

07

Recibido: 7 de diciembre del 2022

Aceptado: 22 de diciembre del 2022

Publicado: 01 de marzo del 2023

DOI: <https://doi.org/10.57175/evsos.v1i3.41>

Gestión del conocimiento en el desarrollo de competencias docentes de Julcán, Perú

Knowledge management in the development of teaching skills in Julcán, Peru

Víctor Hugo Fernández Rosas ¹

¹ Universidad César Vallejo, Perú.
Correo: vicfer7210@gmail.com

Resumen

En pandemia se determinó la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo de competencias docentes de Julcán, La Libertad, Perú, 2022. Esta investigación está ubicada dentro de las correlacionales casales, no experimentales. La muestra por conveniencia estuvo conformada por 73 docentes. La recolección de datos fue a través de una encuesta para determinar los niveles de conocimiento gestionado en docentes (Velásquez, 2018), que lo cuantifica dimensionalmente mediante la Cultura organizacional, comunicación interna, desarrollo de competencias y planificación. La recolección de datos sobre competencias docentes fue a través del cuestionario basado en Rivilla et al., (2013), que lo cuantifica a través de criterios metodológicos, social, personal y técnica. Los resultados muestran que la gestión del conocimiento y sus dimensiones influyen significativamente ($p < 0.01$) en las competencias docentes ($r = 0,935$, $r^2 = 87,4\%$; $r = 0,761$, $r^2 = 57,9\%$; $r = 0,754$, $r^2 = 56,8\%$; $r = 0,849$, $r^2 = 72,1\%$; $r = 0,706$, $r^2 = 49,8\%$). Como conclusión, la gestión del conocimiento influye en un 87,4% en competencias docentes. Se debe estimular la gestión de los conocimientos y sus elementos con el fin de acrecentar los desempeños magisteriales en la Institución educativa Julcán, 2022.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, comunicación, competencias del docente, pandemia.

Abstract

In a pandemic, the influence of knowledge management in the development of teaching skills in Julcán, La Libertad, Peru, 2022 was determined. This research is located within the casual correlations, not experimental. The convenience sample consisted of 73 teachers. The data collection was through a survey to determine the levels of knowledge managed in teachers (Velásquez, 2018), which quantifies it dimensionally through organizational culture, internal communication, skills development and planning. The data collection on teaching skills was through the questionnaire based on Rivilla et al., (2013), which quantifies it through methodological, social, personal and technical criteria. The results show that knowledge management and its dimensions have a significant influence ($p < 0.01$) on teaching skills ($r = 0.935$, $r^2 = 87.4\%$; $r = 0.761$, $r^2 = 57.9\%$; $r = 0.754$, $r^2 = 56.8\%$; $r = 0.849$, $r^2 = 72.1\%$; $r = 0.706$, $r^2 = 49.8\%$). In conclusion, knowledge management influences 87.4% of

teaching skills. The management of knowledge and its elements should be stimulated in order to increase teacher performance in the Julcán Educational Institution, 2022.

Keywords: Knowledge management, communication, teacher qualifications, pandemic.

1. Introducción

En los últimos años el programa para la evaluación internacional de alumnos de la OCDE (PISA), está diseñada para evaluar y conocer hasta donde son capaces de adquirir conocimientos y habilidades los alumnos al finalizar su educación básica que les permita desenvolverse en la sociedad del conocimiento. Esta prueba es aplicada cada tres años para alumnos de 15 años; el Perú ha participado en PISA 2000, 2009, 2012, 2015, 2018 respectivamente, en donde se participó de manera voluntaria en tres áreas de conocimiento y competencia: lectura, matemática y ciencia.

El conocimiento es un concepto que a través del tiempo ha alcanzado mayor relevancia en las organizaciones (Araya et al., 2019), en esa misma línea, la gestión del conocimiento fortalece a las organizaciones educativas (Nonaka & Takeuchi, 1999). En ese sentido el sistema de gestión del aprendizaje favorece a la educación a distancia (Bervell & Arkorful, 2020); de igual manera, la sociedad de la información es el gran desafío de la educación, para transformar esa gran cantidad de información en conocimiento personal para desenvolverse con eficacia en la vida (Jerí, 2008). Asimismo, la creciente importancia del conocimiento, la investigación e innovación está cambiando el rol social de las universidades en el mundo globalizado (Rodríguez-Ponce et al., 2013). Se refrenda, que, mediante la gestión del conocimiento, los docentes mejoraron sus desempeños mediante capacitaciones y estrategias académicas (Tus et al., 2020)

Los procesos evaluativos de los estudiantes se encuentran articulados con la enseñanza y el aprendizaje (Rivas, 2015); en ese sentido Estrada, (2022) afirma que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. De igual manera, la gestión del conocimiento favorece estrategias didácticas acordes a la tecnología de este milenio (Arango et al., 2015); en tal sentido, considerar la elaboración de un modelo de evaluación docente, que integre una nueva forma de evaluar, desde la perspectiva de reflexión docente y mejora de su desempeño (Gálvez & Milla, 2018). Estas evidencias confirman, que

la gestión del conocimiento favorece al soporte tecnológico en los aprendizajes y al desempeño docente (Rodríguez-Gómez, 2006).

