

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TRABAJO COLABORATIVO
EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO JULI – 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

FRANCISCA AYDEÉ LÓPEZ HERMOSILLA

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TACNA- PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO


MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TRABAJO COLABORATIVO EN LOS
DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO JULI – 2023

Tesis sustentada y aprobada el 21 de julio del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
Dra. Edith Cristina Salamanca Chura

SECRETARIO : 
Dra. Ruthy Merla Pilco Velásquez

MIEMBRO : 
Dr. Alberto Patricio Lanchipa Ale

ASESOR : 
Dr. Alberto Patricio Lanchipa Ale

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dr. Alberto Lanchipa Ale, en mi condición de asesor acreditado con Resolución de Escuela de Posgrado N° 13050-2023-ESPG/UNJBG del 29 de setiembre de 2023, del trabajo de tesis titulado: *"GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TRABAJO COLABORATIVO EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO JULI - 2023"*, presentado por la Srta. Francisca Aydeé López Hermosilla, para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia y Administración de la Educación.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 5 %

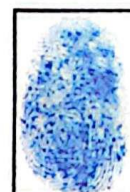
Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Gerencia y Administración de la Educación.

Tacna, 03 de junio de 2025.

FIRMA ASESOR
Nombres y apellidos


.....
Dr. Alberto Lanchipa Ale
DNI N° 29624292



FIRMA TESISTA
Nombres y apellidos


.....
Srta. Francisca Aydeé López Hermosilla
DNI N° 01306219



DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, por ser mi guía y fortaleza. A mis amados padres, Luis y Victoria, que desde el cielo siguen iluminando mi vida con su amor y enseñanzas. A mis tres hijas, Grisell, Gerald y Thais, y a mi esposo, Alejandro, quienes son mi mayor motivo para seguir adelante con esfuerzo y dedicación. A mis hermanos, Bertha, Nieves, René y Lourdes, por su cariño y compañía en cada etapa de mi vida. A todos aquellos que han sido parte de este proceso y han dejado huella en mi formación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos mis maestros y asesor; quienes fueron parte fundamental de mi formación personal y profesional, brindándome conocimientos y valores que han guiado mi camino. A mis alumnos y exalumnos, por contribuir a la construcción de mi identidad docente y ser una fuente constante de aprendizaje e inspiración. A los docentes del IESTP Juli, donde llevé a cabo esta investigación, por su disposición, colaboración y apoyo, que hicieron posible el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| RESUMEN | xii |
| ABSTRACT..... | xiii |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| | |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 3 |
| 1.1. Descripción de la Realidad Observada..... | 3 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 6 |
| 1.2.1. Problema general | 6 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 6 |
| 1.3. Justificación de la investigación | 7 |
| 1.4. Objetivos..... | 8 |
| 1.4.1. Objetivo General..... | 8 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos | 9 |
| 1.5. Hipótesis | 9 |
| 1.5.1. Hipótesis general | 9 |
| 1.5.2. Hipótesis específicas..... | 10 |
| 1.6. Limitaciones de la investigación | 10 |
| | |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 12 |
| 2.1. Antecedentes..... | 12 |
| 2.1.1. Antecedentes Internacionales | 12 |
| 2.1.2. Antecedentes Nacionales | 17 |

| | | |
|--|---|----|
| 2.2. | Bases Teóricas | 20 |
| 2.2.1. | Gestión del conocimiento | 21 |
| 2.2.1.1. | Aprendizaje Organizativo | 21 |
| 2.2.1.2. | Conocimiento Organizativo..... | 22 |
| 2.2.1.3. | Organización del aprendizaje | 23 |
| 2.2.2. | Trabajo colaborativo | 24 |
| 2.2.2.1. | Interdependencia positiva | 24 |
| 2.2.2.2. | Responsabilidad individual..... | 24 |
| 2.2.2.3. | Habilidades sociales | 24 |
| 2.3. | Conceptos claves | 25 |
| 2.3.1. | Aprendizaje Organizativo | 25 |
| 2.3.2. | Conocimiento..... | 25 |
| 2.3.3. | Conocimiento Organizativo..... | 25 |
| 2.3.4. | Gestión del Conocimiento | 26 |
| 2.3.5. | Habilidades Sociales..... | 26 |
| 2.3.6. | Interdependencia Positiva..... | 26 |
| 2.3.7. | Instituciones de Educación Superior | 26 |
| 2.3.8. | Organización de aprendizaje..... | 27 |
| 2.3.9. | Responsabilidad Individual | 27 |
| 2.3.10. | Trabajo Colaborativo | 27 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... | | 29 |
| 3.1. | Tipo y nivel de investigación..... | 29 |
| 3.1.1. | Tipo de investigación..... | 29 |
| 3.1.2. | Nivel de investigación | 29 |

| | | |
|--|---|----|
| 3.1.3. | Diseño de investigación..... | 29 |
| 3.2. | Cuadro de operacionalización de Variables..... | 31 |
| 3.3. | Población y Muestra..... | 37 |
| 3.3.1. | Unidad de Análisis..... | 37 |
| 3.3.2. | Población..... | 37 |
| 3.3.3. | Muestra..... | 37 |
| 3.4. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 37 |
| 3.4.1. | Técnica:..... | 37 |
| 3.4.2. | Instrumento:..... | 38 |
| 3.5. | Estrategia para la recolección de datos..... | 39 |
| 3.6. | Procesamiento de la información y métodos estadísticos de análisis de datos | 40 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | | 42 |
| 4.1. | Resultados..... | 42 |
| 4.2. | Comprobación de hipótesis..... | 51 |
| 4.2.1. | Comprobación de la primera hipótesis específica..... | 52 |
| 4.2.2. | Comprobación de la segunda hipótesis específica..... | 53 |
| 4.2.3. | Comprobación de la tercera hipótesis específica..... | 54 |
| 4.2.4. | Comprobación de la cuarta hipótesis específica..... | 55 |
| 4.2.5. | Comprobación de la quinta hipótesis específica..... | 56 |
| 4.2.6. | Comprobación de la sexta hipótesis específica..... | 57 |
| 4.2.7. | Comprobación de hipótesis general..... | 58 |
| DISCUSIONES..... | | 59 |
| CONCLUSIONES..... | | 64 |

| | |
|----------------------------------|----|
| RECOMENDACIONES..... | 66 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 68 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Nivel entre aprendizaje organizativo y trabajo colaborativo | 42 |
| Tabla 2. Nivel entre conocimiento organizativo y trabajo colaborativo | 43 |
| Tabla 3. Nivel entre organización de aprendizaje y trabajo colaborativo | 45 |
| Tabla 4. Nivel entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva..... | 46 |
| Tabla 5. Nivel entre la gestión del conocimiento y la responsabilidad individual | 48 |
| Tabla 6. Nivel entre la gestión del conocimiento y las habilidades sociales | 49 |
| Tabla 7. Nivel de relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo..... | 50 |
| Tabla 8. Correlación-de Spearman para primera hipótesis específica | 52 |
| Tabla 9. Correlación de Spearman para segunda hipótesis específica..... | 53 |
| Tabla 10. Correlación de Spearman para tercera hipótesis específica | 54 |
| Tabla 11. Correlación de Spearman para cuarta hipótesis específica | 55 |
| Tabla 12. Correlación de Spearman para quinta hipótesis específica..... | 56 |
| Tabla 13. Correlación de Spearman para sexta hipótesis específica..... | 57 |
| Tabla 14. Correlación de Spearman para hipótesis general | 58 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura 1. Nivel entre aprendizaje organizativo y trabajo colaborativo..... | 42 |
| Figura 2. Nivel entre conocimiento organizativo y trabajo colaborativo | 44 |
| Figura 3. Nivel entre organización de aprendizaje y trabajo colaborativo | 45 |
| Figura 4. Nivel entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva | 47 |
| Figura 5. Nivel entre la gestión del conocimiento y la responsabilidad individual..... | 48 |
| Figura 6. Nivel entre la gestión del conocimiento y las habilidades sociales..... | 49 |
| Figura 7. Relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo | 51 |

RESUMEN

Este estudio analiza la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. La gestión del conocimiento, al integrarse con el trabajo colaborativo, fortalece la enseñanza en la educación técnica, permitiendo organizar, compartir y aplicar el conocimiento de manera eficiente, optimizando la cooperación docente y la mejora del aprendizaje. Se empleó un diseño de investigación descriptivo correlacional con la participación de 35 docentes. Se aplicaron cuestionarios estructurados para medir las dimensiones de la gestión del conocimiento (aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje) y del trabajo colaborativo (interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales). Los resultados revelaron una correlación significativa entre ambas variables, demostrando que una adecuada gestión del conocimiento mejora la cooperación docente y fortalece la enseñanza técnica. Se encontró que el aprendizaje organizativo favorece el trabajo en equipo, el conocimiento organizativo impulsa la comunicación, y la organización del aprendizaje potencia la interacción efectiva entre docentes. Estos hallazgos subrayan la importancia de estrategias estructuradas de gestión del conocimiento en instituciones de educación técnica, ya que contribuyen al fortalecimiento del desempeño docente y a la optimización de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Se recomienda la implementación de programas de formación y mecanismos de intercambio de conocimientos que fomenten una cultura colaborativa dentro del ámbito educativo técnico.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, trabajo colaborativo, educación técnica, docentes.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between knowledge management and collaborative work among teachers at the Institute of Education Superior Technological Public Juli. Integrating knowledge management with collaborative work strengthens teaching in technical education by enabling the efficient organization, sharing, and application of knowledge, thereby optimizing teacher cooperation and improving learning outcomes. A descriptive correlational research design was employed, involving 35 teachers. Structured questionnaires were used to measure the dimensions of knowledge management (organizational learning, organizational knowledge, and learning organization) and collaborative work (positive interdependence, individual responsibility, and social skills). The results revealed a significant correlation between both variables, demonstrating that effective knowledge management enhances teacher cooperation and strengthens technical education. Organizational learning was found to promote teamwork, organizational knowledge facilitated communication, and the learning organization fostered effective teacher interaction. These findings underscore the importance of structured knowledge management strategies in technical education institutions, as they contribute to improving teaching performance and optimizing teaching-learning processes. The implementation of training programs and knowledge-sharing mechanisms is recommended to foster a collaborative culture within the technical education environment.

Keywords: knowledge management, collaborative work, technical education, teacher.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión del conocimiento se ha consolidado como un elemento fundamental en el desarrollo organizacional, facilitando la creación, transferencia y aplicación del conocimiento en diversos sectores. Aunque su implementación se ha enfocado principalmente en el ámbito empresarial, en los últimos años ha cobrado relevancia en el contexto educativo, donde su aplicación busca mejorar la calidad del aprendizaje y la colaboración entre docentes. No obstante, en el sector educativo superior, la gestión del conocimiento sigue siendo un campo poco explorado, lo que plantea la necesidad de estudios que profundicen en su impacto dentro de las Instituciones de Educación Superior Técnica.

El trabajo colaborativo, por su parte, ha sido identificado como una estrategia clave para mejorar la práctica docente y el aprendizaje en entornos educativos. La colaboración efectiva entre docentes no solo promueve el intercambio de conocimientos, sino que también fomenta la innovación pedagógica y la mejora continua en la enseñanza. En este sentido, resulta fundamental comprender de qué manera la gestión del conocimiento influye en el trabajo colaborativo de los docentes, con el fin de diseñar estrategias que potencien su interacción y desarrollo profesional.

En el contexto latinoamericano, la calidad de la educación sigue siendo un desafío significativo, como lo evidencian los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), que reflejan brechas de aprendizaje sustanciales en comparación con países de la OCDE. En el Perú, la educación técnica superior enfrenta diversos retos, entre ellos la escasa valoración de las carreras tecnológicas y la necesidad de fortalecer la formación de los docentes para responder a las demandas del mercado laboral. En este sentido, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli se encuentra en un proceso de transformación orientado a la mejora de sus procesos formativos y al fortalecimiento de sus docentes a través de estrategias innovadoras de gestión del conocimiento y trabajo colaborativo.

Este estudio surge con el propósito de analizar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación

Superior Tecnológico Público Juli, con el fin de identificar estrategias que favorezcan un entorno de enseñanza más colaborativo y efectivo. Para ello, se ha planteado un diseño de investigación descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo que permita obtener datos precisos y fundamentados sobre la interacción entre estas dos variables. Se plantea la hipótesis de que una adecuada gestión del conocimiento tiene una influencia positiva en el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli.

Los hallazgos de esta investigación podrán contribuir a la literatura académica en el campo de la gestión educativa y proporcionar recomendaciones prácticas para la mejora de la colaboración entre docentes en instituciones de educación superior técnica. Asimismo, se espera que los resultados sirvan de base para futuras intervenciones y políticas institucionales dirigidas a fortalecer la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo en el ámbito educativo.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos. En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, incluyendo la descripción de la realidad observada, la formulación del problema, los objetivos y la justificación del estudio. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, abordando los antecedentes y los fundamentos conceptuales sobre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo. El tercer capítulo detalla la metodología utilizada en la investigación, incluyendo el diseño, la población y muestra, así como los instrumentos de recolección de datos. En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos y su análisis, incluyendo la comprobación de hipótesis. Finalmente, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

De este modo, la presente investigación busca no solo aportar al desarrollo teórico en la gestión del conocimiento en la educación superior, sino también generar impactos positivos en la práctica docente y, en consecuencia, en la calidad de la educación impartida en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Observada

Awad y Ghaziri (2007) refiere que la gestión del conocimiento es un modelo empresarial interdisciplinar de reciente aparición que se centra en el conocimiento dentro del marco de una organización. Tiene sus raíces en muchas disciplinas, como la psicología, la economía empresarial y la gestión de la información. Actualmente, representa un elemento clave que otorga una ventaja competitiva significativa a las empresas. La gestión del conocimiento integra personas, tecnología y procesos en un sistema interconectado y superpuesto (pág. 26). Mientras que en el ámbito educativo, Minakata citando a Raman, Ryan y Olfman, (2014), refiere que la gestión o administración del conocimiento es un campo escasamente explorado, con un enfoque predominante en la literatura que se centra en el contexto corporativo y empresarial.

Minakata Arceo (2009) señala que las instituciones educativas han comenzado a mostrar un interés creciente en el ámbito de la gestión del conocimiento (KM-GC). Este enfoque se halla aún en fases iniciales de desarrollo y exploración. Por lo tanto, con el objetivo de contribuir a su construcción y generar un espacio de discusión, se proponen dos temáticas relacionadas con la gestión del conocimiento para la transformación de las instituciones educativas (pág.9).

Ahora bien, en cuanto al trabajo colaborativo, Díaz Ocampo et al. (2018) señalan que sus fundamentaciones pedagógicas y metodológicas están relacionadas con los objetivos, entornos de aprendizaje, incentivos, contribuciones individuales, recursos de apoyo y el enfoque deliberado en la generación de conocimiento compartido. Estos aspectos deben ser implementados a través de procesos de orientación, evaluación y educación de los estudiantes. En el caso de los docentes, resulta fundamental que posean un conocimiento profundo no solo de la asignatura que imparten, sino también del grupo de estudiantes con el que trabajan y de los problemas locales y regionales a los que se enfrentan en el ejercicio de su profesión. Esta comprensión profunda y contextualizada

permitirá aprovechar al máximo el potencial del trabajo colaborativo en términos de la formación profesional de los miembros involucrados (p. 214).

Por tanto, destacan que el trabajo colaborativo requiere una sólida base pedagógica y metodológica, estructurada en objetivos, entornos, incentivos y contribuciones individuales. También subrayan la necesidad de que los docentes comprendan a fondo tanto su asignatura como el contexto de sus estudiantes y los problemas locales que enfrentan. Esta comprensión permite maximizar el potencial del trabajo colaborativo, promoviendo un conocimiento compartido y una formación profesional relevante para todos los involucrados. Aunado a ello, “El trabajo colaborativo en la estructuración y la acreditación de los programas educativos también puede asegurar una mejora significativa en su calidad” (González García, 2021, p. 23).

En el contexto internacional, Vaillant (2016) indica que, 8 países de América Latina evaluados en el estudio PISA 2012 obtuvieron puntajes inferiores al promedio correspondiente a su nivel de ingreso per cápita. Se evidenció una notable diferencia de aproximadamente 100 puntos en el puntaje promedio de matemáticas entre los países de la OCDE (494) y los países de América Latina y el Caribe que participaron (397). Esta brecha equivale a más de dos años completos de aprendizaje en matemáticas.

Consecuentemente, el aprendizaje del docente se concibe principalmente como una experiencia que se construye mediante su interacción activa con el entorno en el que se desenvuelve. Sin embargo, el desarrollo profesional colaborativo y espontáneo no surge de manera automática; requiere tiempo, recursos educativos, orientación, y estructuras de evaluación, seguimiento y motivación profesional. Aunque no es una tarea simple, resulta esencial. Hoy en día, los sistemas educativos demandan un desarrollo profesional que incida directamente en las aulas, y para alcanzar este objetivo es fundamental valorar las redes de apoyo y colaboración entre docentes.

En el contexto nacional, el autor Sánchez (2022) refiere que, según Ipsos, solo el 30 % de jóvenes tiene como primera opción estudiar una carrera técnica; el 70 % opta por una carrera universitaria. Es curioso notar que actualmente hay una proporción de tres profesionales universitarios por cada profesional técnico, lo cual resulta paradójico

considerando que, en realidad, el mercado demanda una proporción de cuatro técnicos por cada universitario.

En un país caracterizado por marcadas disparidades, la decisión de estudiar una carrera técnica brinda a los jóvenes la posibilidad de integrarse rápidamente al mercado laboral, incluso antes de finalizar sus estudios. Esta oportunidad no solo les permite recuperar su inversión económica en un corto plazo, sino también desarrollarse profesionalmente en su área de especialización y perseguir sus metas personales. Desde una perspectiva social, la educación superior técnica desempeña un papel fundamental al reducir las brechas existentes y disminuir la pobreza.

Revalorizar la educación técnica superior representa un desafío compartido, y como profesionales en institutos tecnológicos, nuestra responsabilidad radica en ofrecer una educación de calidad excepcional. Mientras que el Estado tiene la responsabilidad de implementar políticas que impulsen el desarrollo de las industrias y garanticen un crecimiento sostenido en la inversión pública y privada. Solo así podremos impulsar el espíritu emprendedor y generar empleos de calidad para los jóvenes de nuestro país.

