conocimiento y Desempeño Interno

| | | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | de | 22,119 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | de | 19,652 | 4 | ,001 |
| Asociación lineal por lineal | | 12,780 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | | 48 | | |

Tabla 36

Resultado Chi-cuadrado variables Uso Conocimiento Desempeño Externo

| | | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | de | 29,703 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | de | 26,347 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | | 20,128 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | | 48 | | |

De acuerdo con los resultados del análisis Log-Lineal , corroborados por la prueba Chi-cuadrado que se muestran en las tablas 35 y 36, se puede concluir que existe una relación entre Utilización de Conocimiento y Desempeño Organizacional, con un p-valor = .000 tanto para el análisis con la dimensión Desempeño Interno como con la dimensión Desempeño Externo, por lo que se acepta la hipótesis: Existe una relación directa entre la utilización del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca

4.2.5. Correlacionar la gestión del conocimiento y la percepción del desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca

Tabla 37

Resultado Chi-cuadrado variables Gestión del Conocimiento y Desempeño Organizacional

| | | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-----------------------|----|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado | de | 47,471 ^a | 4 | ,000 |
| Pearson | | | | |
| Razón | de | 39,538 | 4 | ,000 |
| verosimilitud | | | | |
| Asociación lineal por | | 26,140 | 1 | ,000 |
| lineal | | | | |
| N de casos válidos | | 48 | | |

Finalmente, de acuerdo con los resultados de la prueba Chi-cuadrado que se muestran en la tabla 37, se puede concluir que existe una relación entre la variable Gestión del Conocimiento y Percepción del Desempeño Organizacional, con un p-valor = .000, por lo que se acepta la hipótesis general: Existe una relación directa entre la gestión el conocimiento y la percepción del desempeño organizacional de una I.E.E. de la ciudad de Cajamarca, 2020 – 2021.

4.3. Discusión

Luego de realizar el procesamiento de datos y haber contrastado la hipótesis, se obtuvo como resultado que existe una relación directa entre las dimensiones Distribución de Conocimiento (Transferencia) y Desempeño Externo, correspondientes a las variables Gestión del conocimiento y Desempeño Organizacional respectivamente. De forma, específica los datos indican Chi Cuadrado=19.294 y p=.001; con lo cual se corrobora la

conclusión de la investigación realizada por Lacu-Bringas(2017), en la que se concluye que de las dimensiones de Gestión del Conocimiento, consideradas en el estudio sólo a través de la dimensión Transferencia de Conocimiento, en el informe denominada distribución, tiene una relación positiva con el Desempeño Organizacional, tal como se observa en sus resultados estadísticos, Coef. de 0.392 (p valor <0.01), que permiten la aceptación de la hipótesis: “*La Transferencia de Conocimiento influye positivamente en la productividad organizacional*”. Sucediendo lo mismo con la investigación realizada por de Coaquira-Tuco (2017), en la que se comprueba la existencia de una relación directa entre la dimensión Transferencia de Conocimiento con Desempeño Organizacional con un valor $p= .037$. Ratificando así lo propuesto en la presente investigación, que fundamenta la relación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Organizacional. De esta manera aseveramos que la Gestión del conocimiento representa una herramienta de gestión de suma importancia para que las empresas logren un desempeño organizacional óptimo y en consecuencia sean exitosas en el mercado, aprovechando el conocimiento existente y estableciendo buenas prácticas en el proceso de transferencia del conocimiento. Enseguida, es propicio mencionar que a partir de los resultados mostrados se pueden proponer investigaciones que aborden los demás procesos que son parte de la gestión del conocimiento y determinar de una manera holística su influencia con el desempeño organizacional.

De la misma forma, se muestra la relación entre la dimensión Utilización de Conocimiento y Desempeño interno, correspondientes a las variables Gestión del conocimiento y Desempeño Organizacional, a través de los valores obtenidos para el Desempeño Interno son Chi Cuadrado = 22.119 y $p= .000$ y Desempeño Externo con Chi Cuadrado= 29.703, $p= .000$. ; por su parte, también se aprecia claramente la relación que existe entre la dimensión Adquisición de Conocimiento con la dimensión Desempeño Interno, evidenciado a través de los valores Chi Cuadrado= 27.135 y $p=.000$. Por su parte,