En la sociedad del conocimiento, es instruir prácticas docentes centrados en metodologías innovadoras que contribuyan a desarrollar competencias (De león, 2013); en ese sentido, es un modelo que gestiona los conocimientos para las organizaciones educativas, apoyando la actividad pedagógica de forma integral y que se verá en los resultados a largo plazo, cuando los alumnos sean ciudadanos (Esquivel et al., 2017); lo que requiere de la plataforma de TIC, los medios digitales, que permiten gestionar el conocimiento se viene generalizando en organizaciones de todo tipo y tamaño, de manera específica según la capacidad de cada organización (Villafuerte & Leiva, 2015). Estas evidencias confirman que el establecimiento de una cultura de la gestión del conocimiento en el desempeño docente, origina efectos positivos en lo que se refiere a la creación, y conversión del conocimiento en valor (Girard & Girard, 2015).

El objetivo de dar valor al conocimiento, apalancarse en él y de esta manera hacer más competitivo a la institución, sus líderes, sus trabajadores y sus productos en este caso los alumnos, y esto es trascendente porque el mayor conocimiento y sabiduría es la experiencia, el testimonio viviente, que inspira, lo alumnos no aprenden lo que les dicen sino lo que ven, el lenguaje no verbal, paraverbal (Almudallal et al., 2016); en esa misma línea, el conocimiento se traduce un estilo, una “sociedad del conocimiento”, manifestándose su aprendizaje, logro y valor cuando los alumnos siguen ese estilo de vida, se hace hábitos y costumbres (Cheng, 2015), En ese sentido la capitalización del conocimiento es el entorno que transforma al alumno y que no hay otros (Carneiro et al., 2017).

Quedando claro que un conocimiento gestionado no es la biblioteca, sino como este ha transformado a los docentes y como estos son mentores de sus alumnos, educando más que educando, donde los discípulos no copian ni replican, sino aportan esto es lo que da valor (Giraldo & Montoya et al., 2015). Esa es la razón por la cual el desarrollo de las competencias es indispensable en el aprendizaje

(Perrenoud, 2008); en ese sentido, los liceos, academias que innovaron y no eran copias, replicas, sino innovación, siendo los alumnos el testimonio de la institución educativa, porque poco puede hacer un solo maestro, de ahí la importancia del Liceo, la Academia, eran lugares especiales para el desarrollo del talento, (Tumtuma et al., 2015), en esta era digital ya no se busca el conocimiento, sino gestionarlo, lo que hace a instituciones de valor, y alumnos que tienen valor porque saben aprovechar el conocimiento, o buscar, gestionar para la solución la ventaja (Ortiz et al., 2016).

El conocimiento como Know How de las instituciones educativas es una cultura que se comparte, gestiona, y como una logia o marca constituye como un activo intangible que queda manifiesto en sus egresados, no es casualidad que muchas empresas lograron grandes metas y proyectos de la humanidad, ingentes cantidades de conocimiento se concentraron para formar las maravillas que ha permitido lograr a la civilización (Asma & Abdellatif, 2016); desde los liceos a instituciones educativas actuales, logran alumnos dinastías, elites, todo esto ha sido inmensamente acelerado por las tecnologías informáticas y la digitalización que permiten a los interesadas procesar grandes cantidades de conocimiento, al igual que la tecnología hace volar al avión, al auto, el piloto el chofer vuela la misión, el destino, hoy las herramientas digitales permiten procesar para llegar al resultado deseado lo que quiere liderazgo no tanto en conocer (como el chofer que no necesita ser mecánico) sino gestionar conocimientos para innovar y lograr los objetivos educativos del estado, de las personas y de la sociedad (Upadhyaya & Pillai, 2016). En ese sentido, desarrollar las capacidades de gestión, autoaprendizaje de herramientas, pues estas cada vez cambian y son más innovadoras que requieren un estilo de auto aprendizaje acorde a sus necesidades de realización (García-Álvarez et al., 2018). Estas evidencias confirman que la gestión del conocimiento requiere el dominio de las tecnologías informáticas y digitales en constante cambio, pues antes uno tenía una meta en un mundo estático, ahora la meta va cambiando porque la sociedad se va transformando con la tecnología (Correa-Díaz et al., 2019)