Institucionalmente, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, se encuentra en un proceso de cambios y transformaciones con el propósito de enfrentar aquellos desafíos relacionados al conocimiento y los saberes necesarios para el ejercicio profesional, capacitando continuamente a los docentes de los distintos programas de estudios. Los conocimientos generados por estudiantes y docentes, constituyen el papel fundamental en la generación, conservación y transmisión de estos, más aún si, por exigencia del Gobierno Central y Entidades Responsables, se promueve el licenciamiento de las Instituciones de Educación Superior no universitaria.

Esta investigación surge de la necesidad de explorar y comprender cómo se relacionan la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo entre los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. Aunque esta relación ha sido ampliamente estudiada en sectores distintos al educativo, existe una carencia de investigaciones específicas en el ámbito de las instituciones de educación superior.

Este estudio se propone mejorar la calidad educativa y el desempeño docente mediante la identificación de estrategias y prácticas que favorezcan un entorno de aprendizaje colaborativo y compartido. Al analizar cómo la gestión del conocimiento influye en la colaboración entre docentes, se busca aportar conocimiento científico al campo educativo. Los resultados de esta investigación pueden enriquecer la literatura existente y ofrecer recomendaciones prácticas para fortalecer la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo en instituciones educativas.

La motivación detrás de esta investigación reside en la relevancia de entender y optimizar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo entre docentes. Este enfoque tiene el potencial de mejorar tanto la calidad educativa como el desempeño docente, además de aportar al conocimiento científico en el ámbito educativo.

1.2. Formulación del problema

El problema de investigación se resume en las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli? – 2023.

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre aprendizaje organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli? – 2023.

¿Cuál es la relación entre conocimiento organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli? – 2023.

¿Cuál es la relación entre organización de aprendizaje de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli? – 2023

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva del trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli? – 2023.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la responsabilidad individual del trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli? – 2023.

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y las habilidades sociales del trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli? – 2023.

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: La relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo ha sido objeto de numerosos estudios en los contextos educativo y organizacional, con resultados ampliamente documentados en la literatura. Sin embargo, aún persiste una falta de comprensión en cuanto a cómo esta relación se manifiesta específicamente en el ámbito de las instituciones educativas superiores. Realizar una investigación cuantitativa sobre esta conexión permitirá construir una base teórica robusta para entender de qué manera la gestión del conocimiento impacta el trabajo colaborativo entre docentes de nivel superior. A través del análisis de datos cuantitativos, esta investigación se enfocará en identificar y examinar dimensiones clave de la gestión del conocimiento, tales como el aprendizaje organizativo, el conocimiento organizativo y la organización del aprendizaje, junto con aspectos fundamentales del trabajo colaborativo, como la interdependencia positiva, la responsabilidad individual y las habilidades sociales. Este enfoque proporcionará una comprensión detallada de los factores que contribuyen a fortalecer el trabajo colaborativo en el contexto de la educación superior, enriqueciendo así el conocimiento científico en esta área y facilitando el desarrollo de estrategias efectivas en las instituciones educativas.

Justificación práctica: La implementación eficaz de prácticas de gestión del conocimiento y de trabajo colaborativo tiene el potencial de mejorar notablemente la calidad educativa y el rendimiento docente. Examinar la relación entre estas dos

dimensiones mediante un enfoque cuantitativo permitirá evaluar e identificar el grado de influencia que la gestión del conocimiento ejerce sobre el trabajo colaborativo entre los docentes. Al desarrollar este estudio en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, se obtendrán datos específicos sobre la situación actual de estas prácticas en la institución. Estos hallazgos proporcionarán una base práctica para diseñar estrategias e intervenciones que promuevan una gestión del conocimiento más efectiva y fortalezcan el trabajo colaborativo entre los docentes, contribuyendo así a mejorar el ambiente de aprendizaje y el desempeño profesional en el contexto educativo.

Justificación metodológica: El enfoque metodológico cuantitativo permitirá la recopilación de datos numéricos y un análisis estadístico exhaustivo para explorar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo entre docentes. Se emplearán instrumentos de medición validados junto con técnicas estadísticas apropiadas para examinar los datos obtenidos. Este enfoque cuantitativo proporcionará resultados precisos y generalizables, lo que facilitará la obtención de conclusiones fundamentadas acerca de la influencia de la gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo. Además, el enfoque cuantitativo ofrece una perspectiva objetiva y basada en evidencia sobre el impacto de la gestión del conocimiento en la colaboración docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli.

De esta manera, la justificación teórica, práctica y metodológica de esta investigación se fundamenta en la necesidad de analizar, desde un enfoque cuantitativo, la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo entre los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. Los hallazgos resultantes enriquecerán el conocimiento actual en el área, ofrecerán recomendaciones prácticas sustentadas en evidencia y promoverán una mejora continua tanto en la gestión del conocimiento como en la colaboración docente.

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Identificar la relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

- Determinar la relación entre aprendizaje organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Determinar la relación entre conocimiento organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Determinar la relación entre organización de aprendizaje de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Determinar la relación entre interdependencia positiva del trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Determinar la relación entre responsabilidad individual del trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Determinar la relación entre habilidades sociales del trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.

1.5. Hipótesis

1.5.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. – 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existe la relación entre aprendizaje organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Existe relación entre conocimiento organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Existe relación entre la organización de aprendizaje de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Existe relación entre interdependencia positiva del trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Existe relación entre responsabilidad individual del trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- Existe relación entre habilidades sociales del trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones más evidentes de nuestra investigación radica en la disponibilidad y accesibilidad de los datos. La recopilación de información sobre las prácticas de gestión del conocimiento y trabajo colaborativo puede enfrentar desafíos debido a la falta de registros sistemáticos o la posible reticencia de algunos docentes a compartir información detallada. Esto podría limitar la profundidad de nuestro análisis y la cantidad de datos disponibles para hacer conclusiones más robustas.

Asimismo, debemos considerar la representatividad de nuestra muestra. Al enfocarnos en una institución educativa específica dentro de un contexto geográfico y

cultural determinado, es posible que los resultados de nuestra investigación no sean completamente generalizables a otras instituciones o contextos educativos, tanto a nivel regional como nacional. Las características particulares de los docentes, su experiencia y la cultura organizacional de esta institución podrían influir en los hallazgos, limitando su aplicabilidad a otras realidades educativas.

Otra limitación importante es la subjetividad inherente en la interpretación de la información obtenida. A pesar de que se hace un esfuerzo por mantener un enfoque objetivo y sistemático, es inevitable que las percepciones individuales de los docentes y del equipo de investigación influyan en la interpretación de los resultados, especialmente cuando se trata de medir conceptos como el trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento, que en ocasiones pueden ser percibidos de manera distinta por cada persona.

Finalmente, es necesario mencionar las limitaciones temporales de este estudio. Al centrarse en el año 2023, no se incluyen posibles cambios o tendencias a largo plazo en el desarrollo de gestión del conocimiento y trabajo colaborativo que puedan desarrollarse en años posteriores. Además, eventos o reformas educativas que se implementen después de este periodo no estarán reflejados en los resultados obtenidos, lo que podría limitar la proyección de nuestros hallazgos hacia el futuro.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

A continuación, se presentan los antecedentes internacionales relacionados con esta investigación. Estos estudios y proyectos realizados en diversos países aportan una visión global sobre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en el ámbito educativo, destacando su influencia en el desempeño y desarrollo profesional docente. La revisión de estos antecedentes internacionales permite identificar enfoques y hallazgos clave, que servirán como referencia para el análisis de la relación entre estas variables en el contexto de la educación superior, ofreciendo una base comparativa.

Guzmán y Arrieta (2020) en su artículo de investigación titulado “Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica”, de la Universidad de la Costa del país de Colombia, tuvo como objetivo caracterizar la gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior mediante una reflexión teórica, este busca no solo resaltar la relevancia de la gestión del conocimiento para el desarrollo de las funciones sustantivas de estas instituciones, sino también identificar y proponer un modelo compuesto por cuatro fases: identificación, creación, distribución y medición; que pueda adaptarse al funcionamiento específico de las Instituciones de Educación Superior.

El artículo de investigación aborda la importancia de la gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior, destacando su impacto positivo en el desarrollo de las funciones sustantivas de estas organizaciones. A través de una revisión bibliográfica cualitativa, se analiza cómo la gestión del conocimiento se enfrenta a ciertas dificultades que limitan su implementación eficaz. Para superar estos desafíos, los autores proponen un modelo de gestión del conocimiento adaptado a las particularidades de estas instituciones, compuesto por cuatro fases: identificación, creación, distribución y

medición. Este modelo busca ser un punto de partida para mejorar la gestión del conocimiento y obtener resultados significativos en el ámbito educativo superior.

Las conclusiones de la investigación subrayan que la gestión del conocimiento es esencial para que las Instituciones de Educación Superior puedan cumplir exitosamente sus funciones sustantivas. Sin embargo, se reconoce que existen desafíos significativos que dificultan su implementación efectiva. Para enfrentar estos retos, los autores proponen un modelo específico de gestión del conocimiento, compuesto por las fases de identificación, creación, distribución y medición, que ha sido adaptado a las particularidades de estas instituciones. Este modelo se presenta como una herramienta viable para mejorar la gestión del conocimiento, sugiriendo que, si se implementa adecuadamente, puede generar resultados positivos y contribuir al desarrollo integral de las instituciones educativas.

Esta investigación representa una valiosa contribución al campo de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior. Al enfocarse en caracterizar este proceso mediante un análisis teórico, los autores subrayan la relevancia esencial de la gestión del conocimiento para el desarrollo de las funciones clave de estas instituciones. Asimismo, al identificar los desafíos actuales y proponer un modelo de gestión adaptado a las particularidades de este entorno, la tesis proporciona una solución práctica y aplicable que puede orientar futuras implementaciones y estudios en esta área.

En términos generales, la investigación se presenta con una argumentación sólida y resulta relevante para la comunidad académica, ya que aborda un tema que, aunque ampliamente discutido en otros entornos organizacionales, demanda una atención especial en la educación superior. La propuesta de un modelo estructurado y adaptado a las necesidades particulares de estas instituciones refleja una comprensión profunda de los retos actuales y una visión proactiva para superarlos. Esta tesis contribuye de manera significativa al avance del conocimiento en el campo y ofrece un marco valioso para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas.

Al-Jedaiah (2020) en su artículo de investigación denominado “Knowledge management and e-learning effectiveness: Empirical evidence from Jordanian higher

education institutions”, fue realizado como parte de una investigación académica en la Universidad de Jadara, Jordania. Este trabajo se enfocó en analizar la efectividad del e-learning a través de la implementación de estrategias de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior.

En su tesis, el autor exploró cómo las prácticas de gestión del conocimiento, tales como la creación, almacenamiento y transferencia de conocimientos, impactan la efectividad del aprendizaje en línea en las instituciones de educación superior jordanas. El autor evaluó diversos factores que influyen en la implementación exitosa de estas prácticas, incluyendo la infraestructura tecnológica, las competencias digitales del profesorado, y la cultura organizacional de las instituciones. A través de un enfoque empírico, se recopiló y analizó información de diferentes universidades para identificar patrones y mejores prácticas en la integración del conocimiento y el e-learning.

Las conclusiones del estudio destacan que una gestión del conocimiento efectiva es un componente crítico para mejorar el aprendizaje en línea en el contexto de la educación superior. El investigador encontró que las instituciones que adoptan estrategias sólidas de gestión del conocimiento muestran una mayor efectividad en sus programas de e-learning, reflejándose en un mejor desempeño académico y satisfacción entre los estudiantes. Además, el estudio sugiere que para maximizar los beneficios del e-learning, es fundamental que las universidades inviertan en el desarrollo de capacidades tecnológicas y en la formación continua del profesorado en competencias digitales.

Esta investigación constituye un aporte significativo en el ámbito de la educación superior, particularmente en la convergencia entre la gestión del conocimiento y la efectividad del e-learning. A través de un enfoque empírico cuidadosamente estructurado, el autor demuestra cómo las estrategias de gestión del conocimiento impactan de manera directa el rendimiento académico en entornos de aprendizaje digital. Su trabajo se distingue por la claridad en la exposición y la profundidad de su análisis, lo que proporciona una comprensión sólida de los factores que facilitan el éxito del e-learning en instituciones educativas.

Además, la tesis subraya la relevancia de contar con una infraestructura tecnológica adecuada y con competencias digitales, aspectos esenciales en un mundo cada vez más digitalizado. El estudio no solo enriquece el conocimiento académico, sino que también brinda una guía práctica para optimizar las prácticas educativas en un contexto global.

Correa-Díaz et al. (2019) en su artículo de investigación denominado “Knowledge management: An alternative to solve educational problems” realizado por la Universidad Nacional de Costa Rica, Centro de Investigación y Docencia en Educación, CIDE; este trabajo tuvo como propósito analizar cómo la gestión del conocimiento contribuye a resolver los desafíos educativos en el contexto de la economía globalizada actual.

Los autores abordaron cómo la gestión del conocimiento puede desempeñar un papel crucial en la resolución de problemas educativos en un mundo cada vez más globalizado. El estudio analizó modelos educativos exitosos basados en el conocimiento para identificar las áreas clave donde las instituciones de educación superior podrían implementar cambios significativos. A través de un enfoque epistemológico-documental, se exploró cómo la gestión del conocimiento puede ser un motor para la innovación y la mejora de los sistemas educativos.

Las conclusiones de este trabajo subrayan que la gestión del conocimiento es fundamental para mejorar la formulación de códigos, planes de estudio y la organización de los sistemas educativos en las instituciones de educación superior. Los investigadores encontraron que una gestión eficaz del conocimiento no solo facilita la investigación interdisciplinaria dentro de las facultades y divisiones académicas, sino que también reduce costos y diversifica los enfoques pedagógicos. Además, la implementación de estas estrategias puede introducir nuevos servicios para los estudiantes y personalizar la educación, haciendo que las instituciones sean más adaptativas y competitivas en el entorno educativo globalizado.

Este estudio aporta una perspectiva valiosa sobre la implementación de la gestión del conocimiento en el ámbito educativo. A través de su análisis, demuestra cómo una aplicación eficaz de estas estrategias puede mejorar sustancialmente los sistemas

educativos, abordando con éxito los desafíos propios de un contexto globalizado. Esta investigación es especialmente relevante para nuestro estudio, ya que ofrece un marco teórico y empírico que muestra cómo la gestión del conocimiento puede optimizar la organización educativa y elevar la calidad del aprendizaje.

Por su parte, González García (2021) en su artículo científico denominado “Incidencia del trabajo colaborativo de docentes universitarios en el contexto de la acreditación internacional” tuvo como objetivo analizar cómo el trabajo colaborativo entre docentes universitarios impacta el proceso de acreditación internacional de las instituciones educativas.

El autor explora cómo las prácticas de colaboración entre docentes pueden contribuir a cumplir con los estándares internacionales requeridos para la acreditación de las instituciones educativas. Mediante un análisis detallado de casos y experiencias en diversas universidades, se examinan las metodologías de trabajo colaborativo y su impacto en la calidad educativa y en el logro de los objetivos de acreditación. El artículo proporciona una visión comprensiva de cómo el trabajo conjunto de los docentes puede ser un factor determinante en la mejora de los procesos de acreditación y en el fortalecimiento de la calidad institucional.

Las conclusiones del artículo destacan que el trabajo colaborativo entre docentes universitarios tiene un impacto significativo en el proceso de acreditación internacional. El autor encontró que las prácticas colaborativas no solo mejoran la calidad educativa y el cumplimiento de los estándares internacionales, sino que también fomentan un ambiente de trabajo más cohesionado y eficiente. El estudio revela que la implementación efectiva de estrategias de colaboración contribuye al desarrollo de prácticas educativas más innovadoras y a la creación de un marco más sólido para la acreditación. Además, la investigación subraya que el trabajo en equipo entre docentes facilita una mejor preparación para los procesos de acreditación y contribuye a una mayor satisfacción y compromiso con los objetivos institucionales.

En ese sentido, este artículo brinda una perspectiva útil y aplicable a nuestra investigación sobre la gestión del conocimiento y la colaboración entre docentes. Su

análisis pone de manifiesto cómo la colaboración efectiva entre docentes puede ser crucial para alcanzar estándares internacionales de calidad educativa. La investigación proporciona un marco importante para entender cómo las prácticas colaborativas no solo contribuyen a los procesos de acreditación, sino que también fortalecen la cultura de trabajo en equipo dentro de las instituciones educativas. Los resultados de este estudio enriquecen nuestra investigación, enfatizando el trabajo colaborativo como una estrategia esencial para fomentar la mejora continua en el ámbito educativo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Existen varios antecedentes nacionales relacionados con la variable de trabajo colaborativo en los docentes. Sin embargo, hasta la actualidad, ninguna ha abordado la misma hipótesis planteada en esta investigación. Se ha revisado la biblioteca virtual de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, así como diferentes bibliotecas virtuales, como las de la Universidad Privada de Tacna, entre muchas otras, y se han identificado diversas tesis que están relacionadas con esta investigación.

Tantaléan González et al. (2022) desarrollaron el artículo de investigación titulado “Liderazgo Transformacional Directivo y Trabajo Colaborativo Docente en una Institución Educativa Pública del Perú”, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, Lima, Perú. La investigación fue publicada como parte de un estudio académico en una institución educativa pública y abarcó una población de 104 docentes.

El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, básico, no experimental y descriptivo correlacional. El método empleado fue el hipotético-deductivo, utilizando un cuestionario de 30 ítems sobre el trabajo colaborativo docente. Los resultados del análisis estadístico arrojaron un coeficiente de correlación Rho de 0,697, lo que indica una correlación moderada y fuerte entre el liderazgo transformacional de los directivos y el trabajo colaborativo entre los docentes.

En sus conclusiones, los autores destacaron que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo en las instituciones

educativas. El estudio recomendó que el liderazgo directivo debería enfocarse en fomentar un entorno de colaboración y apoyo entre los docentes para mejorar los resultados educativos, ya que se observó que aquellos líderes que promueven una visión compartida y apoyan el desarrollo profesional de sus equipos logran mejorar la cohesión y el trabajo colaborativo entre los docentes.

Desde nuestra perspectiva, esta investigación aporta un análisis relevante sobre la influencia del liderazgo transformacional en la educación peruana. El enfoque correlacional permite comprender cómo un liderazgo efectivo puede fomentar una colaboración más sólida entre los docentes, beneficiando así el rendimiento institucional. Asimismo, refuerza la noción de que el liderazgo influye no solo en el clima organizacional, sino también en la calidad del trabajo docente.

