

UNIVERSIDAD NACIONAL
FEDERICO VILLARREAL

VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“Influencia de la Gestión del Conocimiento en las
Competencias profesionales de los Docentes de
las instituciones educativas del Ejército del
Perú”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL

**AUTORA:
FIORELLA TELLO TAPIA**

**ASESOR:
MANUEL ENCARNACIÓN TORRES VALLADARES**

**JURADO:
DOCTOR JUAN BENIGNO CHIGGO CERNA
DOCTORA ALICIA AGROMELIS ALIAGA
MAESTRO MARINO ULLOA MIÑANO**

**LIMA - PERU
2018**

Índice

Páginas

Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	vi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1. Antecedentes	10
2. Planteamiento del Problema	18
2.1 Formulación del Problema	22
2.1.1 Problema General	22
2.1.2 Preguntas Específicas	23
3. Objetivos	24
3.1 Objetivo General	24
3.2 Objetivos Específicos	24
4. Justificación de la Investigación	26
5. Limitaciones	27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
1. Teorías Generales	29
2. Bases Teóricas	32
2.1 Revisión histórica del conocimiento	32
2.2 El Valor del Conocimiento	36
2.3 Gestión del Conocimiento	38
2.4 Dimensiones de la gestión del conocimiento	42
2.5 Definición de Competencia	46
2.6 Las Competencias en Educación	48
2.7 Competencias Docentes	50
3. Marco conceptual	54
4. Hipótesis	56
4.1 Hipótesis General	56

4.2 Hipótesis Específicas	56
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	
1. Método de investigación	58
2. Diseño de la investigación	58
3. Estrategia de Prueba de Hipótesis	59
4. Variables	60
4.1 Variables de Estudio	60
4.2 Variables Intervenientes	60
4.3 Operacionalización de las variables	60
5. Población	61
6. Muestra	62
7. Técnicas de Investigación	66
7.1 Instrumentos de recolección de datos	67
7.2 Procesamiento y análisis de datos	72
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
1. Análisis, Interpretación y Contrastación de Hipótesis	73
1.1 Prueba de normalidad de los datos	73
1.2 Análisis Correlacionales	75
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	
1. Discusión de los Resultados	84
Conclusiones	88
Recomendaciones	90
Referencias Bibliográficas	92
Anexos	98

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de tesis fue determinar si existía una relación entre la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes, que permitan plantear propuestas alternativas que sirvan para alcanzar mejoras significativas en el sistema educativo. Se trabajó con una muestra de 207 profesores de cuatro instituciones educativas del ejército peruano. Por sus características en este trabajo se debió utilizar un diseño no experimental de nivel correlacional. A los sujetos de la muestra se les administro dos pruebas que sirvieron para recolectar los datos: el Inventario de Gestión del Conocimiento de Alonso Pérez-Soltero y el inventario de competencias profesionales docentes de Fiorella Tapia. Los datos obtenidos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS versión 22 y específicamente el estadístico rho de Spearman, el mismo que comprobó la existencia de correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0,65$). Los resultados nos llevan a concluir que el objetivo general ha sido logrado, así como también los objetivos específicos en la medida de que las dimensiones de la gestión del conocimiento se encuentran vinculadas a las Competencias profesionales de los docentes.

Palabras clave: Gestión del Conocimiento, Competencias profesionales de los docentes, Calidad Educativa, Aprendizaje organizacional.

ABSTRACT

The current thesis had as fundamental objective to establish the existent relationship between Knowledge Management and Teachers' professional skills, in order to propose alternatives that lead to the improvement of the educative quality. For that reason, a sample of 207 teachers from four educative institutions of the Peruvian Army was taken. A non-experimental design of correlational level was used. Two instruments of evaluation were applied to the teachers of the sample: the Inventory of Knowledge Management of Alonso Pérez-Soltero and the Inventory of Teachers' Professional Skills of Fiorella Tapia. The statistical results obtained in this investigation, using Spearman's rho statistical, indicate that significant and positive correlations exist between knowledge management and the Teachers' professional skills ($r = 0,65$). The statistical analyses made let us conclude that the studied variables are significantly correlated. Moreover, the dimensions of knowledge management are significantly related to the Teachers' professional skills.