En Perú se ubica en el puesto 64 de 77 países del programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA, 2018). El estado estableció un proceso de consenso sobre la política educativa reflejada en el proyecto educativo nacional. Allí indica la necesidad de revalorizar la profesión docente no solo a través de los medios de trabajo, sino principalmente repensando los proyectos educativos. Se necesita una nueva educación para funcionar en la educación y las escuelas que se conviertan en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relaciones críticas y creativas con el saber y la ciencia, que promuevan el emprendimiento y la ciudadanía basada en derechos. Para crear un cambio duradero en la identidad, el conocimiento y la práctica docente, necesitamos involucrar a los docentes de manera líder, lograr la cohesión en torno a una nueva visión de la educación (Minedu, 2016).

En la región La Libertad en tiempos de pandemia, están acelerando el comienzo del cambio, ya que la educación virtual se implementa en diferentes niveles de educación, probando los desarrollos de las capacidades de compartir información, experiencia y experticia, entre docentes y estudiantes; es por ello que la gestión del conocimiento en las instituciones educativas contribuye a fortalecer el desarrollo de competencias de los docentes. En cuanto a nuestro entorno local, se ha observado que algunos docentes tienen poco dominio disciplinar del área de comunicación, el manejo de estrategias metodológicas de enseñanza en donde se cree que los estudiantes deben de aprender a transcribir, leer para decodificar sin comprender lo que se lee, completar cuestionarios de preguntas en el nivel literal que es lo más básico perdiendo la oportunidad de trabajar preguntas del nivel inferencial y de criterio para que se realice una verdadera comprensión de textos y como consecuencia de todo ello se refleja en los resultados de las evaluaciones censales de estudiantes en primaria y secundaria de educación básica regular.

En ese sentido, los kits de evaluaciones, algunos concursos estudiantiles demuestran que el área de comunicación solo es para que los estudiantes repitan conocimientos, muy distantes del Currículo Nacional de Educación Básica, cuya

finalidad del área es que se desarrolle competencias comunicativas en los estudiantes cuyos aprendizajes que se propicien contribuyan a comprender el mundo globalizado, tomando decisiones y todo ello enmarcado en un actuar ético en diferentes ámbitos de la vida. Por las razones revisadas resulta de importancia que la currícula de formación magisterial garantice la experticia que se manifiesta en competencia y desempeño para ser eficaz y eficiente en la labor magisterial. Es justificable también porque incrementa los acervos teóricos del conocimiento empírico, que evolucionan con el tiempo y la sociedad.

En términos prácticos, se proporcionará evidencia empírica después de los resultados obtenidos en esta encuesta, que pueden usarse para investigación y/o desarrollo de soluciones alternativas. Complementa su justificación los criterios metodológicos, pues estos dan validez al estudio científico que requiere las formalidades del método científico, desarrollo, instrumentos y procedimientos.

Considerando como problema general: ¿En qué manera la gestión del conocimiento del área de comunicación influye en el desarrollo de competencias docentes de Julcán, 2022? Como objetivo general: Determinar en qué medida la gestión del conocimiento del área de comunicación influye en el desarrollo de competencias docentes de Julcán, 2022. Y como hipótesis, la gestión del conocimiento del área de comunicación influye positivamente en el desarrollo de competencias docentes de Julcán, 2022.

2. Desarrollo

2.1. Metodología

La presente producción académica está enmarcada en los enfoques cuantitativos, explicativos, que no usan la experimentación mediante sus diseños más populares, los correlacionales causales. Siendo la población conformada por 73 docentes de la Institución educativa Julcán, 2022. La Muestra elegida mediante el muestreo no probabilístico intencional de 73 docentes de la población, de la I.E Julcán. Con criterios de inclusión, se considera a docentes que han asistido consistentemente a su trabajo y han aceptado su participación voluntaria a dicha investigación.

Asimismo, los criterios de exclusión, el docente, por motivos personales se halla retirado, el docente haya tenido faltas, el docente haya sido reemplazado durante el primer trimestre.