Aranibar Melgar y Travieso Valdés (2023) presentaron el estudio titulado “Gestión del Conocimiento, Capital Intelectual y Producción Académico-Científica en el Posgrado: Un Estudio Diagnóstico”. La investigación se realizó con el objetivo de diagnosticar la relación entre la gestión del conocimiento, el capital intelectual y la producción académico-científica en programas de posgrado de instituciones educativas peruanas.

El estudio utilizó un enfoque mixto, con un diseño descriptivo y correlacional. Se aplicaron encuestas y entrevistas a docentes y estudiantes de posgrado, recopilando información sobre la forma en que se gestiona el conocimiento y el desarrollo del capital intelectual en las facultades de posgrado. Los autores analizaron cómo la gestión del conocimiento y el capital intelectual influyen en la producción académica y científica de los programas de posgrado, identificando factores que facilitan o limitan la investigación académica en este nivel educativo.

En cuanto a las conclusiones, Aranibar Melgar y Travieso Valdés encontraron que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y la producción académico-científica. Se destacó que el capital intelectual, entendido como el conjunto de habilidades, competencias y conocimientos de los docentes y estudiantes, es un factor determinante para impulsar la investigación en los programas de posgrado.

Además, se identificó que la falta de estrategias institucionales para gestionar el conocimiento de manera efectiva limita la capacidad de los posgrados para generar investigaciones de alto impacto.

Desde nuestra perspectiva, este estudio ofrece un diagnóstico valioso sobre el estado de la gestión del conocimiento y la producción científica en los posgrados de las instituciones educativas peruanas. Sus hallazgos subrayan la importancia de fortalecer las políticas institucionales y la infraestructura de apoyo a la investigación para maximizar el potencial del capital intelectual en el desarrollo académico y científico. De esta manera, el artículo contribuye a la comprensión de cómo se puede mejorar la calidad de la educación de posgrado a través de una gestión del conocimiento más estratégica y efectiva.

Romero-Carazas et al. (2023) presentaron el artículo de investigación titulado “Knowledge Management and Intellectual Capital According to Sociodemographic Variables in University Professors”. La investigación se centró en evaluar la relación entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual en los docentes universitarios en función de sus variables sociodemográficas en universidades peruanas.

El estudio empleó un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional. A través de cuestionarios aplicados a una muestra representativa de docentes universitarios, se analizaron variables como la edad, género, nivel académico y experiencia laboral para determinar cómo estos factores influyen en la percepción y la práctica de la gestión del conocimiento y el desarrollo del capital intelectual. Los resultados revelaron diferencias significativas en la forma en que los docentes valoran y aplican la gestión del conocimiento en función de su perfil sociodemográfico.

En las conclusiones, se identificó que los docentes con mayor nivel académico y experiencia profesional tienden a valorar más la gestión del conocimiento y la consideran fundamental para su desarrollo profesional y académico. Además, se observó que el capital intelectual, entendido como el conjunto de habilidades y conocimientos que poseen los docentes, se ve influido por factores como la antigüedad y la formación continua. Los autores recomendaron la implementación de programas de capacitación y

desarrollo profesional para fortalecer la gestión del conocimiento y optimizar el capital intelectual en el ámbito universitario.

Desde nuestra perspectiva, el estudio ofrece un enfoque detallado sobre cómo las características individuales de los docentes universitarios impactan la gestión del conocimiento y el desarrollo del capital intelectual en las universidades peruanas. Los hallazgos son relevantes para diseñar políticas de gestión del conocimiento más efectivas, que consideren las necesidades específicas de los docentes según su perfil sociodemográfico, con el fin de mejorar la calidad educativa y promover la innovación académica en el contexto universitario.

2.2. Bases Teóricas

Los fundamentos teóricos de la presente investigación se estructuran en dos ejes principales: la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo, los cuales se abordan de manera detallada para comprender su influencia y aplicación en el ámbito educativo.

En primer lugar, se exploran las bases conceptuales de la gestión del conocimiento, comenzando con la teoría del aprendizaje organizativo, que describe cómo las organizaciones educativas adquieren, comparten y utilizan el conocimiento para mejorar su desempeño institucional. Seguidamente, se aborda el concepto de conocimiento organizativo, haciendo hincapié en las distintas categorías y tipos de conocimiento que emergen y circulan dentro de las instituciones educativas, y cómo estos pueden ser gestionados para potenciar el capital intelectual de las mismas. Por último, se analiza la organización del aprendizaje, entendida como la capacidad de la institución para crear un entorno propicio donde se fomente el intercambio y la creación de nuevo conocimiento.

En segundo lugar, se desarrolla el tema del trabajo colaborativo, detallando los elementos que lo componen. Se comienza con la interdependencia positiva, que enfatiza la necesidad de un objetivo común que fomente la colaboración entre los miembros de la organización. A continuación, se presenta la responsabilidad individual, que define el papel de cada persona dentro del equipo para alcanzar el éxito colectivo. Finalmente, se exploran las habilidades sociales, necesarias para la construcción de relaciones

interpersonales efectivas, que permitan una comunicación abierta y la resolución de conflictos en entornos colaborativos.

De esta manera, las bases teóricas de la investigación proporcionan un marco que integra conceptos y teorías fundamentales, facilitando la comprensión del impacto que la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo pueden tener en el desarrollo académico y profesional de los docentes en instituciones educativas del nivel superior.

2.2.1. Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se refiere a un conjunto de actividades orientadas a utilizar, compartir, desarrollar y gestionar el conocimiento tanto de la organización como de sus miembros, con el fin de alinearlos estratégicamente para alcanzar los objetivos institucionales (Alavi & Leidner, 2001).

2.2.1.1. Aprendizaje Organizativo

El aprendizaje organizativo es un componente fundamental para el crecimiento y adaptación de una institución, particularmente en el contexto educativo. Este proceso dinámico permite que el conocimiento evolucione a lo largo del tiempo y en diferentes niveles y conecta el conocimiento recién adquirido con el previamente establecido (De Pablos y Parreño Fernández, 2005).

Según Crossan et al. (1999) esta es la relación entre el feedback y el feedforward; mientras que, el feed forward se refiere a la exploración a retroalimentación, o feedback, está relacionada con la explotación del conocimiento adquirido, y el feedforward, con la expansión de este conocimiento hacia nuevas oportunidades y decisiones.

Estas herramientas de gestión del conocimiento son esenciales para el desarrollo de diversos aspectos en los recursos organizacionales. La exploración ayuda en la planificación estratégica y en la mejora del desempeño laboral al establecer metas y condiciones de trabajo adecuadas. Por su parte, el feedback permite revisar los logros alcanzados y ajustar los procesos para optimizarlos en el futuro.

De este modo, el aprendizaje organizativo se convierte en un pilar fundamental para la gestión del conocimiento de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli en 2023. La combinación de exploración y retroalimentación no solo fortalece el desarrollo y el crecimiento organizacional, sino que también fomenta la capacidad de adaptación en un entorno educativo en constante transformación.

2.2.1.2. *Conocimiento Organizativo*

El conocimiento organizativo se refiere a todo aquel que reside en una empresa y que contribuye al valor empresarial. Los recursos de conocimiento organizativo abarcan elementos como el conocimiento sobre productos, propiedad intelectual, interacciones con clientes, manuales de empleados y los aprendizajes obtenidos de los aciertos y errores. Se trata de una forma de información dinámica que es creada, utilizada y compartida por las personas (capital humano). Este tipo de conocimiento organizativo se puede dividir en cuatro categorías principales: tácito, explícito, individual y colectivo. (KMS Knowledge, s/f)

Por su parte, Davenport y Hall (2002), citando a Tsoukas, refiere que el conocimiento organizativo está distribuido porque siempre es incompleto (los implicados no pueden saber todo lo que necesitan saber), y siempre disperso entre contextos y los integrantes de la organización. Esta acción coordinada sostiene, no es “una” sino que los "de abajo" encuentren cada vez más formas de conectarse e interrelacionarse, de conectarse e interrelacionar los conocimientos que cada uno tiene.

El conocimiento organizativo es un activo fundamental para nuestra institución. Como se ha expuesto en las investigaciones de KMS Knowledge y Davenport & Hall, este tipo de conocimiento abarca una amplia gama de recursos que contribuyen al valor empresarial de la organización.

El conocimiento organizativo comprende no solo información estática, como manuales de empleados y propiedad intelectual, sino también conocimiento dinámico que se crea, utiliza y comparte continuamente a través de las interacciones entre las personas. Este conocimiento puede dividirse en categorías tácitas y explícitas, individuales y

colectivas, lo que subraya la diversidad y la riqueza del conocimiento que una institución educativa puede aprovechar.

Además, la distribución y la naturaleza incompleta del conocimiento organizativo, como se argumenta en la obra citada de Tsoukas, destacan la relevancia de la cooperación y la conexión entre los integrantes de la organización. La acción coordinada no se basa en un conocimiento único, sino en la habilidad de las personas de compartir y conectar sus conocimientos, fomentando así un ambiente propicio para la gestión del conocimiento y aprendizaje organizativo.

En consecuencia, el conocimiento organizativo es elemental para impulsar el desarrollo y la eficacia del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli en 2023. Su comprensión y gestión adecuadas son valiosas para el logro continuo de la institución en un entorno educativo en constante evolución.

2.2.1.3. Organización del aprendizaje

Londoño-Patiño y Acevedo-Álvarez (2018) sostienen que la organización del aprendizaje es un enfoque que se centra en el propio proceso de aprendizaje, analizando cómo se desarrolla y cómo se gestiona el conocimiento derivado de dicho proceso.

Por su parte, Ley Testa (2011) describe la organización del aprendizaje como un proceso continuo y dinámico que requiere identificación, desarrollo y aprovechamiento pleno del capital humano en las organizaciones. Este reto se intensifica en entornos organizacionales complejos y cambiantes, como los que enfrentan actualmente todas las instituciones.

El análisis de la organización del aprendizaje según lo planteado por estos autores, pone de manifiesto la relevancia crítica de la gestión del conocimiento y el aprendizaje en el entorno del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli en 2023.

Por tanto, la organización del aprendizaje contribuye de manera importante al mejorar la calidad y la difusión de otros procesos fundamentales dentro de la organización mediante la generación, difusión y compartición de conocimientos relevantes.

2.2.2. Trabajo colaborativo

2.2.2.1. Interdependencia positiva

Partiendo desde la propuesta de Johnson y Johnson (2015), la interdependencia positiva implica que los miembros de un grupo deben entender que el éxito en alcanzar los objetivos colectivos depende de su cooperación y coordinación mutua. Este concepto enfatiza que cada individuo no solo es responsable de su propio aprendizaje, sino también del de sus compañeros, creando así un ambiente de colaboración donde se promueve el apoyo mutuo y la responsabilidad compartida.

2.2.2.2. Responsabilidad individual

La responsabilidad individual para Johnson y Johnson (2015) es esencial para evitar que algunos miembros no contribuyan al trabajo grupal. Para prevenir esto, el grupo debe evaluar regularmente su progreso, tanto a nivel individual como grupal, y establecer metas comunes. Cada miembro debe comprender que su éxito está vinculado al éxito del equipo.

La responsabilidad individual, aunque pueda parecer una limitación, actúa como una garantía para evitar la falta de contribución por parte de algunos miembros del grupo.

2.2.2.3. Habilidades sociales

Para Johnson y Johnson (2015) en situaciones de trabajo colaborativo, el apoyo mutuo es común y beneficioso para el compromiso y la motivación hacia la tarea. Por tanto, los miembros deben adquirir habilidades para negociar, debatir, dialogar, tomar decisiones conjuntas, respetar las opiniones de los demás, cumplir las normas grupales y adoptar posiciones éticas y socialmente responsables.

Las habilidades sociales son fundamentales en el trabajo colaborativo, ya que facilitan la negociación, el diálogo, la toma de decisiones en conjunto y el respeto por las diversas opiniones. Estas habilidades no solo fortalecen un entorno de apoyo mutuo, sino que también incrementan la motivación y el compromiso hacia la meta común.

2.3. Conceptos claves

2.3.1. *Aprendizaje Organizativo*

Es el proceso mediante el cual los integrantes de una organización adquieren, desarrollan y transforman competencias individuales y colectivas, a partir de la experiencia, la reflexión y las actividades formativas diseñadas explícitamente en el contexto organizacional. Este aprendizaje permite a los miembros adaptarse a los cambios, resolver problemas y contribuir al desarrollo continuo de la organización. Es un fenómeno dinámico que no solo responde a las necesidades actuales de la institución, sino que también fomenta la generación de conocimientos que fortalecen su capacidad para innovar y evolucionar (Moreno Peláez, 1997).

2.3.2. *Conocimiento*

Según Kant (1787) el conocimiento se origina a partir de la interacción entre dos elementos fundamentales. Por un lado, las intuiciones sensibles aportan el contenido, mientras que los conceptos del entendimiento proporcionan la estructura necesaria para organizar e interpretar dicho contenido. Este proceso refleja lo que Kant denomina *sujeto trascendental*, es decir, la capacidad activa del individuo para construir sentido sobre la realidad mediante su aparato cognitivo. Además, Kant clasifica el conocimiento en dos tipos: el conocimiento *a priori*, que es independiente de la experiencia y se fundamenta en las categorías del entendimiento; y el conocimiento *a posteriori*, que se deriva de la experiencia y los datos sensoriales.

2.3.3. *Conocimiento Organizativo*

El conocimiento organizativo abarca el conjunto de saberes, experiencias, prácticas y métodos que una organización emplea de manera estructurada para lograr sus metas y optimizar su desempeño. Este conocimiento incluye tanto el conocimiento explícito (formalizado y documentado) como el conocimiento tácito (experiencias individuales, intuiciones y habilidades personales), los cuales se comparten y se aplican dentro de la organización. El conocimiento organizativo va más allá de la simple acumulación de información; también abarca su gestión, integración y uso estratégico

para optimizar procesos, apoyar la toma de decisiones y promover la innovación dentro de la organización (Díez y Henao, 2017).

2.3.4. *Gestión del Conocimiento*

La gestión del conocimiento es un proceso integral que permite a las organizaciones capitalizar su saber colectivo, mejorando su capacidad para innovar, adaptarse y competir en un entorno dinámico. Implementar prácticas efectivas de gestión del conocimiento es esencial para fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la colaboración (Villasana et al., 2021).

2.3.5. *Habilidades Sociales*

De acuerdo con Briones Moya (2019) las habilidades sociales constituyen un conjunto de comportamientos que facilitan a las personas interactuar eficazmente con sus semejantes, promoviendo relaciones interpersonales equilibradas y una integración armoniosa en el entorno social (pág.22).

2.3.6. *Interdependencia Positiva*

La interdependencia positiva, según Johnson y Johnson (2015) se refiere a una situación en la cual los individuos o grupos dependen mutuamente unos de otros para alcanzar metas comunes y compartidas. Este concepto se aplica especialmente en contextos de trabajo colaborativo o educativo, donde la colaboración entre los participantes se estructura de manera que cada uno se beneficia del esfuerzo y el éxito de los demás. La interdependencia positiva incentiva la cooperación, el respaldo mutuo y el impulso para lograr metas compartidas, promoviendo así un ambiente donde el éxito individual está ligado al éxito del grupo en su conjunto.

2.3.7. *Instituciones de Educación Superior*

Son organizaciones autorizadas oficialmente para ofrecer programas de estudio que siguen a la educación secundaria, incluyendo universidades, institutos y otras entidades reconocidas por las autoridades competentes de un país o por sistemas de homologación establecidos. Estas instituciones están reguladas legalmente y tienen la

misión de proporcionar servicios educativos de nivel superior, consolidando la formación integral de las personas, promoviendo la investigación e innovación, y formando profesionales. Las IES se dividen en instituciones universitarias y no universitarias, con las últimas ofreciendo programas de formación profesional de nivel superior. Para acceder a la educación superior, es necesario haber completado los estudios de educación básica (UNESCO - Organización de las Naciones Unidas para la Educación, 2019).

2.3.8. Organización de aprendizaje

Hace referencia a la estructura, procesos y estrategias diseñadas dentro de una organización para facilitar y promover el aprendizaje organizativo. Se concentra en cómo se organizan los recursos, se diseñan los procesos y se implementan las prácticas para promover un entorno que facilite el aprendizaje constante y la creación de nuevo conocimiento. Implementar sistemas y prácticas que respalden la generación, obtención, transferencia y uso del conocimiento dentro de la organización (Senge, 1990).

2.3.9. Responsabilidad Individual

La responsabilidad individual, de acuerdo con De Ortúzar (2016) se refiere al compromiso y la obligación que una persona asume sobre sus propios actos, decisiones y deberes dentro de un contexto específico, ya sea personal, profesional o social. Implica reconocer las consecuencias de las acciones individuales y estar dispuesto a responder por ellas de manera ética y efectiva. En entornos educativos o laborales, la responsabilidad individual se manifiesta en la capacidad de cumplir con las tareas asignadas, contribuir de manera positiva al equipo, y mantener una ética de trabajo que refleje un compromiso personal con los objetivos y valores establecidos.

2.3.10. Trabajo Colaborativo

Es una estrategia educativa y herramienta pedagógica clave en el proceso formativo, que promueve el aprendizaje continuo en interacción con el entorno. Su característica principal es su enfoque innovador, basado en las comunidades profesionales de aprendizaje, y se enfoca en la planificación y ejecución conjunta de actividades para lograr objetivos y metas comunes. Este enfoque reconoce que el aprendizaje se ve

enriquecido cuando se realiza de manera colaborativa, lo que resulta en beneficios para el Instituto de Educación (Revelo Sánchez et al., 2018).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se empleó en la presente fue básica. Según Cegarra Sánchez (2004), un trabajo de ciencia básica tiene como único objetivo expandir el conocimiento en el área científica que se estudia. En ese sentido, este enfoque permitió alcanzar fines teóricos orientados a profundizar en los principios y modelos conceptuales de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en el ámbito educativo, sin una aplicación directa para la resolución de problemas específicos en la institución.

Por tanto, se identificó el conocimiento teórico en estas áreas, contribuyendo a la comprensión de sus fundamentos y relaciones internas. Este tipo de investigación, también conocida como investigación teórica, partió de un marco conceptual y se mantuvo en él, lo cual permitió explorar posibles ajustes o avances en las teorías vigentes. De este modo, se buscó aportar al desarrollo conceptual y académico de dichas áreas, sin contrastar los hallazgos en un contexto práctico inmediato.