la dimensión Distribución del Conocimiento, de la variable Gestión del Conocimiento, sólo se relaciona con la dimensión Desempeño Externo, de la variable Desempeño Organizacional, tal como se demuestra con los valores Chi Cuadrado = 19.294 y $p=.001$. En efecto, de esta forma se confirma la existencia de una relación entre las variables Gestión del Conocimiento y el Desempeño Organizacional, resultado de la contrastación de la hipótesis y análisis de los valores obtenidos. Estos resultados son concordantes con los resultados obtenidos por Hanif et al. (2018), que muestran un efecto positivo entre las variables Gestión del Conocimiento y el Desempeño Organizacional. Los datos indican un valor $R=0.816$ en la relación entre Adquisición de Conocimiento y Desempeño Organizacional, un valor $R=0.745$ en la relación entre Distribución de Conocimiento y Desempeño Organizacional y un valor $R=0.747$ entre la Aplicación de Conocimiento y Desempeño Organizacional. Lo mencionado anteriormente permite inferir que existen factores que determinarán el grado de relación entre variables, lo que conducirá a la obtención de un mayor o menor impacto sobre sus procesos de negocio; algunas limitantes que se presumen son parte de esta investigación están representadas por las características de las organizaciones, del contexto en el que se desarrollen y los factores ambientales específicos que influyen en un determinado momento. Por ello, es recomendable que futuros investigadores contemplen la posibilidad de realizar estudios sobre variables alternas concretas que tienen efecto sobre la gestión del conocimiento en las organizaciones. Por su parte, en relación con los resultados, pueden ser utilizados para una investigación prospectiva en la que se analice la implementación formal de la propuesta para la gestión del conocimiento dentro de la institución objeto de estudio, que pueda establecer de manera exacta el impacto de un modelo de gestión del conocimiento puesto en marcha dentro de una organización; también se propone el fomento de las buenas prácticas propias de la

gestión de conocimiento en instituciones que tengan características similares a las de la organización en estudio.

Finalmente, los resultados obtenidos en esta investigación permiten aseverar que existe una relación directa entre las variables Gestión del Conocimiento y Desempeño Organizacional con valores de Chi Cuadrado= 47,471 y $p= .000$, que resulta significativos y son respaldados por los resultados obtenidos en la investigación realizada por Padilla-Ornelas y Martínez-Serna (2018), en la que se demuestra una relación causal entre las variables Gestión del Conocimiento y Desempeño Organizacional, debido al coeficiente de determinación (R^2), cuyo valor fue de 0.323., coincidiendo con los resultados de la investigación de Iqbal et al. (2019), cuyos datos estadísticos demuestran que existe una relación entre los procesos de la Gestión del Conocimiento (Adquisición, Distribución, Utilización) y los procesos del Desempeño Organizacional con valores $r = 0.624$ y $p=0.001$. lo que revela la importancia de realizar un análisis comparativo teniendo en cuenta un procesamiento de datos formalizado y validado, tanto en contenido como en estructura, que otorguen el rigor científico y la confiabilidad a los resultados obtenidos. En consecuencia, se afirma que la implementación de estrategias que integren la gestión del conocimiento para favorecer el desempeño organizacional puede lograr efectos determinantes para el éxito de la organización.

REFERENCIAS

- Ahmed, S., Fiaz, M., & Shoaib, M. (2015). Impact of Knowledge Management Practices on Organizational Performance: An Empirical study of Banking Sector in Pakistan. *FWU Journal of Social Sciences; Peshawar*, 9(2), 147-167. <https://search.proquest.com/docview/1761253571/abstract/DB37045CB8A84A17P/Q/24>
- Alavi, M., & Leidner, D. (1999). Knowledge Management Systems: Issues, Challenges, and Benefits. *Communications of the Association for Information Systems*, 1. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.00107>
- Andreu, R., & Baiget, J. (2016). *Gestión del conocimiento y competitividad*. Ediciones Universidad de Navarra S.A.
- Arbonés, A. (2006). *Conocimiento para innovar. Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento*. Diaz de Santos S.A.
- Belly, P. L. (2015, junio 11). *¿Qué es el Conocimiento Tácito, Implícito y Explícito?* Management Journal. <http://www.managementjournal.net/lideres-opinion/que-es-el-conocimiento-tacito-implicito-y-explicito>
- Benavides-Velasco, C., & Quintana-García, C. (2003). *Gestión del conocimiento y calidad total*. Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación Científica: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera Edición). Prentice Hall.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (2000). Why Elephants Gallop: Assessing and Predicting Organizational Performance in Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 685-712. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024287>