La técnica para recolectar y almacenar datos fue la encuesta desde la aplicación del instrumento con cuestionario, usando la ficha técnica para medir el conocimiento gestionado elaborado por (Velásquez, 2018) el cual lo cuantifica a través de: Dimensión 1: Cultura organizacional de 05 ítems, Dimensión 2: Cultura interna de 05 ítems, Dimensión 3: Desarrollo de competencias de 05 ítems, Dimensión 4: Planificación de 05 ítems, siendo un total de 20 ítems, con 5 opciones de respuesta Nunca=1, Casi nunca = 2, Algunas veces =3, Casi siempre =4 y Siempre =5. Asimismo, se aplicó el instrumento a una muestra piloto, con cuyos datos se realizó la validez con análisis factorial confirmatorio con KMO de adaptación al muestreo = 0,823 y sig. < 0.01 con 65,609% acumulado de la varianza total explicada por nueve componentes con valores promedio de homogeneidad: Cultura organizacional = 0.757, Cultura interna = '0.680', Desarrollo de competencias = '0.667', Planificación = '0.707', continuándose con el cálculo de la fiabilidad con alfa Cronbach de α Gestión del conocimiento = 0,912, con α Cultura organizacional = 0.838, α Cultura interna = 0.846, α Desarrollo de competencias = 0.842, α Planificación = 0.852. Las cuales se consideran confiabilidades estadísticamente significativas.

Para el segundo instrumento, se midió las competencias docentes con el cuestionario, usando la ficha técnica para medir los niveles de competencias docentes elaborado por Rivilla et al. (2013), que evalúa las dimensiones: Dimensión 1: Metodológica de 05 ítems, Dimensión 2: Social de 05 ítems, Dimensión 3: Personal de 05 ítems, Dimensión 4: Técnica de 05 ítems. Siendo un total de 20 ítems, con 5 opciones de respuesta Nunca =1, Casi nunca = 2, Algunas veces =3, Casi siempre =4 y Siempre =5. Así mismo, se aplicó el instrumento a una muestra piloto, con cuyos datos se realizó la validez con análisis factorial confirmatorio con KMO de adaptación al muestreo = 0,804 y sig. <0.01 con 60,562% acumulado de la varianza total explicada por tres componentes con valores promedio de

homogeneidad: Metodología = 0.640', Social = 0.780, Personal = 0.651, Técnica = 0.725, continuándose con el cálculo de la fiabilidad con alfa Cronbach de α Competencias docentes = 0,906, con α Metodología = 0.850, α Social = 0.848, α Personal = 0.846, α Técnica = 0.852. Las cuales se consideran confiabilidades estadísticamente significativas. En ese sentido Pérez-Gil et al., (2000) realizó el análisis factorial confirmatorio para demostrar la validez de la estructura factorial previamente obtenida con análisis factorial exploratorio para obtener evidencias de validez.

Se acopió la información de los mismos estudiantes vía formulario sobre la gestión del conocimiento y desempeño docente, de igual forma, se recibió las respuestas respectivas en la base de datos de Excel. Se contó con la aceptación y autorización del director de la I.E Julcán, igualmente los docentes fueron informados sobre las razones de la evaluación y el carácter voluntario de su participación en la investigación y de la confidencialidad de las respuestas. Antes de la aplicación de la encuesta, se orientó a los docentes, la forma de realizar la contestación ejecutando el enlace correspondiente. (Agustin-Mawarni et al., 2020).

Se realizó análisis de validez y confiabilidad en el aplicativo SPSS y el reactivo Alfa de Cronbach; la descripción estadística del nivel y el análisis y la parte explicativa de la frecuencia y porcentaje de las variables y subvariables; Se realizaron pruebas de normalidad que identificaron distribuciones no paramétricas ($p < 0,05$), aplicándose para la inferencia una prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($p < 0,05$); Se utilizó regresión lineal para medir el efecto El uso de la gestión del conocimiento sobre la eficacia académica.

2.2. Resultados

2.2.1. Niveles y dimensiones de gestión del conocimiento

Tabla 1. Niveles, variable y dimensiones de la gestión del conocimiento.

Dimensiones	Cultura Organizacional		Comunicación interna		Desarrollo de competencias		Planificación		Gestión del conocimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Niveles										
Bajo	8	11,0	0	00,0	3	4,1	0	00,0	0	0,00
Medio	41	56,2	50	68,5	50	68,5	53	72,6	52	71,2
Alto	24	32,8	23	31,5	20	27,4	20	27,4	21	28,8
Total	73	100,0	73	100,0	73	100,0	73	100,0	73	100,0

Fuente: Base de datos gestión del conocimiento.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 1, los docentes se destacan en el nivel medio en la dimensión planificación (72,6%, 53 docentes), seguido del nivel alto con la dimensión cultura organizacional (32,8%, 24 docentes). Finalmente, se evidenció en el nivel bajo en la dimensión cultura organizacional (11,0%, 8 docentes).

Tabla 2. Niveles y dimensiones competencias docentes.

Dimensiones	Metodología		Social		Personal		Técnica		Competencias docentes	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Niveles										
Malo	0	00,0	1	1,4	4	5,5	5	6,8	0	0,00
Regular	44	60,3	52	71,2	50	68,5	68	93,2	56	76,7
Bueno	29	39,7	20	27,4	19	26,0	0	00,0	17	23,3
Total	73	100,0	73	100,0	73	100,0	73	100,0	73	100,0

Fuente: Base de datos de competencias docentes.