Key words: Knowledge management, Teachers' professional skills, Educative quality, Organizational Learning.

INTRODUCCIÓN

La gran revolución industrial iniciada a mitad del siglo XVIII en Inglaterra, cambio los sistemas de producción imperante en aquellas épocas y cambio también las concepciones sobre el trabajo y el trabajador. En este sistema de producción el hombre no era sino una prolongación de la máquina y en virtud a ello se le daba la misma consideración. Es decir podían prescindir de el en cualquier momento y reemplazarlo por otro trabajador. Así continuo esta situación hasta mediados del siglo XX en que los nuevos criterios de la administración y el desarrollo de la tecnología empiezan a cambiar esta concepción sobre los trabajadores y progresivamente empieza a considerárseles como parte fundamental de la organización.

En este escenario dibujado a nivel organizacional, aparecen nuevas teorías y modelos que aplicadas a las organizaciones, dan resultados verdaderamente buenos por lo que progresivamente empiezan a ser aplicados en diferentes instituciones. El aspecto dominante en estos nuevos modelos y teorías es su referencia reiterada al conocimiento, su desarrollo y gestión que debe permitir manejarlo adecuadamente de tal manera que pueda facilitar enormemente la toma de decisiones en la medida de que se va a poder garantizar que aquellos a quienes corresponde tomarlas, dispongan de información segura y fiable.

De esta manera, el conocimiento es ahora considerado como un verdadero activo intangible y de la mayor importancia para las organizaciones, por lo que su tratamiento merece especial consideración sobre todo porque la velocidad en su actualización es permanente y muy rápida. En este proceso los trabajadores adquieren un papel activo y central, pues el conocimiento nace, se desarrolla y cambia a partir de ellos. Esto explica porque la importancia de los trabajadores es cada vez mayor. Los empleadores tienen que cambiar necesariamente la forma de vincularse con los empleados y valorar en el desempeño, el real aporte que ellos hacen a la empresa.

En los momentos actuales los planes estratégicos que se desarrollan en las organizaciones demandan el compromiso y participación activa de los colaboradores, para generar el conocimiento necesario a fin de alcanzar las metas fijadas a principio de cada proceso. Sin embargo la rapidez con que se transforma el conocimiento y la necesidad de su pronta utilización para lograr o mantener las ventajas competitivas, hacen necesario disponer de centros de formación idóneos, aptos para afrontar las nuevas exigencias que demanda el mundo de hoy.

En este contexto, el escenario que se presenta para la Educación es definir si acaso las instituciones escolares son las que deben asumir la tarea de preparar a los alumnos para los nuevos tiempos y es que en este caso los docentes tendrían que tener las habilidades y competencias necesarias para enfrentar

estos nuevos retos. Las competencias profesionales de los docentes aparecen como una alternativa viable en la perspectiva no solo de la formación sino de la generación y desarrollo del conocimiento.

La época actual esta signada por los acelerados cambios que se producen en el conocimiento y la tecnología, esto trae como consecuencia que se deben encontrar e implementar nuevas formas de enfrentar las tareas académicas que permitan un correcto proceso de aprendizaje. Para un docente ser competente trae consigo la responsabilidad de realizar tareas relevantes, es decir no solo transmitir el conocimiento sino también que debe pasar a la acción, es decir demostrar en el terreno práctico el conocimiento que se está transmitiendo. En este proceso el docente requiere básicamente, desarrollar las habilidades suficientes como para poder enfrentar y resolver problemas, de manera tal que pueda unir lo mejor posible la teoría y la practica en diversidad de situaciones.

El presente trabajo de investigación ha sido organizado, siguiendo los lineamientos de la Universidad, en cinco capítulos los cuales precisaremos a continuación:

En el Capítulo uno: se presentan los antecedentes de investigaciones realizadas anteriormente, luego vienen el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones.

En el Capítulo dos: nos referimos al marco teórico de la investigación, las bases teóricas especializadas del tema objeto de la investigación, el marco conceptual y las hipótesis de investigación.