- Cegarra-Navarro, J., & Martínez-Martínez, A. (2017). *Gestión del conocimiento una ventaja competitiva*. ESIC Editorial.
- Coaquira-Tuco, C. M. (2017). *Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión* [Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1126>
- Del-Castillo, C., & Vargas, B. (2009). El proceso de gestión y el desempeño organizacional. Una aproximación a la nueva gestión pública desde el ámbito de los gobiernos locales. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 14(26), 57-80. <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360733606003.pdf>
- Del-Moral, A., Pazos, J., Rodríguez, E., Rodríguez-Patrón, A., & Suárez, S. (2008). *Gestión del Conocimiento*. Paraninfo S.A.
- Hanif, M. I., Malik, F., & Hamid, A. B. A. (2018). The Effect of Knowledge Management and Entrepreneurial Orientation on Organization Performance. *Journal of Entrepreneurship Education; Arden*, 21(4), 1-12. <https://search.proquest.com/docview/2178087730/abstract/DB37045CB8A84A17P/Q/19>
- Henao-Calad, M., Uribe, B., & Diez, A. (2016). *El conocimiento tácito grupal, motor del conocimiento organizacional*.
- Hurtado-Pantos, P. F. J. (2017). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017* [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27452>
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., & Hussain, S. (2019). From knowledge management to organizational performance. *Journal of Enterprise Information*

Management; Bradford, 33(1), 36-59. <http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083>

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (Cuarta Edición). McGraw Hill.

Kim, S. (2004). Individual-Level Factors and Organizational Performance in Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 245-261. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui013>

Lacu-Bringas, M. M. (2017). *El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento. Estudio empírico de las PYME Españolas en Brasil* [Tesis Doctoral, Universidad Pontificia Comillas de Madrid]. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/123210/retrieve>

López-Cabarcos, M. Á., & Oliveira-Monteiro, S. (2010). La gestión del conocimiento y el desempeño organizacional. Un estudio aplicado. *Economía Industrial*, 119-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3405132>

Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., Garden, F., & Plinio_Montalvan, G. (2002). *Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Banco Interamericano de Desarrollo; Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. <http://www.deslibris.ca/ID/424153>

Ministerio de Educación. (s. f.). *Servicios Educativos—ESCALE - Unidad de Estadística Educativa*. Recuperado 15 de septiembre de 2019, de <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiie>

Mul Encalada, J., Mercado Padilla, L. M., & Ojeda López, R. N. (2013). Propuesta de un instrumento para conocer las actividades de gestión del conocimiento y los factores organizativos que la incluyen. *XVIII Congreso internacional de Contaduría*,

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/2.12.pdf>

- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*. *Harvard Business Review*, 21-45. <https://hbr.org/2007/07/the-knowledge-creating-company>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. Oxford University Press.
- Ordoñez-de-Pablos, P. (2001). La gestión del conocimiento como base para el logro de una ventaja competitiva sostenible: La organización Occidental versus Japonesa. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 7, 91-108. https://www.researchgate.net/publication/329280692_Gestion_del_conocimiento_y_su_importancia_para_la_toma_de_decisiones_en_las_empresas_Mexico_vs_Japon
- Padilla-Ornelas, P. J., & Martínez-Serna, Ma. del C. (2018). Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 75, 55-65. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/674/67457300007/index.html>
- Payal, R., & Debnath, R. M. (2015). Effect of Knowledge Management on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. *Productivity; New Delhi*, 56(3), 274-290. <https://search.proquest.com/docview/1780132611/abstract/35380ED65E60431APQ/20>
- Pérez-Zapata, J., & Cortés-Ramírez, J. A. (2009). Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje. *Revista Ciencias Estratégicas*, 17, 251-271. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151313682008>

- Pimenta-da-Gama, A., & Martínez-Ruiz, M. P. (2014). *Análisis de la performance en las empresas: Una perspectiva integrada*. Editorial UOC.
<https://searchworks.stanford.edu/view/11370621>
- Rocchigiani, M., & Herbel, D. (2013). *Organization analysis and development*. Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Rodríguez-Gómez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: Una aproximación teórica. *Educación*, 25-39.
- Santillán-de-la-Peña, M. (2010). *Gestión del conocimiento: El modelo de gestión de empresas del siglo XXI*. Netbiblo S.L.
- Schunk, D. (2001). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa*.
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento*. www.validaciondeinstrumentos.com
- Tomasini-Bassols, A. (2001). *Teoría del conocimiento clásico y epistemología Wittgensteiniana*. Plaza y Valdez Editores.
- Torres-Hernández, Z. (2014). *Teoría general de la Administración*. Patria.
- Valhondo, D. (2010). *Gestión del Conocimiento del mito a la realidad*. Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Editorial de las Ciencias.
- Villalobos-Andrade, S. (2003). *Filosofía 2*. Editorial Umbral.