Interpretación:

Los docentes conforme la tabla 2, se han localizado con mayor predominio en el nivel regular de la dimensión técnica (93,2%, 68 docentes), seguido del nivel bueno en la dimensión metodología (39,7%, 29 docentes). Finalmente, se evidenció en el nivel malo en la dimensión técnica (6,8%, 5 docentes).

1.1.1. Relación de Gestión del conocimiento y las competencias docentes

Tabla 3. Relación entre la gestión del conocimiento y las competencias docentes.

Rho de Spearman		Metodología	Social	Personal	Técnica	Competencias docentes
Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	,834**	,829**	,821**	,764**	,950**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73

Fuente: Base de datos de competencias docentes procesada.

Interpretación:

De la tabla 3, se infiere una relación altamente significativa entre la gestión del conocimiento con las competencias docentes y sus dimensiones metodología, social, personal y técnica con los valores ($r = 0.950^{**}$; $r = 0.834^{**}$; $r = 0.829^{**}$; $r = 0.821^{**}$; $r = 0.764^{**}$; $\forall < 0.01$).

1.1.2. Predictores gestión del conocimiento en las competencias docentes.

Tabla 4. Predictores de gestión del conocimiento y subvariables en las competencias docentes.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Gestión del conocimiento – Competencias docentes	,935 ^a	,874	,872	3,223
Gestión del conocimiento – Metodología	,761 ^a	,579	,573	1,724
Gestión del conocimiento – Social	,754 ^a	,568	,562	1,812
Gestión del conocimiento – Personal	,849 ^a	,721	,717	1,678
Gestión del conocimiento – Técnica	,706 ^a	,498	,491	1,693

Fuente: Base de datos procesada.

Interpretación:

Como se evidencia en la tabla 4, la Gestión del conocimiento influye significativamente en las competencias docentes, en las subvariables metodología, social, personal y técnica, cuyos valores son ($r^2= 87,4\%$; $r^2= 57,9\%$; $r^2= 56,8\%$; $r^2= 72,1\%$; $r^2= 49,8\%$; $\forall p < 0.01$).

Los resultados respecto a la gestión del conocimiento muestran que los docentes se distribuyen destacadamente en el nivel medio en la dimensión planificación (72,6%, 53 educadores), seguido del nivel alto con la dimensión cultura organizacional (32,8%, 24 educadores). Finalmente, se evidenció en el nivel bajo en la dimensión cultura organizacional (11,0%, 8 educadores). Complementando la idea, coincidimos con Chuquimia (2020), quien señala que la calidad educativa está vinculada a la gestión del conocimiento, desde la perspectiva de aprendizaje uso y estilos de vida.

Con respecto a las competencias docentes, se localizan con mayor hegemonía en el nivel regular de la dimensión técnica (93,2%, 68 educadores), seguido del nivel bueno en la dimensión metodología (39,7%, 29 educadores). Finalmente, se evidenció en el nivel malo en la dimensión técnica (6,8%, 5 educadores). Los resultados de la presente investigación están acordes con los hallados por Valle et al. (2019), quien señala que el mejor desempeño logrado por los docentes es que los alumnos también gestionen su conocimiento, el docente al enseñar y que el alumno asimile los conocimientos es necesario que les enseñe a gestionarlos. En ese sentido el estudio es relevante al tema y la utilización de las tecnologías por parte de sus competencias docentes y estudiantes que fomentan el desarrollo de actividades de habilidades cognitivas, acordes a la formación académica (Alsuraihi et al., 2016).

Se halló una alta significancia en la relación entre la Gestión del conocimiento, los aspectos culturales de la organización, comunicaciones internas , desarrollo competencial y planificación con las competencias docente y sus dimensiones

metodología, social, personal y técnica con los valores ($r = 0.950^{**}$, $p < 0.01$ relación positiva alta; $r = 0.834^{**}$, $p < 0.01$ relación positiva alta; $r = 0.829^*$, $p < 0.01$ relación positiva alta; $r = 0.821^{**}$, $p < 0.01$ relación positiva alta; $r = 0.764^{**}$, $p < 0.01$ relación positiva alta). Estos resultados son similares a los hallados por Ramos, (2018), quien también encontró una alta relación ($Rho = .712$, $p = .000 < 0.05$), acorde al antecedente esto por cuanto, aunque existe varios atributos para describir el perfil de un docente, el conocimiento del contenido y las habilidades de comunicación siguen siendo sobresalientes