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación fue correlacional, ya que surgió del requerimiento de la formulación de una hipótesis que estableciera una relación entre dos o más variables (Ramos, 2020). En ese sentido, se buscó medir la relación entre dos variables principales: la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo, determinando si existía una asociación significativa entre ellas.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación fue de tipo descriptivo; según Cauas (2015), este se centró en la caracterización de fenómenos sociales o educativos dentro de un contexto

específico y durante un periodo determinado. Su propósito principal fue identificar y detallar las características esenciales de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos estudiados.

En ese sentido, el presente trabajo describió las características de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en los docentes, así como la relación existente entre ambas variables. Este diseño permitió identificar cómo los niveles de gestión del conocimiento se correlacionaron con los niveles de trabajo colaborativo, sin intervenir en los contextos observados ni manipular las variables.

A través de este enfoque, se logró una comprensión detallada de los patrones y relaciones que emergieron entre ambas dimensiones en el ámbito educativo, permitiendo la identificación de tendencias o asociaciones significativas que aportaron al marco teórico del estudio.

3.2. Cuadro de operacionalización de Variables

TÍTULO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TRABAJO COLABORATIVO EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO JULI – 2023.

| VARIABLES | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nº Ítems | Niveles y rangos por dimensión | Nº de ítems de la variable | Escala de medición | Niveles y rangos por variable | Instrumento |
|--|--|---|--------------------------|-----------------------------|--|----------|--|----------------------------|--------------------|--|---|
| VARIABLE 1 Gestión del conocimiento | “La gestión del conocimiento es un modelo empresarial interdisciplinar de reciente aparición que se centra en el conocimiento dentro del marco de una organización. Tiene sus raíces en muchas disciplinas, como la economía empresarial, la psicología y la gestión de la información. Es la ventaja competitiva definitiva para la empresa actual. La gestión del conocimiento implica a personas, tecnología y procesos en partes | Para esta investigación, la gestión del conocimiento será medida a través de un cuestionario que evaluará aspectos como la creación, almacenamiento y transferencia de conocimiento entre los docentes. Las respuestas serán codificadas utilizando una escala Likert de 1 (nunca) a 5 (siempre). | Aprendizaje Organizativo | Adquisición de información | 1.1.1 Los directivos de la institución gestionan la actualización y el desarrollo profesional de los docentes en los diferentes programas de estudio según el diseño curricular. 1.1.2 Los directivos de la institución gestionan el desarrollo personal de los docentes 1.1.3 Los docentes con sus recursos propios participan permanentemente en eventos de actualización profesional. 1.1.4 La institución cuenta con acceso y disponibilidad del uso de las tecnologías de información y de comunicación para la investigación o consulta del docente | 4 | 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre | 26 | Ordinal | Nivel Deficiente 1 a 46 Nivel Regular 47 a 92 Nivel Eficiente 93 a 140 | Cuestionario sobre gestión del conocimiento en docentes |
| | | | | Diseminación de información | 1.2.1 El sistema de información permite un intercambio de información efectiva y eficiente entre los docentes. 1.2.2 Frecuentemente los directivos en reuniones de trabajo, comunican a los | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| | superpuestas” (Awad & Ghaziri, 2007, p. 26). Mientras que, en educación, la gestión del conocimiento o administración del conocimiento es un campo someramente abordado, la mayor información de gestión del conocimiento es referida al contexto corporativo – empresarial (Minakata citando a Raman, Ryan y Olfman, 2014). | | | | docentes sobre los logros y dificultades de la gestión institucional 1.2.3 Frecuentemente, los docentes comunican a los estudiantes acerca del logro de sus aprendizajes 1.2.4 Frecuentemente, los docentes celebran reuniones de trabajo para reflexionar e identificar las deficiencias con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | | |
| | | | | Interpretación compartida | 1.3.1 Los directivos y los docentes de la institución se reúnen para tomar decisiones respecto a los aprendizajes de los estudiantes. 1.3.2 Los directivos y docentes de la institución, cada vez que sale alguna normatividad nueva, la socializan y la interpretan juntos. 1.3.3 Los docentes que asisten a capacitaciones financiadas por la institución socializan la información con los demás docentes. | | | | | | |
| | | | | Conocimiento Organizativo | Almacenar conocimiento | 2.1.1 Los docentes disponen en la institución de computadoras actualizadas para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos. 2.1.2 En la institución se encuentran disponibles por medios físicos y digitales, todos los documentos de gestión institucional, PEI, | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|--|---|---|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>PAT, Reglamento Interno, etc.</p> <p>2.1.3 En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible por medio de pancarta, afiches la misión y visión institucional.</p> <p>2.1.4 La institución cuenta con una base de datos en la que se almacena información pedagógica.</p> | | | | | | |
| | | | Transferencia conocimiento en la organización. | <p>2.2.1 Los docentes elaboran material educativo y lo ponen a disposición de la comunidad educativa.</p> <p>2.2.2 Los docentes elaboran planes de mejora para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.</p> | | | | | | |
| | | Organización del aprendizaje | Trabajo en equipo | <p>3.1.1 Los docentes interactúan mutuamente en los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución.</p> <p>3.1.2 En la institución se priorizan los temas o casos a tratar en un trabajo en equipo institucional.</p> <p>3.1.3 Los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución tienen claro sus objetivos.</p> <p>3.1.4 Los docentes asumen responsablemente el trabajo en equipo.</p> | 4 | | | | | |
| | | | Relación con los actores educativos | <p>3.2.1 En la institución se realizan reuniones de coordinación con los docentes de los diversos programas de estudio sobre la actualización de los diseños curriculares</p> | 3 | | | | | |

| | | | | | 3.2.2 En la institución se realizan competencias internas entre los estudiantes para promover la calidad de los aprendizajes 3.2.3 Los docentes se reúnen permanentemente con el consejo de estudiantes para que contribuyan con el desarrollo de las competencias de cada programa de estudio | | | | | | |
|---------------------------------|--|---|---------------------------|--|--|----------|---|----------------------------|--------------------|--|---|
| | | | | Compromiso con el aprendizaje | 3.3.1 Los directivos monitorean constantemente el nivel de aprendizaje de los estudiantes. 3.3.2 Los docentes realizan la retroalimentación respectiva en los estudiantes en base a las deficiencias identificadas. | 2 | | | | | |
| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | Nº ÍTEMS | NIVELES Y RANGOS POR DIMENSIÓN | Nº DE ÍTEMS DE LA VARIABLE | ESCALA DE MEDICIÓN | NIVELES Y RANGOS POR VARIABLE | INSTRUMENTO |
| VARIABLE 2 Trabajo colaborativo | En cuanto al trabajo colaborativo, Díaz Ocampo et al. (2018), refiere que sus fundamentaciones pedagógicas y metodológicas están relacionadas con los objetivos, entornos de aprendizaje, incentivos, contribuciones | Para esta investigación, el trabajo colaborativo se medirá mediante la percepción de los docentes sobre la calidad de la colaboración en su institución, utilizando un cuestionario basado en indicadores de interdependencia | Interdependencia positiva | Los miembros del grupo aceptan que el esfuerzo de todos y cada uno de ellos es necesario para el logro de los objetivos del grupo. | 4.1.1 Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades. 4.1.2 Valoro el trabajo realizado por mis colegas. 4.1.3 Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan. 4.1.4 Agradezco a los demás sobre los servicios brindados 4.1.5 Diálogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos. 4.1.6 Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente. | 6 | (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre | 19 | Ordinal | Deficiente Regular Eficiente Básico (22 – 34) Intermedio: (35 – 47) Avanzado: (48 – 60) | Cuestionario sobre trabajo colaborativo en docentes |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|----------------------------|---|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>individuales, recursos de apoyo y el enfoque deliberado en la generación de conocimiento compartido. Estos aspectos deben ser implementados a través de procesos de orientación, evaluación y educación de los estudiantes; y, en docentes, es imprescindible contar con un conocimiento sólido tanto de su asignatura como del grupo de estudiantes, así como de los problemas locales y regionales con los que se enfrenta en el ámbito de su carrera. Esta comprensión profunda y contextualizada permitirá aprovechar al máximo el potencial del trabajo colaborativo en términos de la formación profesional de los miembros</p> | <p>positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales. Las respuestas serán clasificadas en una escala ordinal, con tres niveles de frecuencia: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre.</p> | Responsabilidad individual | Rol Docente | <p>4.2.1 Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual.</p> <p>4.2.2 Conozco los beneficios que provoca en cada uno el lograr los objetivos propuestos por la institución.</p> <p>4.2.3 Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución.</p> | 3 | | | | | |
| | | | Asume su responsabilidad individual y grupal. | <p>4.3.1 Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo.</p> <p>4.3.2 Valoro positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos grupales</p> | | | | | | |
| | | Habilidades sociales | Comunicación Asertiva | <p>4.4.1 Expreso mis ideas y creencias libremente.</p> <p>4.4.2 Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero.</p> <p>4.4.3 Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas</p> | | | | | | |
| | | | Participación Activa | <p>4.5.1 Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar de una determinada actividad</p> <p>4.5.2 Comparto mis conocimientos y habilidades con mis colegas.</p> | | | | | | |
| | | | Negociación y | <p>4.6.1 Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa</p> | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>involucrados (p. 214). Aunado a ello, “El trabajo colaborativo en la estructuración y la acreditación de los programas educativos también puede asegurar una mejora significativa en su calidad” (González García, 2021, p. 23).</p> | | | <p>solución de problemas</p> | <p>para las personas implicadas. 4.6.2 Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones. 4.6.3 Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración.</p> | | | | | | |
|--|---|--|--|------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Unidad de Análisis

La unidad de análisis de esta investigación estuvo conformada por los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. Esta institución se encuentra ubicada en la Región de Puno, en el Distrito de Juli, Provincia de Chucuito.

3.3.2. Población

La población considerada en esta investigación estuvo conformada por la totalidad de docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, lo que comprendió un total de 35 docentes. Esta población permitió la aplicación adecuada de las técnicas e instrumentos de recolección de datos propuestos en el estudio.

3.3.3. Muestra

El tamaño de la muestra correspondió a la totalidad de la población, en concordancia con la naturaleza descriptiva de la investigación. La muestra fue determinada por criterio intencional de la investigadora, y estuvo conformada por 35 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. Se utilizó una muestra no probabilística de tipo intencional, adecuada para el enfoque del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual fue aplicada a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. Esta técnica permitió recolectar información directamente de los docentes sobre sus prácticas de trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento en su entorno laboral.

La encuesta se aplicó de manera presencial, considerando la disponibilidad de los docentes. Se empleó un cuestionario estructurado, diseñado para medir aspectos específicos del trabajo colaborativo, incluyendo la frecuencia de participación en

actividades colaborativas, la asunción de responsabilidades individuales y el uso de habilidades sociales para interactuar con otros docentes.

Para garantizar una participación adecuada y representativa, se contó con la colaboración de la dirección del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, la cual facilitó la administración del cuestionario a los 35 docentes que conformaron la población objeto de estudio.

3.4.2. Instrumento:

El instrumento que se empleó para la recolección de datos en esta investigación fue el cuestionario estructurado, diseñado específicamente para medir cada una de las variables involucradas en el estudio: gestión del conocimiento y trabajo colaborativo.

Se elaboraron dos cuestionarios, uno para cada variable:

Cuestionario sobre la gestión del conocimiento: Este instrumento incluyó preguntas que permitieron evaluar cómo los docentes gestionaban el conocimiento dentro de la institución, enfocándose en tres dimensiones: aprendizaje organizativo, conocimiento organizacional y organización del aprendizaje. Las preguntas estuvieron estructuradas en una escala ordinal, lo que permitió medir el grado en que los docentes aplicaban prácticas de gestión del conocimiento.

Cuestionario sobre el trabajo colaborativo: Este cuestionario evaluó la frecuencia y efectividad del trabajo colaborativo entre los docentes. Incluyó preguntas orientadas a medir la interdependencia positiva, la responsabilidad individual y las habilidades sociales. La escala ordinal utilizada tuvo tres niveles: (1) Nunca, (2) A veces y (3) Siempre, categorizando los resultados en Deficiente, Regular y Eficiente.

Ambos cuestionarios fueron aplicados a los 35 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, y sus respuestas permitieron realizar un análisis cuantitativo de los datos obtenidos.

3.5. Estrategia para la recolección de datos

Las estrategias seleccionadas para la recopilación de datos en esta investigación consistieron en la utilización de la encuesta como técnica y de cuestionarios como instrumentos, decisiones que estuvieron respaldadas por razones sólidas y fundamentales:

- **Eficiencia y cobertura integral:** El uso de encuestas y cuestionarios permitió alcanzar una cobertura completa de la población de estudio, conformada por 35 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. Esto garantizó la obtención de datos representativos y diversos, que respaldaron los objetivos e hipótesis planteados en el estudio.
- **Estandarización y consistencia:** La estructura estandarizada de los cuestionarios aseguró que todas las preguntas se presentaran de manera uniforme a todos los participantes. Esto redujo la posibilidad de sesgos y garantizó la consistencia en la recolección de datos, aspecto fundamental para obtener resultados fiables y comparables.
- **Facilitación del análisis cuantitativo:** Los datos recopilados mediante los cuestionarios fueron especialmente adecuados para su tratamiento estadístico. Esta estrategia permitió la aplicación de técnicas cuantitativas que permitieron evaluar objetivamente las relaciones y correlaciones formuladas en las hipótesis específicas.
- **Facilidad de administración:** La aplicación de encuestas y cuestionarios se realizó de manera eficiente, principalmente en formato impreso. Esto facilitó la participación de los docentes, permitiendo que la recolección de datos se adaptara a su disponibilidad y preferencias.
- **Consentimiento informado y ético:** La aplicación de cuestionarios proporcionó un marco adecuado para obtener el consentimiento informado de los participantes, en concordancia con los principios éticos de la investigación. A los docentes se les brindó información clara sobre el propósito del estudio, garantizando su participación voluntaria y confidencial.

- Facilitación de la difusión de resultados: Finalmente, la elección de encuestas y cuestionarios facilitó la presentación de los hallazgos de forma clara y precisa, permitiendo el uso efectivo de tablas y gráficos para la comunicación de los resultados en el informe de investigación.

3.6. Procesamiento de la información y métodos estadísticos de análisis de datos

En esta investigación "Gestión del Conocimiento y Trabajo Colaborativo en los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli - 2023", el procesamiento de datos se realizó utilizando el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), Posteriormente, se llevó a cabo un análisis estadístico que incluyó las siguientes técnicas:

- **Análisis descriptivo:** Se utilizaron estadísticas descriptivas, como medias, frecuencias, desviaciones estándar y tablas de resumen, para caracterizar las respuestas de los docentes en relación con las variables de gestión del conocimiento y trabajo colaborativo.
- **Análisis de correlación de Spearman:** Con el propósito de evaluar la relación entre la variable gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo, se aplicó la prueba de correlación de Spearman, debido a que los datos no mostraron una distribución normal, lo cual fue corroborado mediante pruebas de normalidad. La prueba de Spearman es una medida no paramétrica que evalúa la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables ordinales cuando no se cumple el supuesto de normalidad en los datos. Este método calcula el coeficiente de correlación rho (ρ), cuyo valor oscila entre -1 y 1. Un valor cercano a 1 indica una relación positiva fuerte, donde el aumento en una variable se acompaña de un aumento en la otra; un valor cercano a -1 indica una relación negativa fuerte; y valores cercanos a 0 sugieren poca o ninguna relación. La correlación de Spearman también es particularmente útil cuando las variables contienen valores atípicos o están en escalas ordinales, garantizando la robustez del análisis en estos casos.

En este estudio, la significancia estadística del coeficiente “*Rho*” se evaluó mediante el valor de “*p*” asociado, que indica la probabilidad de obtener la correlación observada o una más extrema, bajo la hipótesis nula de que no existe relación entre las variables.

- **Prueba de hipótesis:** Se formuló una hipótesis nula (H_0) que establece que no existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, y una hipótesis alternativa (H_1) que afirma la existencia de una relación significativa. La prueba de hipótesis se llevó a cabo usando los resultados del análisis de correlación de Spearman, considerando un nivel de confianza del 95 % ($\alpha=0,05$).

Esto implica que, si el valor de “*p*” obtenido es igual o menor a 0,05, se rechazará la hipótesis nula, concluyendo que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. En este estudio, los resultados mostraron un valor de $p = 0,004$, lo que sustenta la existencia de una relación positiva significativa entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo, con un coeficiente de “*Rho*” de 0,480, indicando una fuerza moderada en la asociación.

Este procedimiento garantiza que las conclusiones sobre la relación entre las variables sean respaldadas por evidencia estadística sólida y confiable, correspondiente a un nivel de confianza del 95 %, fortaleciendo así la validez interna de los resultados.

El uso de estas técnicas facilitó la interpretación de los datos y permitió validar las hipótesis planteadas, garantizando la rigurosidad y validez de los resultados obtenidos en esta investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados

Para el análisis descriptivo de las variables se consideró la encuesta que fue aplicada a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, las cuales arrojaron como resultados lo mostrado en las siguientes tablas.

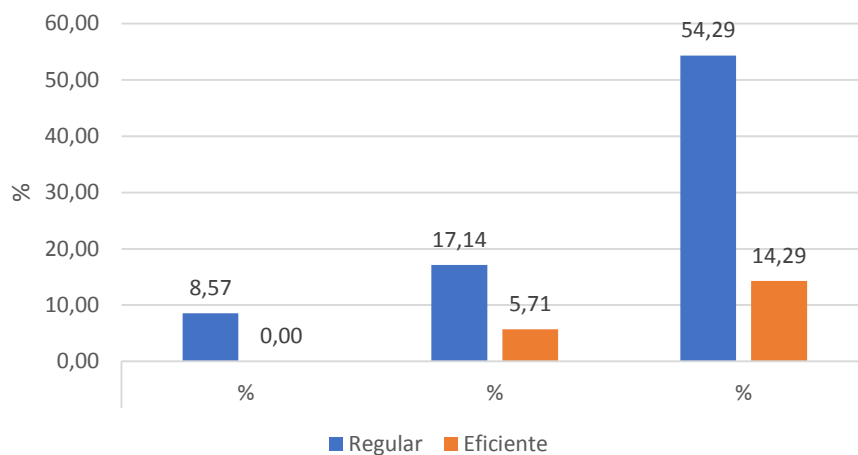
Tabla 1

Nivel entre aprendizaje organizativo y trabajo colaborativo

| Trabajo colaborativo | Deficiente | | Regular | | Eficiente | | Total | |
|--------------------------|------------|------|---------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| Aprendizaje organizativo | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Regular | 3 | 8,57 | 6 | 17,14 | 19 | 54,29 | 28 | 80,00 |
| Eficiente | 0 | 0,00 | 2 | 5,71 | 5 | 14,29 | 7 | 20,00 |
| Total | 3 | 8,57 | 8 | 22,86 | 24 | 68,57 | 35 | 100,00 |

Figura 1

Nivel entre aprendizaje organizativo y trabajo colaborativo



En la Tabla y Figura 1, se exponen los resultados para la relación entre el aprendizaje organizativo y el trabajo colaborativo, las frecuencias de mayor importancia

relativa fueron para el nivel regular de aprendizaje organizativo y nivel eficiente de trabajo colaborativo con el 54,29 %, mientras que la segunda frecuencia de importancia se halló en el nivel regular de gestión y también regular de trabajo colaborativo con 17,14 %. En general, se obtuvo que la mayoría de los docentes en un 80 % muestran un nivel de aprendizaje organizativo en nivel regular con 80 %, mientras que para el trabajo colaborativo la mayoría se ubica en nivel eficiente con el 68,57 %.