Capítulo tres: se presenta todo el proceso metodológico empezando por el método de investigación empleado, seguido del diseño de investigación, prueba de hipótesis, las variables que componen la investigación, así mismo se presenta la población y la muestra, inmediatamente después se presentan las técnicas de investigación, los instrumentos de recolección de datos utilizados y finalmente el procesamiento y análisis de datos realizados.

Capítulo cuatro: se exponen los resultados a los que ha arribado la investigación, así como también la prueba de hipótesis, el análisis y la interpretación de los resultados.

En el quinto y último capítulo; se hace referencia a la discusión de los resultados, así como también a las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

La autora

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Antecedentes

Nacionales

Huamán, O. (2014), elabora una tesis de enfoque cuantitativo, no experimental y de tipo correlacional transversal, en la que se propone mostrar la correlación existente entre la gestión del conocimiento y la práctica profesional docente. En este trabajo participaron 217 docentes de una red educativa del distrito de Comas. Los datos fueron recolectados utilizando los instrumentos pertinentes para tal fin, los que posteriormente fueron colocados en una base de datos del paquete estadístico SPSS versión 18. Los resultados logrados mostraron que en efecto las variables en estudio se encuentran relacionadas en términos significativos por lo que se sugiere que todo programa de capacitación para los docentes debe contemplar la presencia de estas dos variables en tanto son importantes para el desarrollo de sus competencias profesionales

Mazuelos, N. (2013), presenta una tesis de maestría que tiene un enfoque cualitativo en el que se propone, utilizando grupos focales, obtener información que permita determinar si un modelo por competencias puede lograr una mejor selección de los docentes que responda a las exigencias y necesidades de las instituciones educativas. Los sujetos informantes fueron identificados y seleccionados entre las autoridades y profesores a partir de la disposición que

mostraron para participar en la investigación. Los resultados muestran que en efecto la utilización del modelo trae consigo beneficios importantes en la selección de los docentes, pues se ha logrado encontrar docentes que tienen las competencias, a nivel personal y profesional para incorporarse al equipo docente y trabajar de manera eficiente con los estudiantes no solo por los conocimientos que puede impartir, sino además porque puede vincularse positivamente con ellos y logrando involucrarlos al proceso enseñanza aprendizaje.

Pedraglio, D. (2013), presenta una tesis referida a la gestión del conocimiento dada la importancia y trascendencia que ha cobrado el conocimiento al interior de las empresas como una ventaja competitiva en el sector de la construcción. La investigación es de enfoque cualitativo y utiliza las entrevistas en profundidad como la fuente principal para obtener la información necesaria que muestre como es que se utiliza el conocimiento en este sector empresarial y a partir de allí proponer sugerencias que permitan mejorar las acciones de gestión y que estén dirigidas a optimizar su utilización para lograr la obtención de mayores beneficios. Los resultados confirman los postulados iniciales en el sentido de que una correcta aplicación de la gestión del conocimiento trae, necesariamente, mayores beneficios pues se utiliza adecuadamente los recursos de los que se dispone. Estos resultados permiten, también, sugerir la utilización del conocimiento en diversas empresas pues sus beneficios están garantizados.

Pullch, J. (2005), sustentó la tesis “Modelo de gestión del conocimiento para empresas constructoras”. El presente trabajo está enfocado en la gestión del conocimiento, en tanto es una propuesta que utilizan las organizaciones para generar valor y crear ventajas competitivas en las diferentes empresas, particularmente en las empresas constructoras y consultoras. El trabajo se sustenta en un marco teórico que incluye fundamentos conceptuales sobre información, conocimiento, productividad, procesos y tecnología de información. Además, la tesis incluye un estudio relacionado con la práctica de la gestión del conocimiento en empresas constructoras y consultoras. Dicho estudio busca examinar las formas como las empresas usan, transfieren o almacenan la información y conocimiento en sus organizaciones; así como, las formas de aprendizaje dentro de la empresa. El marco teórico expuesto en el presente trabajo, y la información obtenida del estudio antes citado, han sido sintetizados en un modelo y metodología de gestión del conocimiento que pretenden servir como guía a las empresas que tengan interés en gestionar el conocimiento existente en sus organizaciones, o crear nuevo conocimiento que pueda ser de utilidad para el mejoramiento de sus resultados empresariales. El contenido de la tesis culmina con la presentación de los beneficios y riesgos resultantes de la aplicación de la gestión del conocimiento en las empresas.