La Gestión del conocimiento, los estándares culturales de la organización, comunicaciones internas, desarrollo de experticia, favorecen significativamente las competencias docentes y sus dimensiones metodología, social, personal y técnica cuyos valores ($r^2 = 87,4\%$; $r^2 = 57,9\%$; $r^2 = 56,8\%$; $r^2 = 72,1\%$; $r^2 = 49,8\%$; $\forall p < 0.01$). Respaldo por las apreciaciones anteriores, Se confirmó una regresión lineal múltiple significativa para todos los niveles de significancia, es decir, el modelo final donde se dio que explicaba el 57% de varianza de la gestión del conocimiento de los docentes en las instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte. Teniendo en cuenta que el coeficiente de decisión diremos que es del 58%, esto produce un buen ajuste para la predicción de la gestión del conocimiento de los docentes a través de su compromiso personal, los resultados del aprendizaje y la gestión del conocimiento. (Requena, 2017). Estos resultados convergen con Muro, (2018), quien señala que para la efectividad de la gestión de conocimiento es una técnica de interiorización del conocimiento transformándose y esto se manifiesta en sus desempeños, cambio en la disciplina y ser una muestra de lo que se enseña. Considerando el coeficiente de determinación 0. 311 diríamos que es un 58 %, esto produce un buen ajuste en la predicción de gestión del conocimiento de un docente mediante su devoción personal, gestión del conocimiento de resultados del aprendizaje, práctica de remedios naturales y su relacionamiento cristiano. En Perú, se refrenda en el estudio de que se determinó una alta relación entre el conocimiento gestionado y los docentes competentes en Julcán 2022. Esta alta relación converge con la hallada por Gutiérrez, (2019), quien señala que la gestión

de conocimiento tiene entre otras prioridades el desarrollo personal del docente, la clase, la profesión comienza con él, y esto se proyectó con sus conocimientos y habilidades pedagógicas. Finalmente, estas evidencias son respaldadas con los resultados que existe un coeficiente de correlación alta 0,819 y el impacto de la gestión del conocimiento en la eficacia académica, que evidencia un vínculo, directo y significativo. Adicionalmente, los estudiantes consideran que su desempeño ha mejorado por los conocimientos adquiridos y, como resultado, casi el 95 % de los estudiantes han sido evaluados entre bien y excelente (Álvarez et al., 2021).

3. Conclusiones

Lo recorrido en la presente investigación infieren que el gestionamiento del conocimiento está asociada a las competencias docentes, lo que se demostró a través modelos del modelo de correlación $r^2 = 87.4\%$.

Los resultados respecto a la gestión del conocimiento evidencian que los docentes se distribuyen principalmente en el nivel medio en la dimensión planificación (72,6%, 53 educadores), seguido del nivel alto con la dimensión cultura organizacional (32,8%, 24 educadores). Finalmente, se evidenció en el nivel bajo en la dimensión cultura organizacional (11,0%, 8 educadores). Se concluye que los estudiantes deberían de fortalecer la cultura organizacional mediante las tutorías y capacitaciones por los docentes.

Con respecto a las competencias docentes, se distribuyen con mayor hegemonía en el nivel regular de la dimensión técnica (93,2%, 68 educadores), seguido del nivel bueno en la dimensión metodología (39.7%, 29 educadores). Finalmente, se evidenció en el nivel malo en la dimensión técnica (6,8%, 5 educadores). Se concluye que se debería de fortalecer la dimensión técnica, en la aplicación de conocimientos específicos, tomas de decisiones y organización de equipos.

Se halló una relación altamente significativa entre la Gestión del conocimiento, estándares culturales, estándares de intercomunicación de sus miembros, desarrollo de experticia con las competencias docente y sus dimensiones metodología, social, personal y técnica con los valores ($r = 0.950^{**}$, $p < 0.01$ relación

positiva alta; $r = 0.834^{**}$, $p < 0.01$ relación positiva alta; $r = 0.829^*$, $p < 0.01$ relación positiva alta; $r = 0.821^{**}$, $p < 0.01$ relación positiva alta; $r = 0.764^{**}$, $p < 0.01$ relación positiva alta). Se concluye que todos los docentes de la I.E Julcán tienen la orientación de realizar la gestión del conocimiento para sus aprendizajes respectivos.

La Gestión del conocimiento, estándares culturales, estándares de intercomunicación de sus miembros, desarrollo de experticia, favorecen significativamente las competencias docentes y sus dimensiones metodología, social, personal y técnica cuyos valores ($r^2 = 87,4\%$; $r^2 = 57,9\%$; $r^2 = 56,8\%$; $r^2 = 72,1\%$; $r^2 = 49,8\%$; $V p < 0.01$). Se concluye que la presente investigación permite hacer un aporte pedagógico con la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo de las competencias docentes para una mejora continua.