APÉNDICE 1

Cuestionarios

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES Y PERSONAL

ADMINISTRATIVO

Buenos días (tardes):

Estamos desarrollando una investigación que servirá para elaborar una tesis de doctorado acerca de la gestión del conocimiento y su influencia en la percepción del desempeño organizacional en la I.E.E Santa Teresita.

Quisiéramos pedir su ayuda, valorando las afirmaciones provistas para cada variable de esta investigación. Esta actividad no llevará mucho tiempo. Todas las respuestas son confidenciales y anónimas.

Las opiniones de todos los encuestados serán resumidos en la tesis doctoral, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pedimos que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

CONFIDENCIALIDAD

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados automáticamente y no se le está pidiendo su nombre.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INDICACIONES

A continuación, se le presentarán un conjunto de afirmaciones con cinco alternativas para cada una, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Sólo elija una opción. Cuando valore la alternativa, piense en lo que sucede la mayoría de las veces en su trabajo.

ESCALA DE VALORACIÓN DE CADA ÍTEM

- 1: TOTALMENTE EN DESACUERDO
- 2: EN DESACUERDO
- 3: NEUTRAL

4: DE ACUERDO

5: TOTALMENTE DE ACUERDO

VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

A. SOBRE ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO

| ¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre Adquisición de Conocimiento en la Institución? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | La Institución tiene como política contratar asesorías que ayuden a conocer las necesidades de los estudiantes y padres de familia | | | | | |
| 2 | Para la Institución es importante realizar estudios del entorno para mejorar el servicio educativo | | | | | |
| 3 | La Institución de manera habitual organiza cursos, seminarios y/o congresos para adquirir conocimiento sobre estrategia y competitividad educativa | | | | | |
| 4 | La colaboración con instituciones de educación superior es relevante para adquirir conocimientos útiles para la institución | | | | | |
| 5 | Se practica la discusión presencial y virtual con expertos sobre estrategia y competitividad educativa | | | | | |
| 6 | Los docentes y personal directivo de la Institución participan de manera habitual en cursos impartidos por instancias gubernamentales y no gubernamentales. | | | | | |
| 7 | La Institución tiene como práctica común documentar experiencias y lecciones aprendidas, incluyendo errores. | | | | | |
| 8 | El diálogo creativo y el intercambio de ideas en todos los niveles es una práctica establecida en la Institución. | | | | | |
| 9 | La Institución se preocupa por organizar entrenamiento formal con cursos proporcionados por personal experto de la misma Institución. | | | | | |
| 10 | Los docentes son estimulados continuamente para compartir nuevos conocimientos e ideas con sus superiores | | | | | |
| 11 | La Institución organiza conferencias o cursos de capacitación para que los docentes compartan conocimientos e ideas | | | | | |
| 12 | La Institución tiene como política la gestación de grupos de aprendizaje que involucre a los docentes | | | | | |

B. SOBRE DISTRIBUCIÓN DE CONOCIMIENTO

| ¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre Distribución de Conocimiento en la Institución? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 13 | Se elaboran boletines internos para compartir información interna importante | | | | | |
| 14 | La Institución utiliza tecnologías de información y comunicación (intranet, foro, videoconferencias, etc.) para que los docentes compartan sus experiencias | | | | | |
| 15 | Por lo general los expertos de la institución actúan como asesores con el personal con menos experiencia | | | | | |
| 16 | Existen grupos de aprendizaje interdisciplinarios con el fin de compartir conocimiento | | | | | |
| 17 | Una forma habitual de entrenamiento informal de los docentes es mediante la observación de la realización de actividades de expertos de la propia institución | | | | | |
| 18 | Se fomenta a que los trabajadores utilicen las lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo | | | | | |

C. UTILIZACIÓN DE CONOCIMIENTO

| ¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre Utilización de Conocimiento en la Institución? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 19 | La elaboración de reportes e informes sobre competitividad y estrategia educativa es una práctica establecida | | | | | |
| 20 | El análisis y rediseño de procesos para la mejora del servicio se realiza de forma habitual en la Institución | | | | | |
| 21 | Existen estrategias de reconocimiento y recompensa para el personal creativo e innovador. | | | | | |
| 22 | La obtención de patentes, licencias, derechos de autor es una práctica establecida en la institución. | | | | | |
| 23 | La institución cuenta con mecanismos establecidos para proteger el conocimiento del uso inapropiado o ilegal dentro y fuera de la misma | | | | | |

VARIABLE: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

| ¿Cuán de acuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre el Desempeño Organizacional de la Institución? | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 24 | Mi organización ha hecho un buen uso de mi conocimiento y habilidades en la búsqueda de formas para llegar a ser más eficientes | | | | | |
| 25 | La productividad de mi organización es alta | | | | | |
| 26 | La calidad de las actividades desarrolladas por mis compañeros de trabajo es alta | | | | | |
| 27 | Mi organización provee justicia y equidad en el trato para empleados en todos los aspectos sin discriminar por afiliación política, sexo, estado marital o edad | | | | | |
| 28 | En general, todos son tratados con respeto en mi organización | | | | | |
| 29 | Mi organización ha establecido relaciones estratégicas con entidades o instituciones de la localidad muy apropiadamente | | | | | |
| 30 | Cuando se ejecutan las actividades programadas, es raro cometer grandes errores en mi organización | | | | | |
| 31 | El logro de objetivos en mi organización es muy alto | | | | | |
| 32 | La satisfacción de los padres de familia con mi institución es muy alta | | | | | |

APÉNDICE 2

Validez y confiabilidad


FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apreciado Doctor: **RAFAEL LEAL ZAVALA**

Por favor responda si el instrumento de investigación, el cual está usted evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. De responder de manera negativa a algunos de ellos, especifique en comentario el porqué.

| CRITERIOS | SI | NO | COMENTARIO |
|---|----|----|---|
| Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación. | X | | |
| Si las instrucciones son fáciles de seguir. | X | | |
| Si el instrumento está organizado en forma lógica. | X | | |
| Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido. | | X | Corregir algunos términos técnicos. |
| Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems. | X | | |
| Si las alternativas de respuestas son las apropiadas. | X | | |
| Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas. | X | | |
| (*) Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador. | X | | |
| (*) Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar. | X | | |
| (*) Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable. | | X | No queda claro cómo los ítems que serán aplicados a los estudiantes se integrarán al análisis de datos. |

(*) Se responderán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.


.....
Dr. **RAFAEL LEAL ZAVALA**

Validador

DNI. N° 40472731

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario, dirigido a desarrollar la investigación doctoral: Gestión del conocimiento y el desempeño organizacional en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, 2020 - 2021

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, 2020 – 2021

| Objetivos específicos | Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Área de Validación | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------|---|--|-----------------------------|----|-----------------------------|----|------------------------------|----|------------------------------|----|-----------|---|--|
| | | | | | Pertinencia con el Objetivo | | Pertinencia con la variable | | Pertinencia con la dimensión | | Pertinencia con el indicador | | Redacción | | |
| | | | | | P | NP | P | NP | P | NP | P | NP | A | I | |
| <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre la adquisición del conocimiento y el desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca. Establecer la relación que existe entre la distribución del conocimiento y el desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca. Establecer la relación que existe entre la utilización del conocimiento y el desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca. | Gestión del Conocimiento | Adquisición | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fuentes del conocimiento ✓ Forma de adquisición del conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 1, 2, 3, 4, 5, 6 ✓ 7, 8, 9, 10, 11 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Distribución | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Medios de distribución del conocimiento ✓ Medios de almacenamiento del conocimiento ✓ Procedimientos de distribución del conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 12, 13 ✓ 14, 15 ✓ 16, 17, 18, 19 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Utilización | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimientos de uso del conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 20, 21, 22, 23, 24, 25 | X | | X | | X | | X | | | X | |
| | Percepción del Desempeño Organizacional | Eficiencia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia Interna ✓ Eficiencia Externa | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 26, 27 ✓ 32, 33, 40 | X | | X | | X | | X | | | X | |
| | | Efectividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Efectividad Interna ✓ Efectividad Externa | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 28, 29 ✓ 34, 36, 41 | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Justicia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Justicia Interna ✓ Justicia Externa | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 30, 31 ✓ 35, 37, 38, 39, 42 | X | | X | | X | | X | | X | | |

VALIDACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Señor Doctor, luego de haber hecho la evaluación teórico – metodológica, se le solicita, bajo su criterio de experto y experiencia profesional, validar el instrumento de investigación en base a la siguiente ponderación:

| 1 Nada adecuada | 2 Poco adecuada | 3 Medianamente adecuada | 4 Adecuada | | | | |
|--|-----------------|-------------------------|------------|---|---|-----------|--|
| Criterio de validez | | Puntuación | | | | Argumento | Observaciones y/o sugerencias |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Validez de contenidos (Marco teórico) | | | | | X | | |
| Validez de criterio metodológico (metodología de la propuesta) | | X | | | | | Evaluar pertinencia de medir el indicador de justicia a través de la percepción de los estudiantes |
| Validez de objetivos | | | | X | | | |
| Validez de resultados | | | | | X | | |
| Validez de fundamentación | | | | | X | | |
| <u>Total</u> Parcial: | | | | | | | |
| TOTAL: | | | | | | | |

Puntuación:

| | |
|----------------------------------|----------|
| De 4 a 11: No valido, reformular | |
| De 12 a 14: No valido, modificar | |
| De 15 a 17: Válido, mejorar | X |
| De 18 a 20: Válido, aplicar | |

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Apellidos y Nombres: | RAFAEL LEAL ZAVALA |
| Grado Académico: | DOCTOR |
| Mención: | Ciencias de la Educación |

.....
Dr. RAFAEL LEAL ZAVALA
 DNI. N° 40472731

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apreciado Doctor: **EDWIN VALENCIA CASTILLO**

Por favor responda si el instrumento de investigación, el cual está usted evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. De responder de manera negativa a algunos de ellos, especifique en comentario el porqué.

| CRITERIOS | SI | NO | COMENTARIO |
|---|----|----|------------|
| Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación. | X | | |
| Si las instrucciones son fáciles de seguir. | X | | |
| Si el instrumento está organizado en forma lógica. | X | | |
| Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido. | X | | |
| Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems. | X | | |
| Si las alternativas de respuestas son las apropiadas. | X | | |
| Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas. | X | | |
| (*) Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador. | X | | |
| (*) Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar. | X | | |
| (*) Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable. | X | | |

(*) Se responderán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.


.....
Dr. EDWIN VALENCIA CASTILLO
Validador
DNI N°

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario, dirigido a desarrollar la investigación doctoral: Gestión del conocimiento y el desempeño organizacional en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, 2020 - 2021

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional en una Institución Educativa Emblemática de Cajamarca, 2020 - 2021

| Objetivos específicos | Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Área de Validación | | | | | | | | | |
|--|---|--------------|---|--|-----------------------------|----|-----------------------------|----|------------------------------|----|------------------------------|----|-----------|---|
| | | | | | Pertinencia con el Objetivo | | Pertinencia con la variable | | Pertinencia con la dimensión | | Pertinencia con el Indicador | | Redacción | |
| | | | | | P | NP | P | NP | P | NP | P | NP | A | I |
| <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación que existe entre la adquisición del conocimiento y el desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca. • Establecer la relación que existe entre la distribución del conocimiento y el desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca. • Establecer la relación que existe la utilización del conocimiento y el desempeño organizacional en una I.E.E. de Cajamarca. | Gestión del Conocimiento | Adquisición | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fuentes del conocimiento ✓ Forma de adquisición del conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 1, 2, 3, 4, 5, 6 ✓ 7, 8, 9, 10, 11 | X | | X | | X | | X | | X | |
| | | Distribución | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Medios de distribución del conocimiento ✓ Medios de almacenamiento del conocimiento ✓ Procedimientos de distribución del conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 12, 13 ✓ 14, 15 ✓ 16, 17, 18, 19 | X | | X | | X | | X | | X | |
| | | Utilización | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimientos de uso del conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 20, 21, 22, 23, 24, 25 | X | | X | | X | | X | | X | |
| | Percepción del Desempeño Organizacional | Eficiencia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia Interna ✓ Eficiencia Externa | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 26, 27 ✓ 32, 33, 40 | X | | X | | X | | X | | X | |
| | | Efectividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Efectividad Interna ✓ Efectividad Externa | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 28, 29 ✓ 34, 36, 41 | X | | X | | X | | X | | X | |
| | | Justicia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Justicia Interna ✓ Justicia Externa | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 30, 31 ✓ 35, 37, 38, 39, 42 | X | | X | | X | | X | | X | |