En particular, se observa un aumento significativo en el porcentaje de docentes que demuestran un desempeño eficiente en una de las dimensiones evaluadas. Este resultado positivo sugiere que las iniciativas implementadas para mejorar la gestión del conocimiento están dando frutos. Sin embargo, es importante destacar que aún persisten áreas donde el desempeño es considerado regular. Esta heterogeneidad en los resultados indica que es necesario continuar trabajando en el fortalecimiento de aquellas dimensiones donde los docentes enfrentan mayores desafíos.

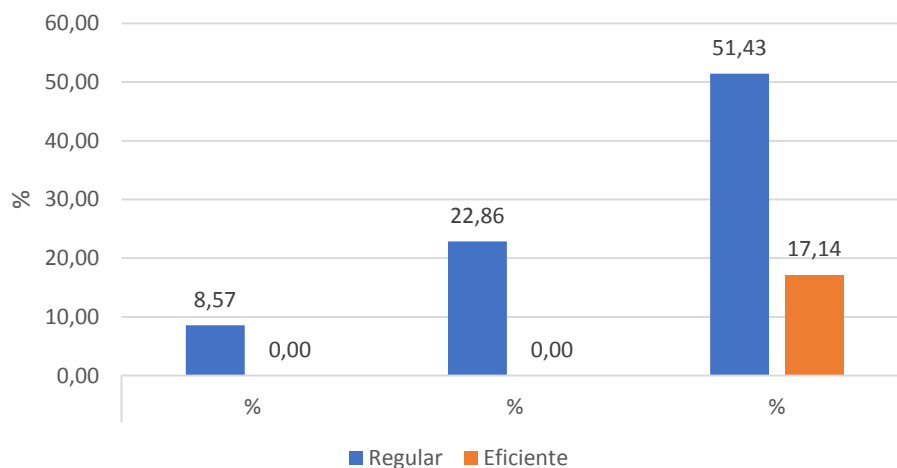
Tabla 2

Nivel entre conocimiento organizativo y trabajo colaborativo

| Trabajo colaborativo | Deficiente | | Regular | | Eficiente | | Total | |
|----------------------|------------|------|---------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| Conocimiento | | | | | | | | |
| organizativo | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Regular | 3 | 8,57 | 8 | 22,86 | 18 | 51,43 | 29 | 82,86 |
| Eficiente | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 6 | 17,14 | 6 | 17,14 |
| Total | 3 | 8,57 | 8 | 22,86 | 24 | 68,57 | 35 | 100,00 |

Figura 2

Nivel entre conocimiento organizativo y trabajo colaborativo



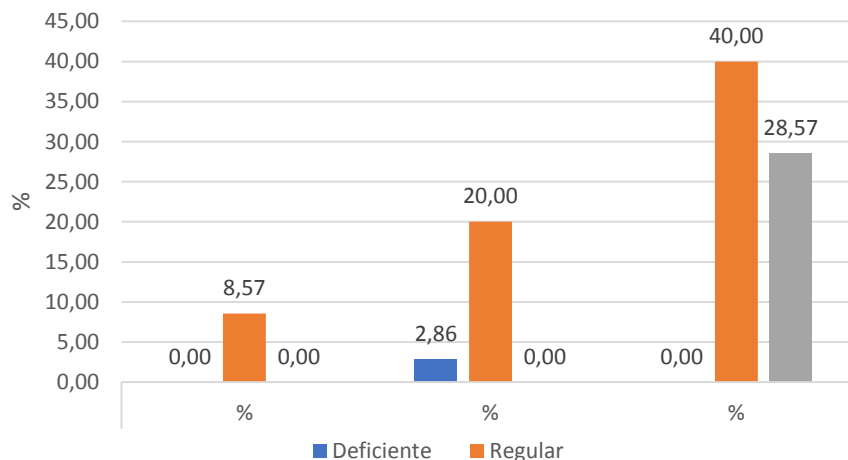
En la Tabla y Figura 2, se exponen los resultados para la relación entre el conocimiento organizativo y el trabajo colaborativo, las frecuencias de mayor importancia relativa fueron para el nivel regular de conocimiento organizativo y nivel eficiente de trabajo colaborativo con el 51,43 %, mientras que la segunda frecuencia de importancia se halló en el nivel regular de conocimiento y también regular de trabajo colaborativo con 22,86 %.

En general, se obtuvo que la mayoría de los docentes, en un 82,86 %, muestran un nivel de conocimiento organizativo en nivel regular, mientras que para el trabajo colaborativo la mayoría se ubica en nivel eficiente con el 68,57 %.

Los resultados obtenidos, si bien se observa un desempeño destacado en algunas dimensiones de la gestión del conocimiento, es evidente la necesidad de fortalecer las capacidades en otras áreas. Esta variabilidad en los resultados podría estar influenciada por diversos factores, como la experiencia docente, el área de conocimiento, el acceso a recursos y el apoyo institucional.

Tabla 3*Nivel entre organización de aprendizaje y trabajo colaborativo*

| Trabajo colaborativo | Deficiente | | Regular | | Eficiente | | Total | |
|------------------------------|------------|------|---------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| Organización del aprendizaje | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Deficiente | 0 | 0,00 | 1 | 2,86 | 0 | 0,00 | 1 | 2,86 |
| Regular | 3 | 8,57 | 7 | 20,00 | 14 | 40,00 | 24 | 68,57 |
| Eficiente | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 10 | 28,57 | 10 | 28,57 |
| Total | 3 | 8,57 | 8 | 22,86 | 24 | 68,57 | 35 | 100,00 |

Figura 3*Nivel entre organización de aprendizaje y trabajo colaborativo*

En la Tabla y Figura 3, se exponen los resultados para la relación entre la organización de aprendizaje y el trabajo colaborativo, las frecuencias de mayor importancia relativa fueron para el nivel regular de organización del aprendizaje y nivel eficiente de trabajo colaborativo con el 40,00 %, mientras que la segunda frecuencia de importancia se halló en el nivel eficiente de organización y también eficiente de trabajo colaborativo con 28,57 %.

En general, se obtuvo que la mayoría de los docentes en un 68,57 % muestran un nivel de organización del aprendizaje con 40,00 %, mientras que para el trabajo colaborativo la mayoría se ubica en nivel eficiente con el 28,57 %.

Los resultados obtenidos en la investigación evidencian una necesidad de fortalecer la organización del aprendizaje, la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo entre los docentes de la institución. Si bien existe un grupo de docentes que demuestra un desempeño regular en estas áreas, es notable la escasez de aquellos que alcanzan un nivel de eficiencia. Estos hallazgos sugieren que la institución debe implementar estrategias más sólidas para fomentar una cultura de aprendizaje continuo y colaboración.

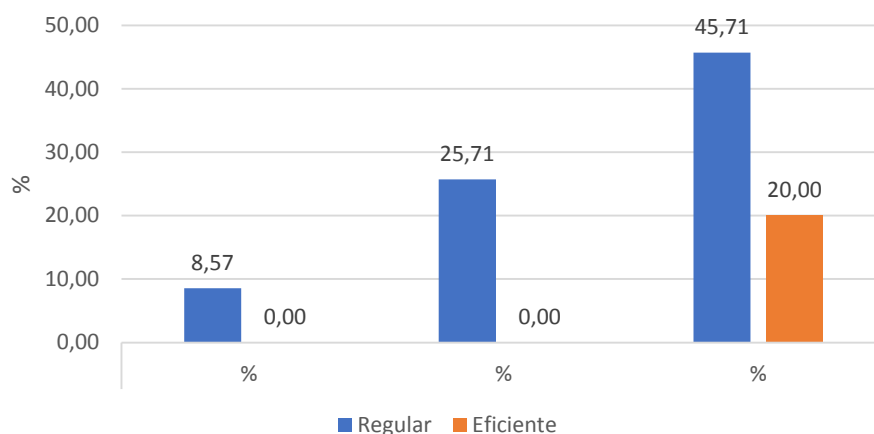
Tabla 4

Nivel entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva

| Interdependencia positiva | Deficiente | | Regular | | Eficiente | | Total | |
|---------------------------|------------|------|---------|------|-----------|-------|-------|--------|
| Gestión del conocimiento | N | % | N | % | N | % | N | % |
| | | | | 25,7 | | | | |
| Regular | 3 | 8,57 | 9 | 1 | 16 | 45,71 | 28 | 80,00 |
| Eficiente | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 7 | 20,00 | 7 | 20,00 |
| | | | | 25,7 | | | | |
| Total | 3 | 8,57 | 9 | 1 | 23 | 65,71 | 35 | 100,00 |

Figura 4

Nivel entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva



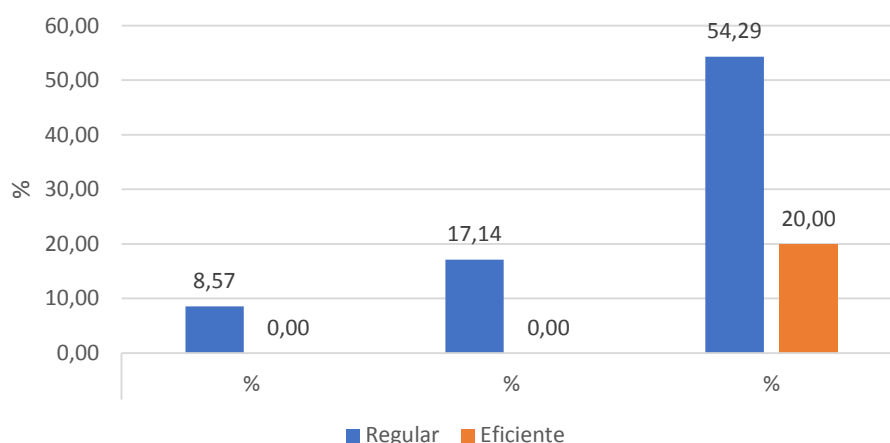
En la Tabla y Figura 4, se exponen los resultados para la relación entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva, las frecuencias de mayor importancia relativa fueron para el nivel eficiente de gestión del conocimiento y nivel eficiente de interdependencia positiva con el 45,71 %, mientras que la segunda frecuencia de importancia se halló en el nivel regular de gestión y también regular de interdependencia positiva con 25,71 %.

En general, se obtuvo que la mayoría de los docentes, en un 80,00 %, muestran un nivel regular de gestión del conocimiento, mientras que para la interdependencia positiva la mayoría se ubica en nivel eficiente con el 65,71 %.

Los resultados de la investigación evidencian una relación positiva entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva en el trabajo colaborativo de los docentes. Si bien la mayoría de los docentes muestran un nivel eficiente en la colaboración, existe un espacio para mejorar la gestión del conocimiento. Es fundamental fortalecer las prácticas de creación, captura, almacenamiento y difusión del conocimiento, así como fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la innovación. Al vincular estas dos dimensiones, se puede potenciar la generación de ideas innovadoras y mejorar la calidad de los procesos educativos.

Tabla 5*Nivel entre la gestión del conocimiento y la responsabilidad individual*

| Responsabilidad individual | | | | | | | | |
|----------------------------|------------|------|---------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| | Deficiente | | Regular | | Eficiente | | Total | |
| Gestión del conocimiento | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Regular | 3 | 8,57 | 6 | 17,14 | 19 | 54,29 | 28 | 80,00 |
| Eficiente | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 7 | 20,00 | 7 | 20,00 |
| Total | 3 | 8,57 | 6 | 17,14 | 26 | 74,29 | 35 | 100,00 |

Figura 5*Nivel entre la gestión del conocimiento y la responsabilidad individual*

En la Tabla y Figura 5, se exponen los resultados para la relación entre la gestión del conocimiento y la responsabilidad individual, las frecuencias de mayor importancia relativa fueron para el nivel eficiente de gestión del conocimiento y nivel eficiente de responsabilidad individual con el 54,29 %, mientras que la segunda frecuencia de importancia se halló en el nivel eficiente de gestión y también eficiente de responsabilidad individual con 20,00 %.

En general, se obtuvo que la mayoría de los docentes, en un 80,00 %, muestran un nivel regular de gestión del conocimiento, mientras que para la responsabilidad individual la mayoría se ubica en nivel eficiente con el 74,29 %.

Los resultados obtenidos en la investigación evidencian una brecha entre el nivel de responsabilidad individual y la gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo de los docentes. Si bien los docentes demuestran un alto grado de compromiso personal con sus tareas, existe un margen de mejora en cuanto a la sistematización y el intercambio de conocimientos. Es fundamental fortalecer las prácticas de gestión del conocimiento para aprovechar al máximo el potencial del trabajo colaborativo y promover una cultura de aprendizaje continuo.

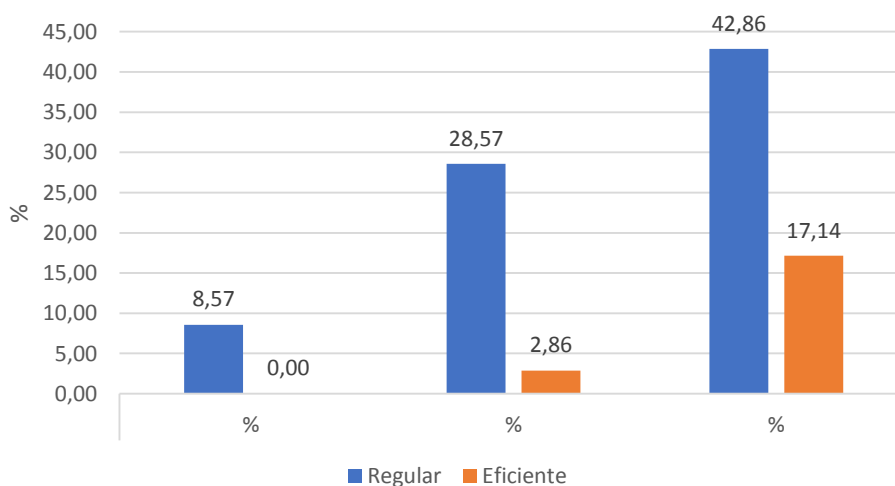
Tabla 6

Nivel entre la gestión del conocimiento y las habilidades sociales

| Habilidades sociales | Deficiente | | Regular | | Eficiente | | Total | |
|--------------------------|------------|------|---------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| Gestión del conocimiento | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Regular | 3 | 8,57 | 10 | 28,57 | 15 | 42,86 | 28 | 80,00 |
| Eficiente | 0 | 0,00 | 1 | 2,86 | 6 | 17,14 | 7 | 20,00 |
| Total | 3 | 8,57 | 11 | 31,43 | 21 | 60,00 | 35 | 100,00 |

Figura 6

Nivel entre la gestión del conocimiento y las habilidades sociales



En la Tabla y Figura 6, se exponen los resultados para la relación entre la gestión del conocimiento y las habilidades sociales, las frecuencias de mayor importancia relativa fueron para el nivel regular de gestión del conocimiento y nivel eficiente de habilidades sociales con el 42,86 %, mientras que la segunda frecuencia de importancia se halló en el nivel regular de gestión y también regular de habilidades sociales con 28,57 %.

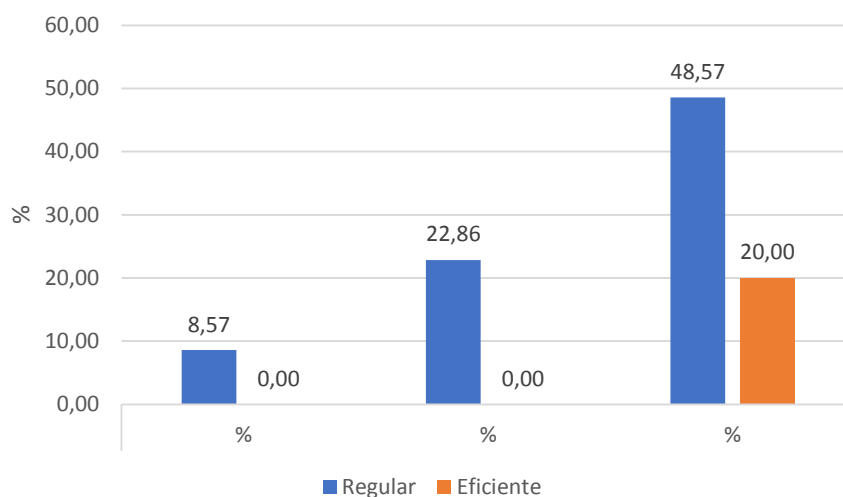
En general, se obtuvo que la mayoría de los docentes, en un 80,00 %, muestran un nivel regular de gestión del conocimiento, mientras que para las habilidades sociales la mayoría se ubica en nivel eficiente con el 60,00 %.

Los resultados obtenidos en la investigación evidencian una relación potencial entre la gestión del conocimiento y las habilidades sociales en el trabajo colaborativo de los docentes. Si bien la mayoría de los docentes muestran un nivel regular en cuanto a la gestión del conocimiento, existe una variabilidad en cuanto a las habilidades sociales. Esto sugiere que el desarrollo de ambas dimensiones es fundamental para optimizar el trabajo en equipo y mejorar la calidad de la enseñanza.