Referencias Bibliográficas

- Agustin Mawarni, I. T., Ratnasari, N., Handayani, A. N., Muladi, M., Aji Wibowo, E. P., & Sri Untari, R. (2020). Effectiveness of whatsapp in improving student learning interests during the covid-19 pandemic. 4th International Conference on Vocational Education and Training, ICOVET 2020, 248–252. <https://doi.org/10.1109/ICOVET50258.2020.9230031>
- Almudallal, A. W., Muktar, S. N. y Bakri, N. (2016). Knowledge management in the palestinian higher education: A research agenda. *International Review of Management and Marketing*, 4, 91-100. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/irmm/issue/32091/355271>
- Alsuraihi, A. K., Almaqati, A. S., Abughanim, S. A., & Jastaniah, N. A. (2016). Use of social media in education among medical students in Saudi Arabia. *Korean Journal of Medical Education*, 28(4), 343–354. <https://doi.org/10.3946/kjme.2016.40>
- Álvarez Gómez, S. D., Goyes García, J., & Poveda Morales, T. C. (2021). La gestión del conocimiento y el rendimiento académico en la carrera de Turismo de la

Universidad Regional Autónoma de Los Andes-Ecuador. Universidad Y Sociedad, 13(S3), 86-96. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2453>

Arango, J., Gaviria, D. y Valencia, A. (2015). Differential calculus teaching through virtual learning objects in the field of management sciences. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 176, 412-418. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.490>

Araya Guzmán, S., Henríquez Bravo, C., Ramírez Correa, P., & Barra Salazar, A. (2019). Explorando la relación entre gestión del conocimiento y el rendimiento organizativo en instituciones de educación superior universitaria. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de la Información (E17)*, 947-959. https://www.researchgate.net/publication/330987733_Explorando_la_relacion_entre_Gestion_del_Conocimiento_y_el_Rendimiento_Organizativo_en_Instituciones_de_Educacion_Superior_Universitaria

Asma, K. y Abdellatif, M. (2016). A new model for the impact of knowledge management on University Performance: Part 1-Theoretical Development. *Journal of Information & Knowledge Management*, 15(04), 1-29. <https://doi.org/10.1142/S0219649216500416>

Bervell, B., & Arkorful, V. (2020). LMS-enabled blended learning utilization in distance tertiary education: establishing the relationships among facilitating conditions, voluntariness of use and use behaviour. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s41239-020-0183-9>

Carneiro, R., Toscano, J., & Diaz, T. (2017). Los desafíos de las TIC para el cambio educativo. Madrid - España: Fundacion Santillana. https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=3316

Cheng, E. C. K. (2015). Knowledge management for school education. (Cap. 2).

Hong Kong: Springer.
<http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/32825/1/44.Eric%20C.K.%20Cheng.pdf>

Chuquimia, M. J. (2020). Influencia de la gestión del conocimiento en la calidad del servicio educativo en una institución educativa, Trujillo, 2019 [Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45174>

Correa-Díaz, A., Benjumea-Arias, M., & Valencia-Arias, A. (2019). Knowledge Management: An Alternative to Solve Educational Problems. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1>

De León, I. (2013). Gestión del conocimiento, formación docente de Educación Superior y Desarrollo de Estilos de Enseñanza: interacciones e interrelaciones. *Revista de Investigación* 37(79), 167-192.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376140394009>

Esquivel, Á. F., León, R. y Castellanos, G. M. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*, 11(2), 56-72.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>

Estrada L. (2022). El desempeño docente. Universidad de Carabobo. Venezuela.
<https://www.researchgate.net/publication/267942927>

Gálvez Suarez, Eric, & Milla Toro, Ricardo. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

García-Álvarez, M. T., Pineiro-Villaverde, G. y Varela-Candamio, L. (2018). Proposal of a Knowledge Management Model and Virtual Educational Environment in the Degree of Law-Business. En Á. Rocha, H. Adeli, L. Reis y S. Costanzo (Eds.),

Trends and advances in Information Systems and Technologies WorldCIST'18 2018. *Advances in Intelligent Systems and Computing* 746, pp. 1275-1286). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77712-2_122

Giraldo-Jaramillo, L. F. y Montoya-Quintero, D. M. (2015). Aplicación de la metodología Commonkads en la Gestión del Conocimiento. *Revista CEA*, 1(2), 99-108. <https://doi.org/10.22430/24223182.133>

Girard, J. y Girard, J. (2015). Defining knowledge management: Toward an applied compendium. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(1), 1-20. https://www.researchgate.net/publication/353802781_Defining_knowledge_management_Toward_an_applied_compendium

Gutiérrez, G. (2019). Gestión del conocimiento en educación en respuesta a las tendencias del pensamiento dominantes en la escuela. *Revista complutense de educación*, 30(1), 245–259. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/192967>

Jerí Rodríguez, D. (2008). Buenas prácticas en el ámbito educativo y su orientación a la gestión del conocimiento. *Educación*, 17(33), 1-12. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1537>

Minedu. (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

Muro, M. M. (2018). Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red 3 de la UGEL 3, Lima. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro Vicerrectorado Académico, Escuela de Posgrado]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6368/Tesis_60685.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. Oxford University Press. <https://www.worldcat.org/es/title/organizacion-creadora-del->

conocimiento-como-las-companias-japonesas-crean-la-dinamica-de-la-innovacion/oclc/43810414

Ortiz-Delgadillo, G., Esquivel-Aguilar, E. O. y Hernández-Castorena, O. (2016). El impacto de la relación con el cliente y de la capacidad de valor agregado en el servicio en el rendimiento de la Pyme Manufacturera en Aguascalientes. *Revista CEA*, 2(4), 47-58. <https://doi.org/10.22430/24223182.171>

Pérez-Gil, J. A., Chacón Moscoso, S., & Moreno Rodríguez, R. (2000). Validez de constructo: El uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicothema*, 12 (2), 442–446. <http://hdl.handle.net/11441/42748>

Perrenoud, P. (2008). *La evaluación de los alumnos.* . Buenos Aires - Argentina: Editorial Colihue. Alternativa Pedagógica. <https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2013/10masCelman/Perrenoud-La%20eval%20de%20los%20alumnos002.pdf>

PISA (2018). *Evaluación PISA.* http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PPT-PISA-2018_Web_vf-15-10-20.pdf

Ramos, J. H. (2018). *Modelo gestión del conocimiento y su relación con la formación por competencias en docentes de instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Ventanilla, 2016* [Universidad Nacional de Educación]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4348>

Requena, G. (2017). *Gestión del conocimiento, estilo de vida y desempeño docente en las Instituciones educativas de la Unión Peruana del Norte,2016* [Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado]. Repositorio: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1148>

Rivas, A. (2015). *América Latina después de PISA: lecciones aprendidas de la educación en siete países 200-2015.* Buenos Aires: Fundación CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/america-latina-despues-de-pisa-lecciones-aprendidas-de-la-educacion-en-siete-paises-2000-2015/>

Rivilla, A. M., Garrido, M. C. D., Méndez, E. R., Orta, G. del C. L., Domínguez, C. M., Romero, C. S., Navío, E. P., Acosta, M. A. R., Torres, M. I. G., Secchi, M. A., León, N. S. R., Herrera, G. E. de la H., Valenzuela, B. A., & Lugico, M. G. (2013). Formación del profesorado: Actividades innovadoras para el dominio de las competencias docentes. Editorial Universitaria Ramon Areces. https://www.cerasa.es/libro/formacion-del-profesorado_50071/

Rodríguez Gómez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. EDUCAR, 37, 25–39. <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/58019>

Rodríguez Ponce, E., Pedraja Rejas, L., Araneda Guirriman, C., & Rodríguez Ponce, J. (2013). La relación entre la gestión del conocimiento y la gestión académica: un estudio exploratorio en universidades chilenas. Inter ciencia, 38(2), 88-94. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33926950006.pdf>

Tumtuma, C., Chantarasombat, C. y Yeamsang, T. (2015). The academic knowledge management model of small schools in Thailand. International Education Studies, 8(11), 266-271. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n11p266>

Tus, J., Rayo, F., Lubo, R., & Cruz, M. A. (2020). The Learners' Study Habits and Its Relation on Their Academic Performance. IJARW, International Journal of All Research Writings, 2(6), 1–19. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.13325177.v1>

Upadhyaya, P. y Pillai, R. R. (2016). Research knowledge management system in university: Faculty intention and potential barriers. International Journal of Applied Business and Economic Research, 14(12), 8459-8472. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85010021668&origin=inward&txGid=d6acc81ccc5da1e1e5ed91e9b38b3f23>

Valle, W., Camejo, M., Vilaú, Y., Valle, W., Camejo, M., & Vilaú, Y. (2019). La gestión del conocimiento en el Licenciado en Educación Primaria. Mendive. Revista de Educación, 17(3), 409–420.

<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1602>

Villafuerte, R. Á. y Leiva, J. C. (2015). Cómo surge y se vincula el conocimiento relacionado con el desempeño en las Pymes: Un análisis cualitativo. Revista CEA, 1(2), 37-48. <https://doi.org/10.22430/24223182.123>