Tabla 7

Nivel de relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo

| Trabajo colaborativo | Deficient | | | | | | Total | |
|--------------------------|-----------|------|---------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| | e | | Regular | | Eficiente | | | |
| Gestión del conocimiento | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Regular | 3 | 8,57 | 8 | 22,86 | 17 | 48,57 | 28 | 80,00 |
| Eficiente | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 7 | 20,00 | 7 | 20,00 |
| Total | 3 | 8,57 | 8 | 22,86 | 24 | 68,57 | 35 | 100,00 |

Figura 7*Relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo*

En la Tabla y Figura 7, se exponen los resultados para la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo, las frecuencias de mayor importancia relativa fueron para el nivel regular de gestión del conocimiento y nivel eficiente de trabajo colaborativo con el 48,57 %, mientras que la segunda frecuencia de importancia se halló en el nivel regular de gestión del conocimiento y también regular de trabajo colaborativo con 22,86 %.

En general, se obtuvo que la mayoría de los docentes, en un 80,00 %, muestran un nivel de gestión del conocimiento en nivel regular, mientras que para el trabajo colaborativo la mayoría de los mismos se ubican en nivel eficiente con el 68,57 %.

Esta disparidad indica que, aunque existen prácticas sólidas en ciertos aspectos, hay oportunidades significativas para mejorar la gestión del conocimiento y fomentar una mayor colaboración entre los docentes.

4.2.Comprobación de hipótesis

De manera inicial se procedió a la verificación de ajuste a la distribución normal, para elegir el tipo de análisis de correlación a utilizar.

4.2.1. Comprobación de la primera hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe la relación entre aprendizaje organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.

H_a: Existe la relación entre aprendizaje organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.

Nivel de confianza

Considerando que la investigación científica requiere un elevado nivel de confianza, se consideró el 95 % de confianza ($\alpha=0,05$).

Tabla 8

Correlación-de Spearman para primera hipótesis específica

| | Correlaciones | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
|-----------------|---|-----------------------------|------------------|----|
| Rho de Spearman | Aprendizaje organizativo y Trabajo colaborativo | 0,438** | 0,009 | 35 |

De la información que es presentada en la tabla 8, se identificó la existencia de una relación significativa entre el aprendizaje organizativo y trabajo colaborativo ($p=0,009$) en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, el coeficiente de $Rho=0,438$ indica un sentido positivo y de fuerza regular, al mejorar el aprendizaje organizativo se espera un mejor trabajo colaborativo en los docentes.

4.2.2. *Comprobación de la segunda hipótesis específica*

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación entre conocimiento organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.

H_a: Existe relación entre conocimiento organizativo de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.

Nivel de confianza

Considerando que la investigación científica requiere un elevado nivel de confianza, se consideró el 95 % de confianza ($\alpha=0,05$).

Tabla 9

Correlación de Spearman para segunda hipótesis específica

| | Correlaciones | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
|-----------------|--|-----------------------------|------------------|----|
| Rho de Spearman | Conocimiento organizativo y Trabajo colaborativo | 0,338** | 0,047 | 35 |

De la información que es presentada en la tabla 9, se evidenció la existencia de una relación significativa entre el conocimiento organizativo y trabajo colaborativo ($p=0,047$) en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, el coeficiente de Rho=0,338 indica un sentido positivo y de fuerza regular, al mejorar el conocimiento organizativo se espera un mejor trabajo colaborativo en los docentes.

4.2.3. Comprobación de la tercera hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación entre la organización de aprendizaje de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.

H_a: Existe relación entre la organización de aprendizaje de la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.

Nivel de confianza

Considerando que la investigación científica requiere un elevado nivel de confianza, se consideró el 95 % de confianza ($\alpha=0,05$).

Tabla 10

Correlación de Spearman para tercera hipótesis específica

| | Correlaciones | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
|-----------------|---|-----------------------------|------------------|----|
| Rho de Spearman | Organización del aprendizaje y Trabajo colaborativo | 0,459** | 0,006 | 35 |

De la información que es presentada en la tabla 10, se determinó la existencia de una relación significativa entre la organización del aprendizaje y trabajo colaborativo ($p=0,006$) en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, el coeficiente de Rho=0,459 indica un sentido positivo y de fuerza regular, al mejorar la organización del aprendizaje se espera un mejor trabajo colaborativo en los docentes.

4.2.4. Comprobación de la cuarta hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva del trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli –2023.

H_a: Existe relación entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva del trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli –2023.

Nivel de confianza

Considerando que la investigación científica requiere un elevado nivel de confianza, se consideró el 95 % de confianza ($\alpha=0,05$).

Tabla 11

Correlación de Spearman para cuarta hipótesis específica

| | Correlaciones | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
|-----------------|--|-----------------------------|------------------|----|
| Rho de Spearman | Gestión del conocimiento e Interdependencia positiva | 0,341* | 0,045 | 35 |

De la información que es presentada en la tabla 11, se determinó la existencia de una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la interdependencia positiva ($p=0,045$) en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, el coeficiente de $Rho=0,341$ indica un sentido positivo y de fuerza regular, al mejorar la gestión del conocimiento se espera una mejor interdependencia positiva en los docentes.

4.2.5. Comprobación de la quinta hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación entre la gestión del conocimiento y la responsabilidad individual del trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli –2023.

H_a: Existe relación entre la gestión del conocimiento y la responsabilidad individual del trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli –2023.

Nivel de confianza

Considerando que la investigación científica requiere un elevado nivel de confianza, se consideró el 95 % de confianza ($\alpha=0,05$).

Tabla 12

Correlación de Spearman para quinta hipótesis específica

| | Correlaciones | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
|-----------------|---|-----------------------------|------------------|----|
| Rho de Spearman | Gestión del conocimiento y Responsabilidad individual | 0,409* | 0,015 | 35 |

De la información que es presentada en la tabla 12, se determinó la existencia de una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la responsabilidad individual ($p=0,015$) en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, el coeficiente de Rho=0,409 indica un sentido positivo y fuerza regular, al mejorar la gestión del conocimiento se espera una mejor responsabilidad individual en los docentes.

4.2.6. Comprobación de la sexta hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación entre la gestión del conocimiento y las Habilidades sociales del trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli –2023.

H_a: Existe relación entre la gestión del conocimiento y las Habilidades sociales del trabajo colaborativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli –2023.

Nivel de confianza

Considerando que la investigación científica requiere un elevado nivel de confianza, se consideró el 95 % de confianza ($\alpha=0,05$).

Tabla 13

Correlación de Spearman para sexta hipótesis específica

| | Correlaciones | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
|-----------------|---|-----------------------------|------------------|----|
| Rho de Spearman | Gestión del conocimiento y Habilidades sociales | 0,502** | 0,002 | 35 |

De la información que es presentada en la tabla 13, se determinó la existencia de una relación significativa entre la gestión del conocimiento y las habilidades sociales ($p=0,002$) en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, el coeficiente de Rho=0,502 indica un sentido positivo y fuerza regular, al mejorar la gestión del conocimiento se espera mejores habilidades sociales en los docentes.

4.2.7. *Comprobación de hipótesis general*

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. – 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. – 2023.

Nivel de confianza

Considerando que la investigación científica requiere un elevado nivel de confianza, se consideró el 95 % de confianza ($\alpha=0,05$).

Tabla 74

Correlación de Spearman para hipótesis general

| | Correlaciones | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
|-----------------|---|-----------------------------|------------------|----|
| Rho de Spearman | Gestión del conocimiento y Trabajo colaborativo | 0,480** | 0,004 | 35 |

De la información que es presentada en la tabla 14, se identificó la existencia de una relación significativa entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo ($p=0,004$) en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, el coeficiente de Rho=0,480 indica un sentido positivo y de fuerza regular, al mejorar la gestión del conocimiento se espera un mejor trabajo colaborativo en los docentes.

DISCUSIONES

Los resultados obtenidos en este estudio proporcionan un análisis profundo sobre la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. A partir de los hallazgos, es evidente que estas dos variables están significativamente interrelacionadas y que una gestión efectiva del conocimiento tiene el potencial de fortalecer las prácticas colaborativas dentro del entorno educativo. A continuación, se desglosan y discuten los aspectos más relevantes de los resultados.

Respecto al primer objetivo específico sobre la relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo, el análisis estadístico reveló una correlación significativa entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en los docentes ($p=0,004$), lo que confirma que una gestión efectiva del conocimiento fomenta un ambiente en el que los docentes trabajan de manera más cooperativa. Estos resultados están en línea con estudios previos como el de Correa-Díaz et al., (2019), quienes demostraron que la gestión del conocimiento actúa como un catalizador para mejorar la colaboración dentro de las instituciones educativas. La capacidad de los docentes para compartir conocimientos, acceder a recursos de aprendizaje, y tomar decisiones basadas en información compartida es un factor clave para mejorar el trabajo colaborativo. Este hallazgo es especialmente relevante en el contexto de instituciones educativas, donde el conocimiento no solo es individual, sino también colectivo. Cuando los docentes son capaces de integrar su conocimiento en redes colaborativas, los procesos de enseñanza-aprendizaje tienden a mejorar, lo que se refleja en una mayor calidad educativa y un rendimiento docente más eficiente.

Respecto al segundo objetivo específico sobre el aprendizaje organizativo como base del trabajo colaborativo, el aprendizaje organizativo mostró una relación significativa con el trabajo colaborativo ($p=0,045$). Este resultado sugiere que las instituciones que promueven un entorno de aprendizaje continuo no solo facilitan el desarrollo profesional de sus docentes, sino que también fortalecen su capacidad de trabajar en equipo. Esto es consistente con la teoría de Crossan et al., (1999), que subraya

la importancia del aprendizaje en múltiples niveles (individual, grupal y organizacional) para crear una organización adaptable y cohesiva. El hecho de que los docentes con acceso a programas de desarrollo profesional y retroalimentación institucional muestren mejores prácticas colaborativas es una evidencia clara de que el aprendizaje organizativo actúa como un pilar fundamental en la mejora de las relaciones laborales. Las instituciones que invierten en el aprendizaje organizativo no solo logran un mayor grado de colaboración, sino que también desarrollan una cultura de intercambio de conocimientos que contribuye a la mejora continua en todos los niveles.

Respecto al tercer objetivo específico sobre el conocimiento organizativo y su influencia en las habilidades sociales, una correlación moderada, pero significativa ($Rho=0,502$) se encontró entre el conocimiento organizativo y las habilidades sociales de los docentes. Este hallazgo es especialmente relevante porque destaca cómo la comprensión compartida del conocimiento organizativo impacta en la capacidad de los docentes para interactuar de manera efectiva. Es decir, los docentes que están bien informados sobre las políticas institucionales, procedimientos y metas organizacionales, muestran una mayor habilidad para resolver conflictos, negociar y dialogar constructivamente con sus colegas. Este resultado coincide con estudios realizados por Guzmán y Arrieta (2020), quienes sugieren que una gestión adecuada del conocimiento organizativo facilita no solo la toma de decisiones en el ámbito educativo, sino también el desarrollo de una cultura de comunicación abierta y efectiva entre los docentes. En este sentido, la creación de un entorno de trabajo en el que se comparta y disemine el conocimiento organizativo mejora la capacidad de los docentes para establecer relaciones interpersonales positivas, lo que a su vez refuerza el trabajo colaborativo.

Respecto al cuarto objetivo específico sobre la interdependencia positiva como clave del éxito colaborativo, la interdependencia positiva es otro aspecto fundamental del trabajo colaborativo que mostró una correlación significativa con la gestión del conocimiento ($p=0,045$). Esto refleja que en un entorno donde los docentes dependen mutuamente para lograr los objetivos comunes, una gestión eficaz del conocimiento puede fortalecer esta interdependencia. Johnson y Johnson (2015) destacan que la interdependencia positiva no solo fomenta la cooperación, sino que también refuerza el compromiso individual hacia el éxito del grupo.

En el caso del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli, los resultados indican que, cuando los docentes tienen acceso a un flujo constante de información y conocimientos relevantes, están más dispuestos a colaborar y a apoyar a sus compañeros. Esto es crucial, ya que la interdependencia positiva impulsa a los docentes a ver el éxito del equipo como una extensión de su propio éxito, lo que genera una mayor cohesión grupal y una disposición más amplia para trabajar en equipo.

Respecto al quinto objetivo específico sobre la relación entre la responsabilidad individual y la gestión del conocimiento. Los docentes que asumen con responsabilidad su rol dentro del grupo y comprenden los beneficios de trabajar colaborativamente, tienden a desempeñar mejor en entornos colaborativos. Este resultado es coherente con investigaciones previas como las de Tantaléan González et al. (2022), quienes encontraron que los docentes que tienen un mayor sentido de responsabilidad individual contribuyen significativamente al éxito del trabajo en equipo. La capacidad de los docentes para asumir responsabilidad no solo por sus tareas individuales, sino también por el éxito del grupo, es un indicador clave de un entorno de trabajo colaborativo exitoso. La gestión del conocimiento, al proporcionar acceso a la información y promover la responsabilidad compartida, puede influir directamente en la mejora de esta dimensión, lo que se traduce en una mayor eficiencia en el trabajo colaborativo.

Respecto al sexto objetivo específico sobre las limitaciones y futuras investigaciones. Aunque los resultados obtenidos son consistentes con la literatura previa y proporcionan una base sólida para entender la relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo, es importante señalar algunas limitaciones. Una de las principales limitaciones de este estudio fue el tamaño de la muestra, dado que se trabajó con 35 docentes, lo cual podría limitar la generalización de los resultados a otras instituciones educativas con características diferentes. Además, la investigación se llevó a cabo en un contexto educativo específico, lo que puede influir en los resultados. Por lo tanto, futuras investigaciones podrían ampliar el tamaño de la muestra o incluir instituciones de diversas regiones para obtener una visión más generalizable. También sería relevante explorar cómo otros factores, como la tecnología educativa o el liderazgo institucional, interactúan con la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo.

Respecto al objetivo general de esta investigación, fue identificar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli. Los resultados obtenidos en el análisis estadístico mostraron una correlación significativa entre ambas variables, lo que indica que una gestión del conocimiento adecuada tiene un impacto positivo directo en el nivel de colaboración entre los docentes. Este hallazgo es coherente con la hipótesis planteada, en la cual se anticipaba que una gestión del conocimiento eficiente podría facilitar el trabajo colaborativo al proporcionar a los docentes un acceso estructurado a la información, así como herramientas y recursos para compartir conocimiento. Como se ha mencionado en la literatura previa, la gestión del conocimiento se vincula directamente con el desarrollo de habilidades colaborativas, ya que permite que los miembros de una organización, en este caso los docentes, accedan a información valiosa, la compartan de manera eficiente y trabajen en conjunto para alcanzar objetivos comunes.

En la práctica, los docentes que participaron en este estudio indicaron que la disponibilidad de recursos y la estructuración de la información en la institución mejoran sus interacciones y su capacidad para trabajar en equipo. Este hallazgo confirma estudios como los de Guzmán y Arrieta (2020) y Correa-Díaz et al. (2019), quienes argumentan que la gestión del conocimiento en el entorno educativo, aunque inicialmente orientada al sector empresarial, puede adaptarse para fortalecer las dinámicas colaborativas entre los docentes. Adicionalmente, la implementación de estrategias de gestión del conocimiento, como la disseminación de información y el almacenamiento del conocimiento organizativo, crea una plataforma para que los docentes se apoyen mutuamente, compartan experiencias y contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos educativos. La relación observada en este estudio sugiere que la gestión del conocimiento no es un factor aislado, sino una variable clave que potencia la cohesión grupal, la interdependencia positiva y la responsabilidad compartida dentro de las instituciones educativas.

Este vínculo es particularmente importante en el contexto de instituciones educativas no universitarias como la del Tecnológico Público Juli, donde las prácticas colaborativas entre docentes son esenciales para mantener la calidad educativa. En este sentido, los resultados sugieren que aquellas instituciones que invierten en mejorar su

capacidad de gestionar el conocimiento podrán fortalecer su equipo docente, aumentando la eficiencia del trabajo colaborativo. En conclusión, la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo están profundamente interrelacionados, y los hallazgos de este estudio aportan una nueva comprensión de cómo las instituciones educativas pueden mejorar su funcionamiento interno y, por ende, su calidad educativa. El trabajo colaborativo, potenciado por una gestión efectiva del conocimiento, resulta en una mejora tanto en las relaciones interpersonales de los docentes como en los resultados educativos, contribuyendo a un entorno de aprendizaje más productivo y adaptativo.

CONCLUSIONES

1. Los resultados revelan que existe una relación significativa entre el aprendizaje organizativo y el trabajo colaborativo en los docentes. El aprendizaje organizativo, al facilitar la adquisición y distribución de conocimientos dentro de la institución, fomenta un entorno en el que los docentes pueden trabajar de manera más efectiva en equipo. Este hallazgo indica que las instituciones educativas que invierten en programas de desarrollo y actualización profesional impulsan una cultura de trabajo colaborativo más robusta entre su personal docente.
2. Se identificó una correlación positiva entre el conocimiento organizativo y el trabajo colaborativo. Los docentes que tienen acceso a recursos institucionales bien estructurados y a información centralizada muestran una mayor disposición a colaborar con sus compañeros. La disponibilidad de bases de datos y sistemas de almacenamiento de información fortalece las relaciones interpersonales y la capacidad de los docentes para participar en procesos colaborativos de manera más efectiva.
3. La organización del aprendizaje demostró una influencia significativa en el trabajo colaborativo. Los resultados sugieren que las instituciones educativas que fomentan una estructura organizativa flexible y propicia para el intercambio de conocimiento facilitan la colaboración entre los docentes. Los entornos que promueven el aprendizaje continuo generan espacios donde los docentes pueden intercambiar ideas y trabajar en conjunto para resolver problemas educativos, lo cual mejora la dinámica grupal.
4. Se evidenció una relación significativa entre la interdependencia positiva y la gestión del conocimiento. Cuando los docentes reconocen que el éxito del grupo depende del esfuerzo colectivo y que comparten la responsabilidad del logro de objetivos comunes, se produce una mayor colaboración. Esto sugiere que una gestión efectiva del conocimiento no solo mejora el intercambio de información, sino también la cohesión grupal, lo que promueve un mayor grado de interdependencia entre los docentes.

5. Los resultados mostraron que la responsabilidad individual dentro del trabajo colaborativo está estrechamente relacionada con la gestión del conocimiento. Los docentes que valoran su rol individual en los equipos de trabajo y comprenden la importancia de su aporte en el contexto grupal tienden a participar activamente en la gestión y el uso compartido del conocimiento. Este hallazgo indica que una mayor claridad en los roles individuales dentro del equipo contribuye a una mejor colaboración.
6. El estudio confirma que existe una correlación significativa entre las habilidades sociales y la gestión del conocimiento. Las habilidades como la comunicación asertiva, la negociación y la resolución de conflictos son esenciales para el éxito del trabajo colaborativo. Las instituciones que gestionan eficientemente el conocimiento también logran que los docentes desarrollen estas habilidades sociales, lo que fortalece el ambiente colaborativo y mejora la interacción entre colegas.
7. En relación con el objetivo general, se concluye que la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo están significativamente relacionados. Una gestión eficiente del conocimiento no solo facilita el acceso y la diseminación de información entre los docentes, sino que también fortalece la cohesión y cooperación dentro del equipo de trabajo. En consecuencia, las instituciones educativas que implementan estrategias sólidas de gestión del conocimiento son capaces de crear entornos en los que los docentes colaboran de manera más efectiva, lo que impacta positivamente en la calidad educativa y en el desempeño docente.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la institución continúe fortaleciendo sus programas de aprendizaje organizativo, ofreciendo capacitaciones continuas y actualizaciones profesionales para los docentes. Estas actividades deben estar alineadas con las necesidades específicas de cada área de enseñanza, fomentando el aprendizaje entre pares y el intercambio de experiencias, lo que contribuirá a mejorar el trabajo colaborativo dentro de la organización.
2. Se recomienda que la institución implemente un sistema estructurado de almacenamiento y gestión de conocimiento organizativo. Esto puede incluir bases de datos accesibles para los docentes, que contengan documentos claves como manuales, recursos pedagógicos, y políticas institucionales. El acceso a esta información fortalecerá el trabajo colaborativo al permitir que todos los docentes cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar su labor de manera coordinada y eficiente.
3. Se recomienda que la organización del aprendizaje debe ser parte integral de la cultura institucional, promoviendo la creación de entornos donde el aprendizaje sea continuo y compartido. Se recomienda que la institución desarrolle espacios para la reflexión grupal y la discusión de buenas prácticas pedagógicas, lo que facilitará la colaboración entre los docentes y contribuirá a la mejora de la enseñanza.
4. Se recomienda crear incentivos que promuevan la interdependencia positiva entre los docentes. Estos incentivos podrían incluir reconocimientos formales a equipos docentes que logren resultados significativos en colaboración o que desarrollen proyectos innovadores basados en el trabajo conjunto. Este tipo de reconocimientos ayudaría a reforzar la idea de que el éxito es compartido y que la colaboración es una parte esencial del trabajo docente.
5. Se recomienda que la institución defina roles y responsabilidades claras para cada docente para mejorar la responsabilidad individual dentro de los equipos de trabajo colaborativo. Además, se sugiere la creación de un sistema de evaluación donde se

valore tanto el desempeño individual como el grupal, asegurando que cada miembro del equipo asuma su parte del trabajo con el compromiso necesario.

6. Se recomienda que la institución ofrezca talleres específicos sobre comunicación asertiva, resolución de conflictos y negociación, dado que las habilidades sociales son esenciales para el éxito del trabajo colaborativo. Estos talleres ayudarán a los docentes a mejorar su capacidad de interacción, fomentando una mayor cohesión en los equipos de trabajo y asegurando un ambiente colaborativo más efectivo.
7. Finalmente, se recomienda que la institución implemente un plan estratégico integral de gestión del conocimiento, que contemple no solo la capacitación de los docentes, sino también la mejora de los recursos tecnológicos y la creación de espacios de colaboración. Este plan debe enfocarse en garantizar que todos los docentes puedan acceder al conocimiento institucional y participar activamente en su gestión, con el fin de potenciar el trabajo colaborativo y mejorar el desempeño académico de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Jedaiah, M. N. (2020). *Knowledge management and e-learning effectiveness: Empirical evidence from Jordanian higher education institutions*. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(5), 50–62. <https://doi.org/10.3991/IJET.V15I05.11653>
- Aranibar, E. & Travieso, D. (2023). *Gestión del conocimiento, capital intelectual y producción académico-científica en el posgrado: un estudio diagnóstico*. <https://orcid.org/0000-0002-6920-4699>DayanaTraviesoValdés2<https://orcid.org/0000-0002-4927-7268>
- Awad, E. & Ghaziri, H. (2007). *Knowledge management* (Pearson Education India, Ed.; 1a ed.). Dorling Kindersley, licensees of Pearson Education in South Asia. https://books.google.com/books/about/Knowledge_Management.html?hl=es&id=Xct0U4Ssm-4C
- Briones, H. (2019). *Habilidades Sociales: Una Revisión Teórica* [Trabajo de Investigación]. Universidad Señor de Sipán.
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*.
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica* (Díaz de Santos, Ed.).
- 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>
- Crossan, M., Lane, H., & White, R. (1999). *An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution*. *The Academy of Management Review*, 24(3), 522. <https://doi.org/10.2307/259140>
- Davenport, E., & Hall, H. (2002). *Organizational knowledge and communities of practice*. En *Annual Review of Information Science and Technology* (Vol. 36, pp. 170–227). Information Today. <https://doi.org/10.1002/aris.1440360105>

- De Ortúzar, M. (2016). *Responsabilidad social vs. Responsabilidad individual en salud*. *Revista de Bioética y Derecho y Perspectivas Bioéticas*, 36, 23–36. www.bioeticayderecho.ub.edu
- De Pablos, O., & Parreño Fernández, P. (2005). *Aprendizaje Organizativo y Gestión del Conocimiento: Un Análisis Dinámico del Conocimiento de la Empresa* (Vol. 11).
- Díaz, E., Pérez, I. & Chiriboga, W. (2018). *Revisión reflexión sobre el trabajo colaborativo desde sus fundamentos pedagógicos y metodológicos*. 14(1), 205–216. <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-ReflexionSobreElTrabajoColaborativoDesdeSusFundame-6759684.pdf>
- Díez-Gaviria, A. C., & Henao-Calad, M. (2017). *El Conocimiento Organizacional, Entre su objetivación y su comprensión*. *Revistas Académicas Universidad EAFIT*, 7.
- González, G. (2021). *Incidencia del trabajo colaborativo de docentes universitarios en el contexto de la acreditación internacional*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22). <https://doi.org/10.23913/RIDE.V11I22.834>
- Guzmán, E., & Arrieta, B. (2020). *Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica **. 3, 83–97. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Johnson, D. & Johnson, R. (2015). *Learning Together and Alone*.
- Kant, I. (1787). *Crítica de la razón pura*.
- KMS Knowledge. (s/f). *What is Organizational Knowledge*. Recuperado el 12 de septiembre de 2023, de <https://kmslh.com/glossary/organizational-knowledge/>
- Ley Testa, E. (2011, septiembre). “*El aprendizaje organizacional: una aproximación conceptual a su gestión y un acercamiento de la visión nipona del tema*.” *Observatorio de la Economía y la Sociedad del Japón*, 3. <http://www.eumed.net/rev/japon/>

- Londoño-Patiño, J. A., & Acevedo-Álvarez, C. A. (2018). *El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje*. *Revista CEA*, 4(7), 103–118. <https://doi.org/10.22430/24223182.762>
- Minakata, A. (2009). *Gestión del conocimiento en educación*. *Sinéctica: revista electrónica de educación*, 32, 1–21. <http://www.itu.int/wsis/background/index.htm>
- Moreno, F. (1997). Aprendizaje Organizativo y Generación de Competencias. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77–78, 247–261.
- Ramos, C. (2020). Alcances de una investigación. *Ciencia América*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Revelo Sánchez, O., Collazos Ordóñez, C. A., & Jiménez Toledo, J. A. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Tecno Lógicas*, 21(41), 115–134. <https://www.redalyc.org/journal/3442/344255038007/html/>
- Romero-Carazas, R., La Cruz-Arango, O., Torres-Sánchez, J., Torres Cheje de Manchego, V., Suclla-Revilla, J., Gutiérrez-Monzón, S., Araujo-Montaña, M., Chávez-Choque, M., Del Carpio-Delgado, F., & Bernedo-Moreira, D. (2023). *Knowledge management and intellectual capital according to sociodemographic variables in university professors*. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, 29. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2024.e96253>
- Sánchez, G. (2022, enero 24). *Revalorizar la educación superior tecnológica*. Opinión publicada en el Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/137993-revalorizar-la-educacion-superior-tecnologica>
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica FL FreeLibros.
- Tantaléan González, O. M., Tasayco Jala, A. A., Delgado Osore, R. E., & Marujo Serna, M. del P. (2022). *Liderazgo Transformacional Directivo y Trabajo Colaborativo Docente en una Institución Educativa Pública del Perú*. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1649–1662. <https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V6I25.443>

- UNESCO - Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la Cultura. (2019). *SITEAL - EDUCACIÓN SUPERIOR*. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_superior_20190525.pdf
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Docencia*, 60, 5–13. <https://www.rmm.cl/sites/default/files/usuarios/15581357/articulos/trabajo-colaborativo-y-nuevos-escenarios-para-el-desarrollo-profesional-docente.pdf>
- Villasana Arreguín, L., Hernández García, P., & Ramírez, É. (2021). *La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. Trascender, Contabilidad y Gestión*, 18, 53–78. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

ANEXOS

**ANEXO 1: INSTRUMENTO DE TESIS REALIZADO A LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO JULI**

Estimado(a) Docente,

Se le invita cordialmente a participar de esta encuesta dirigida a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli.

El propósito principal de la encuesta es conocer la relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023. Su participación en este proceso y su contribución serán de gran valor para el avance y mejoramiento de nuestra institución.

Antes de proceder, nos gustaría asegurarnos de que está completamente informado(a) con su participación en este estudio.

Consentimiento Informado:

- 1. Propósito de la Encuesta:** La encuesta tiene como objetivo conocer la relación entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli – 2023.
- 2. Voluntariedad:** Su participación es completamente voluntaria.
- 3. Confidencialidad:** Todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial. La información recopilada se utilizará únicamente con fines de investigación y no se compartirá de manera identificable.
- 4. Duración:** La encuesta tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.
- 5. Contacto:** Si tiene alguna pregunta o inquietud, no dude en comunicarse con la encuestadora, número de contacto: 950886475

Se agradece sinceramente su tiempo y consideración. Su participación es fundamental para el éxito de esta investigación.

Atentamente,

Francisca Aydeé López Hermosilla

Responsable de la Investigación

Yo, _____, docente del programa de estudios de _____ de la IESTP JULI, estoy informado(a) y de acuerdo con participar respondiendo el presente cuestionario.

Firma del Encuestado/a

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, la encuesta que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de gestión de conocimiento, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo cómo usted percibe la realidad. Por consiguiente, marcará su respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

| N° | DIMENSIONES/ INDICADORES/ITEMS | Categoría | | | | |
|----------|---|-----------|------------|---------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| I | APRENDIZAJE ORGANIZATIVO | | | | | |
| | 1.1- Adquisición de información | | | | | |
| 1 | 1.1.1 Los directivos de la institución gestionan la actualización y el desarrollo profesional de los docentes en los diferentes programas de estudio según el diseño curricular. | | | | | |
| 2 | 1.1.2 Los directivos de la institución gestionan el desarrollo personal de los docentes. | | | | | |
| 3 | 1.1.3 Los docentes con sus recursos propios participan permanentemente en eventos de actualización profesional. | | | | | |
| 4 | 1.1.4 La institución cuenta con acceso y disponibilidad del uso de las tecnologías de información y de comunicación para la investigación o consulta del docente | | | | | |
| | 1.2. Diseminación de información | | | | | |
| 5 | 1.2.1 El sistema de información permite un intercambio de información efectiva y eficiente entre los docentes. | | | | | |
| 6 | 1.2.2 Frecuentemente, los directivos en reuniones de trabajo comunican a los docentes sobre los logros y dificultades de la gestión institucional. | | | | | |
| 7 | 1.2.3 Frecuentemente, los docentes comunican a los estudiantes acerca del logro de sus aprendizajes | | | | | |
| 8 | 1.2.4 Frecuentemente, los docentes celebran reuniones de trabajo para reflexionar e identificar las deficiencias con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| | 1.3. Interpretación compartida | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 9 | 1.3.1 Los directivos y los docentes de la institución se reúnen para tomar decisiones respecto a los aprendizajes de los estudiantes | | | | | |
| 10 | 1.3.2 Los directivos y docentes de la institución, cada vez que sale alguna normatividad nueva, la socializan y la interpretan juntos | | | | | |
| 11 | 1.3.3 Los docentes que asisten a capacitaciones financiadas por la institución socializan la información con los demás docentes | | | | | |
| II CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO | | | | | | |
| 2.1. Almacenar conocimiento | | | | | | |
| 12 | 2.1.1 Los docentes disponen en la institución de computadoras actualizadas para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos | | | | | |
| 13 | 2.1.2 En la institución se encuentran disponibles por medios físicos y digitales, todos los documentos de gestión institucional PEI, PAT, Reglamento Interno, etc. | | | | | |
| 14 | 2.1.3 En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible, por medio de pancarta, afiches, la misión y visión institucional | | | | | |
| 15 | 2.1.4 La institución cuenta con una base de datos en la que se almacena información pedagógica | | | | | |
| 2.2. Transferencia de Conocimiento | | | | | | |
| 16 | 2.2.1 Los docentes elaboran material educativo y lo ponen a disposición de la comunidad educativa. | | | | | |
| 17 | 2.2.2 Los docentes elaboran planes de mejora para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| II ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE | | | | | | |
| 3.1 Trabajo en Equipo | | | | | | |
| 18 | 3.1.1 Los docentes interactúan mutuamente en los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución | | | | | |
| 19 | 3.1.2 En la institución se priorizan los temas o casos a tratar en un trabajo en equipo institucional | | | | | |
| 20 | 3.1.3 Los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución tienen claro sus objetivos | | | | | |
| 21 | 3.1.4 Los docentes asumen responsablemente el trabajo en equipo | | | | | |
| 3.2 Relación con los actores educativos | | | | | | |
| 22 | 3.2.1 En la institución se realizan reuniones de coordinación con los docentes de los diversos programas de estudio sobre la actualización de los diseños curriculares. | | | | | |
| 23 | 3.2.2 En la institución se realiza competencias internas entre los estudiantes para promover la calidad de los aprendizajes | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 24 | 3.2.3 Los docentes se reúnen permanentemente con el consejo de estudiantes para que contribuyan con el desarrollo de las competencias de cada programa de estudio | | | | | |
| | 3.3 Compromiso con el aprendizaje | | | | | |
| 25 | 3.3.1 Los directivos monitorean constantemente el nivel de aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| 26 | 3.3.2 Los docentes realizan la retroalimentación respectiva en los estudiantes en base a las deficiencias identificadas | | | | | |

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: TRABAJO COLABORATIVO

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de trabajo colaborativo, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como usted percibe la realidad. Por consiguiente, marcará su respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

| N° | DIMENSIONES/ INDICADORES/ÍTEMS | Categoría | | |
|----------|--|-----------|---------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| | | Nunca | A veces | Siempre |
| 1 | INTERDEPENDENCIA POSITIVA | | | |
| | 1.1. Los miembros del grupo aceptan que el esfuerzo de todos y cada uno de ellos es necesario para el logro de los objetivos del grupo. | | | |
| 1 | 1.1.1. Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades. | | | |
| 2 | 4.1.2 Valoro el trabajo realizado por mis colegas. | | | |
| 3 | 4.1.3 Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan. | | | |
| 4 | 4.1.4 Agradezco a los demás sobre los servicios brindados | | | |
| 5 | 4.1.5 Diálogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos. | | | |
| 6 | 4.1.6 Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente | | | |
| 2 | RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL | | | |
| | 2.1 Rol Docente | | | |
| 7 | 2.2.1 Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual. | | | |
| 8 | 2.2.2 Conozco los beneficios que provoca en cada uno el lograr los objetivos propuestos por la institución. | | | |
| 9 | 2.2.3 Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución. | | | |
| | 2.2 Asume su responsabilidad individual y grupal | | | |
| 10 | 4.3.1 Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo. | | | |
| 11 | 4.3.2 Valoro positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos grupales | | | |
| 3 | HABILIDADES SOCIALES | | | |
| | 3.1 Comunicación Asertiva | | | |
| 12 | 3.1.1 Expreso mis ideas y creencias libremente. | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 13 | 3.1.2 Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero. | | | |
| 14 | 3.1.3 Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas | | | |
| | 3.2. Participación Activa | | | |
| 15 | 4.5.1 Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar de una determinada actividad | | | |
| 16 | 4.5.2 Comparto mis conocimientos y habilidades con mis colegas. | | | |
| | 3.3 Negociación y solución de problemas | | | |
| 17 | 4.6.1 Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas. | | | |
| 18 | 4.6.2 Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones. | | | |
| 19 | 4.6.3 Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración. | | | |

ANEXO 4: DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN**

Yo, **Francisca Aydeé López Hermosilla**, identificada con DNI N° 01306219, egresada de la **Maestría en Gerencia y Administración de la Educación de la UNJBG** declaro bajo juramento, autorizar, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el: Grado de Maestro.



a) Acceso abierto; tiene la característica de ser público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio.



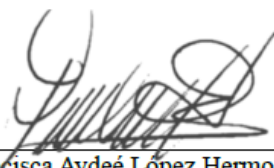
b) Acceso restringido; solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información expresamente no autoriza su difusión.



Francisca Aydeé López Hermosilla
Autora

ANEXO 5: DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA**

Yo, **Francisca Aydeé López Hermosilla**, identificada con DNI N° 01306219, egresada de la **Maestría en Gerencia y Administración de la Educación de la UNJBG** declaro bajo juramento, ser autor (a) del Trabajo de Investigación denominado **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TRABAJO COLABORATIVO EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO JULI – 2023**. Además de ser un trabajo original, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo pertinente del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y los reglamentos de autenticidad.



Francisca Aydeé López Hermosilla
Autora

ANEXO 6: DOCUMENTOS SUSTENTATORIOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JURADOS EXPERTOS.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombre del Experto : Huacasi Gonzales, Heliton
 1.2. Grado Académico : Magister
 1.3. Profesión : Contador Público
 1.4. Institución donde labora : I.E.S.T.P. Juli
 1.5. Cargo que desempeña : Director General
 1.6. Denominación del Instrumento : Instrumento de la Variable 1: Gestión Del Conocimiento
 1.7. Autor del Instrumento : Francisca Aydeé López Hermosilla
 1.8. Programa de Pósgrado : Maestría en Gerencia y Administración de la Educación

II. EVALUACIÓN:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresado en conductas observables, medibles | | | | | X |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría | | | | | X |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | | 30 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | 30 | | |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 17 de febrero de 2025.





 HELITON HUACASI GONZALEZ PS

 DIRECTOR GENERAL

 Instituto de Educación Superior Tecnológica 'Juli'

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del Experto : Hustala González, Helton
- 1.2. Grado Académico : Magister
- 1.2. Profesión : Contralor Público
- 1.4. Institución donde labora : I. E. S. T. P. Juli
- 1.5. Cargo que desempeña : Director General
- 1.6. Denominación del Instrumento : Instrumento de la Variable 2: Trabajo Colaborativo
- 1.7. Autor del Instrumento : Francisca Aydeé López Hermosilla
- 1.8. Programa de Postgrado : Maestría en Gerencia y Administración de la Educación

II. EVALUACIÓN:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresado en conductas observables, medibles | | | | | X |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría | | | | | X |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | | 6X |
| SUMATORIA TOTAL | | | | 30 | | |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 17 de febrero de 2025.





HELTON HUSTALA GONZÁLEZ
 DIRECTOR GENERAL
 Instituto de Educación Superior Tecnológica de Tacna

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del Experto : ORDÓÑEZ QUIJPE, Elba Betty
- 1.2. Grado Académico : Doctor
- 1.3. Profesión : Docente
- 1.4. Institución donde labora : I.E.S. Independencia Nacional Puno
- 1.5. Cargo que desempeña : Coordinadora de TOE
- 1.6. Denominación del Instrumento : Instrumento de la Variable 1: Gestión Del Conocimiento
- 1.7. Autor del Instrumento : Francisca Aydeé López Hermosilla
- 1.8. Programa de Postgrado : Maestría en Gerencia y Administración de la Educación

II. EVALUACIÓN:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresado en conductas observables, medibles | | | | | X |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría | | | | | X |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | | 30 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | 30 | | |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 19 de febrero de 2025.



Firma
Elba Betty Ordóñez Quijpe
MAGISTER EN EDUCACION
REGION DE TACNA Y GESTION EDUCATIVA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del experto : ORDÓÑEZ QUISPE Elba Betty
- 1.2. Grado Académico : Doctor
- 1.3. Profesión : Docente
- 1.4. Institución donde labora : IES Independencia Nacional Puno
- 1.5. Cargo que desempeña : Coordinadora de TOE
- 1.6. Denominación del Instrumento : Instrumento de la Variable 2: Trabajo Colaborativo
- 1.7. Autor del Instrumento : Francisca Aydeé López Hermosilla
- 1.8. Programa de Postgrado : Maestría en Gerencia y Administración de la Educación

II. EVALUACIÓN:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresado en conductas observables, medibles | | | | | X |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría | | | | | X |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | | 30 |
| SUMATORIA TOTAL | | 30 | | | | |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 19 de febrero de 2025.


 Firma
 Elba Betty Ordoñez Quispe
 MAGISTER EN EDUCACION
 MAESTRO EN GERENCIA Y ADMINISTRACION

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del Experto : Ramos Torres, Lourdes Águeda
- 1.2. Grado Académico : Doctora
- 1.3. Profesión : Licenciada en Educación
- 1.4. Institución donde labora : I.E.S. Independencia Nacional - Puno
- 1.5. Cargo que desempeña : Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento : Instrumento de la Variable 1: Gestión Del Conocimiento
- 1.7. Autor del Instrumento : Francisca Aydeé López Hermosilla
- 1.8. Programa de Postgrado : Maestría en Gerencia y Administración de la Educación

II. EVALUACIÓN:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresado en conductas observables, medibles | | | | | X |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría | | | | | X |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | | 30 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | | 30 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: Ninguna.

Tacna, 19 de febrero de 2025.



Firma

Dra. Ramos Torres, Lourdes Águeda

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del Experto : Ramos Torres, Lourdes Águeda
- 1.2. Grado Académico : Doctora
- 1.3. Profesión : Licenciada en Educación
- 1.4. Institución donde labora : I. E. S. Independencia Nacional - Puno
- 1.5. Cargo que desempeña : Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento : Instrumento de la Variable 2: Trabajo Colaborativo
- 1.7. Autor del Instrumento : Francisca Aydeé López Hermosilla
- 1.8. Programa de Postgrado : Maestría en Gerencia y Administración de la Educación

II. EVALUACIÓN:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento | MUY MALO | MALO | REGULAR | BUENO | MUY BUENO |
|---|---|----------|------|---------|-------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. CLARIDAD | Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Están expresado en conductas observables, medibles | | | | | X |
| 3. CONSISTENCIA | Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría | | | | | X |
| 4. COHERENCIA | Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable | | | | | X |
| 5. PERTINENCIA | Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados | | | | | X |
| 6. SUFICIENCIA | Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento | | | | | X |
| SUMATORIA PARCIAL | | | | | | 30 |
| SUMATORIA TOTAL | | | | | | 30 |

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: Ninguna

Tacna, 19 de febrero de 2025.

Firma

Dra. Ramos Torres, Lourdes Águeda

ANEXO 7: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TRABAJO COLABORATIVO.

| GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|---|---|---|--|--|-------|----|---|--|--|
| APRENDIZAJE ORGANIZATIVO | | | | | | | | | | | | | | | |
| ADQUISICIÓN DE INFORMACION | | | | DISEMINACIÓN DE INFORMACIÓN | | | | | INTERPRETACIÓN COMPARTIDA | | | | | | |
| 1. Los directivos de la institución gestionan la actualización y el desarrollo profesional de los docentes en los diferentes programas de estudio según el diseño curricular. | 2. Los directivos de la institución gestionan el desarrollo personal de los docentes. | 3. Los docentes con sus recursos propios participan permanentemente en eventos de actualización profesional. | 4. La institución cuenta con acceso y disponibilidad del uso de las tecnologías de información y de comunicación para la investigación o consulta del docente. | 5. El sistema de información permite un intercambio de información efectiva y eficiente entre los docentes. | 6. Frecuentemente, los directivos en reuniones de trabajo comunican a los docentes sobre los logros y dificultades de la gestión institucional. | 7. Frecuentemente, los docentes comunican a los estudiantes acerca del logro de sus aprendizajes. | 8. Frecuentemente, los docentes celebran reuniones de trabajo para reflexionar e identificar las deficiencias con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes. | 9. Los directivos y los docentes de la institución se reúnen para tomar decisiones respecto a los aprendizajes de los | 10. Los directivos y docentes de la institución, cada vez que sale alguna normatividad nueva, la socializan y la interpretan juntos. | 11. Los docentes que asisten a capacitaciones financiadas por la institución socializan la información con los demás docentes. | Total | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 66 | B | | |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 41 | 97 | C | | |
| 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 | 80 | B | | |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 | 99 | C | | |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 31 | 73 | B | | |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 30 | 71 | B | | |
| 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 38 | 90 | B | | |
| 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 83 | B | | |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 | 76 | B | | |
| 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 34 | 80 | B | | |

| APRENDIZAJE ORGANIZATIVO | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-----|---|
| 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | 80 | B | |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 35 | 83 | B |
| 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 30 | 71 | B |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 30 | 71 | B |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 | 83 | B |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 99 | C |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 85 | B |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 | 111 | C |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 90 | B |
| 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 27 | 64 | B |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 | 90 | B |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 | 83 | B |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 | 87 | B |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 30 | 71 | B |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 37 | 87 | B |
| 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 36 | 85 | B |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 40 | 94 | C |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 29 | 68 | B |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 92 | C |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 35 | 83 | B |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 106 | C |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 20 | 47 | B |
| 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 30 | 71 | B |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 34 | 80 | B |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 33 | 78 | B |

| GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|-------|-----|---|
| CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO | | | | | | | | |
| ALMACENAR CONOCIMIENTO | | | | TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO | | | | |
| 12. Los docentes disponen en la institución de computadoras actualizadas para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos. | 13. En la institución se encuentran disponibles, por medios físicos y digitales, todos los documentos de gestión institucional PEI, PAT, Reglamento Interno, etc. | 14. En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible por medio de pancarta, afiches, la misión y visión institucional | 15. La institución cuenta con una base de datos en el que se almacena información pedagógica. | 16. Los docentes elaboran material educativo y lo ponen a disposición de la comunidad educativa. | 17. Los docentes elaboran planes de mejora para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes. | TOTAL | | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 69 | B |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 82 | B |
| 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 | 74 | B |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 104 | C |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 78 | B |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 19 | 82 | B |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 74 | B |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 65 | B |

| CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO | | | | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|---|---|----|-----|---|
| 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 16 | 69 | B |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 15 | 65 | B |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 108 | C |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 17 | 74 | B |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 12 | 52 | B |
| 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 16 | 69 | B |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 87 | B |
| 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 15 | 65 | B |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 21 | 91 | B |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | 108 | C |
| 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 20 | 87 | B |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 78 | B |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 100 | C |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 74 | B |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 91 | B |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 82 | B |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 | 91 | B |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 | 100 | C |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 65 | B |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 87 | B |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 108 | C |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 15 | 65 | B |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 87 | B |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 12 | 52 | B |
| 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 16 | 69 | B |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 18 | 78 | B |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 18 | 78 | B |

| GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|---|--|--|--|-------|-----|---|----------------------------------|--------------------------|---|
| ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE | | | | | | | | | | | | | | |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | RELACIÓN CON LOS ACTORES EDUCATIVOS | | | | COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE | | | | | | |
| 18. Los docentes interactúan mutuamente en los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución. | 19. En la institución se priorizan los temas o casos a tratar en un trabajo en equipo institucional. | 20. Los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución tienen claro sus objetivos. | 21. Los docentes asumen responsablemente el trabajo en equipo. | 22. En la institución se realizan reuniones de coordinación con los docentes de los diversos programas de estudio sobre la actualización de los diseños curriculares. | 23. En la institución se realizan competencias internas entre los estudiantes para promover la calidad de los aprendizajes. | 24. Los docentes se reúnen permanentemente con el consejo de estudiantes para que contribuyan con el desarrollo de las competencias de cada programa de estudio. | 25. Los directivos monitorean constantemente el nivel de aprendizaje de los estudiantes. | 26. Los docentes realizan la retroalimentación respectiva en los estudiantes en base a las deficiencias identificadas. | TOTAL | | | | GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO | |
| | | | | | | | | | | | | Nivel de gestión de conocimiento | | |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 28 | 81 | B | 72 | 2 | B |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 78 | B | 87 | 2 | B |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 25 | 72 | B | 76 | 2 | B |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 113 | C | 105 | 3 | C |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 26 | 75 | B | 75 | 2 | B |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 | 78 | B | 76 | 2 | B |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 23 | 66 | B | 78 | 2 | B |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 29 | 84 | B | 79 | 2 | B |

| ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|---|-----|---|---|
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 22 | 64 | B | 70 | 2 | B |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 | 72 | B | 74 | 2 | B |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 130 | C | 104 | 3 | C |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 27 | 78 | B | 79 | 2 | B |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 21 | 61 | B | 63 | 2 | B |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 23 | 66 | B | 69 | 2 | B |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 28 | 81 | B | 83 | 2 | B |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 | 72 | B | 82 | 2 | B |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | 92 | C | 89 | 2 | B |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 110 | C | 110 | 3 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 29 | 84 | B | 87 | 2 | B |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 95 | C | 78 | 2 | B |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 92 | C | 93 | 3 | C |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 84 | B | 81 | 2 | B |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 | 90 | B | 89 | 2 | B |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 30 | 87 | B | 79 | 2 | B |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 | 72 | B | 83 | 2 | B |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 37 | 107 | C | 96 | 3 | C |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 32 | 92 | C | 87 | 2 | B |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 | 72 | B | 74 | 2 | B |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 | 113 | C | 103 | 3 | C |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 28 | 81 | B | 78 | 2 | B |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 92 | C | 97 | 3 | C |
| 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 16 | 46 | A | 48 | 2 | B |
| 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 24 | 69 | B | 70 | 2 | B |
| 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 81 | B | 80 | 2 | B |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 28 | 81 | B | 79 | 2 | B |

| | | |
|----------------------|---|--|
| 1 deficiente: 1 - 46 | A | |
| 2 regular: 47-92 | B | |
| 3 eficiente: 93- 140 | C | |

| GESTION DE CONOCIMIENTO | | | |
|-------------------------|------------------|------------|-------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| 1 | Nivel deficiente | 0 | 0 |
| 2 | nivel regular | 28 | 80% |
| 3 | Nivel eficiente | 7 | 20% |
| TOTAL | | 35 | 100% |

| TRABAJO COLABORATIVO | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|---|-------|-------|--|---|
| 1. INTERDEPENDENCIA POSITIVA | | | | | | | | | |
| Los miembros del grupo aceptan que el esfuerzo de todos y cada uno de ellos es necesario para el logro de los objetivos de grupo | | | | | | | | | |
| 1. Pido ayuda a mis colegas cuando tengo dificultades. | 2. Valoro el trabajo realizado por mis colegas. | 3. Apoyo a mis colegas cuando lo necesitan | 4. Agradezco a los demás sobre los servicios brindados | 5. Diálogo con mis colegas sobre temas que interesan a ambos. | 6. Creo que trabajar colaborativamente facilita el trabajo docente. | TOTAL | | | |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 12 | 38,04 | | B |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 34,87 | | A |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 38,04 | | B |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 57,06 | | C |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 47,55 | | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 50,72 | | C |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 | 41,21 | | B |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 47,55 | | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 50,72 | | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 53,89 | | C |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 15 | 47,55 | | C |

| 1. INTERDEPENDENCIA POSITIVA | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|----|-------|-------|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 57,06 | C | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 50,72 | C |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 13 | 41,21 | B |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 50,72 | C |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 47,55 | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 50,72 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 57,06 | C |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 50,72 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 53,89 | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 50,72 | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 53,89 | C |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 41,21 | B |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | 44,38 | B |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 53,89 | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 50,72 | C |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 47,55 | C |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 | 41,21 | B |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 50,72 | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 50,72 | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 50,72 | C |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 44,38 | B |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 10 | 31,7 | A |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 11 | 34,87 | A |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 38,04 | B |

| TRABAJO COLABORATIVO | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|-------|----|---|--|
| 2. RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL | | | | | | | | |
| Rol docente | | | Asume su responsabilidad individual y grupal | | | | | |
| 7. Son más los beneficios que se obtienen al trabajar colaborativamente que al hacerlo en forma individual. | 8. Conozco los beneficios que provoca en cada uno el lograr los objetivos propuestos por la institución. | 9. Me siento comprometido(a) con la función que desempeño en la institución. | 10. Asumo con responsabilidad las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo. | 11. Valoro positivamente las aportaciones individuales a la solución de conflictos grupales. | TOTAL | | | |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 8 | 30 | A | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 38 | B | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 49 | C | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 57 | C | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 53 | C | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 46 | B | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 46 | B | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 53 | C | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 53 | C | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 49 | C | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 57 | C | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 53 | C | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 53 | C | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 | 49 | C | |

| 2. RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL | | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|---|----|----|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 57 | C |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 | 49 | C |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 49 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 57 | C |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 49 | C |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 49 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 53 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 53 | C |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 49 | C |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 53 | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 53 | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 13 | 49 | C |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 53 | C |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 42 | B |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 53 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 57 | C |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 13 | 49 | C |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 38 | B |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 7 | 27 | A |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 8 | 30 | A |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 11 | 42 | B |

| TRABAJO COLABORATIVO | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|--|--|-------|----|---|---------------------------------|-------------------------------|---|
| 3. HABILIDADES SOCIALES | | | | | | | | | | | PUNTAJES - TRABAJO COLABORATIVO | Nivel de trabajo colaborativo | |
| Comunicación asertiva | | | Participación activa | | Negociación y solución de problemas | | | | | | | | |
| 12. Expreso mis ideas y creencias libremente. | 13. Expreso con facilidad mi opinión cuando no estoy de acuerdo con un compañero. | 14. Respondo correctamente a las peticiones y sugerencias de otras personas | 15. Elijo la mejor forma para integrarme a un grupo o participar de una determinada actividad. | 16. Comparto mis conocimientos y habilidades con mis colegas. | 17. Ante un problema con otras personas, elijo una solución efectiva y justa para las personas implicadas. | 18. Me pongo en el lugar de los demás para comprender mejor sus razones. | 19. Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración. | TOTAL | | | | | |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 29 | A | 32 | 1 | A |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 38 | B | 37 | 2 | B |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 19 | 45 | B | 44 | 2 | B |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 57 | C | 57 | 3 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 57 | C | 53 | 3 | C |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21 | 50 | C | 49 | 3 | C |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 48 | C | 45 | 2 | B |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 50 | C | 50 | 3 | C |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 19 | 45 | B | 49 | 3 | C |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 55 | C | 53 | 3 | C |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 52 | C | 52 | 3 | C |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 52 | C | 54 | 3 | C |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 45 | B | 49 | 3 | C |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 43 | B | 44 | 2 | B |

| 3. HABILIDADES SOCIALES | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|----|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 | 50 | C | 52 | 3 | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 45 | B | 47 | 2 | B |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 48 | C | 49 | 3 | C |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 55 | C | 56 | 3 | C |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 50 | C | 50 | 3 | C |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 | 45 | B | 49 | 3 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 55 | C | 53 | 3 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 57 | C | 55 | 3 | C |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 52 | C | 48 | 3 | C |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 | 52 | C | 50 | 3 | C |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 52 | C | 53 | 3 | C |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 45 | B | 48 | 3 | C |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 52 | C | 51 | 3 | C |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 38 | B | 40 | 2 | B |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 57 | C | 54 | 3 | C |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 50 | C | 52 | 3 | C |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 21 | 50 | C | 50 | 3 | C |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 17 | 40 | B | 41 | 2 | B |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 15 | 36 | B | 32 | 1 | A |
| 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 14 | 33 | A | 33 | 1 | A |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 14 | 33 | A | 37 | 2 | B |

| |
|---------------------|
| 1 deficiente: 22-34 |
| 2 regular: 35- 47 |
| 3 eficiente: 48-60 |

| TRABAJO COLABORATIVO | | | |
|----------------------|------------------|------------|------------|
| | | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
| 1 | Nivel deficiente | 3 | 9% |
| 2 | Nivel regular | 8 | 23% |
| 3 | Nivel eficiente | 24 | 69% |
| | | 35 | 100% |