Internacionales

Villarreal, D.; Gairín, J. y Bustamante, G., en el año 2014, publicaron una investigación en la que se evaluaba las competencias de los directores

escolares bajo un enfoque cualitativo con diseño etnográfico, en el que se toma como fuente de datos la revisión de documentos oficiales. También se realizaron focus group y reuniones con las autoridades institucionales. Los resultados de la investigación obtenidos indican la presencia de cinco competencias básicas que definen a un buen director: liderazgo emprendedor, gestión curricular de calidad, administración estratégica, gestión de la cultura organizacional y gestión de políticas educacionales. Estas competencias son las que se deben tener en cuenta al momento de realizar la selección de los directores de las instituciones educativas, que pretendan alcanzar altos niveles de calidad educativa.

Matturro, en el año 2010, presenta una tesis doctoral cuyo objetivo estuvo orientado al estudio de la gestión del conocimiento en el desarrollo de software en tanto el conocimiento es un valioso activo en la búsqueda de mejoras sustantivas en el trabajo diario, además de almacenar y utilizar en los momentos correctos, la experiencia acumulada regularmente. A partir del estudio del conocimiento y las experiencias diversas obtenidas, se propuso un modelo para la gestión del conocimiento para optimizar los procesos de producción del software, así como también las prácticas laborales que se realizan en la organización. Se realiza, igualmente, una propuesta de captura de conocimientos a través de la utilización de una herramienta en los momentos mismos en que se desarrolla el trabajo. Los resultados de la investigación muestran con claridad que el modelo propuesto es de utilidad y que facilita los procesos laborales incrementando la producción, al tiempo que

se acumulan y utilizan el conocimiento que se va generando a lo largo del proceso laboral.

Minakato, A. (2009), realizó una investigación tomando como punto central la gestión del conocimiento en el sector educación como factor para la transformación de las instituciones educativas, en la perspectiva de que el conocimiento se va convirtiendo en un elemento fundamental de cara al desarrollo de la educación en el futuro inmediato. Por otro lado es necesario considerar que la gestión del conocimiento en la educación es un proceso que recién empieza a mostrar su trascendencia y que es muy poco utilizado por lo que no se puede tomar como un área que ya tiene una trayectoria y experiencia consolidada. Esto es lo que hace necesario el desarrollo de un conjunto de investigaciones que muestre su utilidad para la educación y las propias instituciones educativas.

Velásquez, M. (2009), elaboró una tesis de maestría bajo un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional, que buscaba determinar si las competencias gerenciales del director se encontraban vinculadas a la comunicación organizacional. La muestra estuvo compuesta por 68 docentes a los que se les tomó un instrumento compuesto por 60 ítems, previamente validado por jueces. Los resultados mostraron que los docentes valoran bastante bajo las competencias gerenciales de sus directores y también les dan la misma valoración a la comunicación organizacional, por lo que la correlación es positiva. Estos resultados permiten recomendar la implementación de una

serie de medidas orientadas a mejorar tanto las competencias gerenciales del director como la comunicación que se produce al interior de las organizaciones educativas buscando de esa manera optimizar su funcionamiento que os lleva a brindar un servicio de calidad.

Escobar, A. y Sánchez, J. en el año 2009, tuvieron la iniciativa de desarrollar un trabajo de investigación que pueda integrar el juego como un mecanismo para mejorar la comunicación y junto con ella, la gestión del conocimiento. En el desarrollo del trabajo se resalta la importancia de la capacitación lúdica y como ella tiene efectos positivos en la gestión del conocimiento organizacional. Como cuestión previa se reflexiona sobre la importancia capital de la comunicación, la que es enfocada como un mecanismo de interacción social. Los hallazgos observados como resultado de la investigación revelan que las capacitaciones con características lúdicas, en tanto están vinculadas con las actividades diarias, permiten aprender haciendo, pero además es fácil almacenarlas en la memoria y traerlas fácilmente al presente para aplicarlas en el quehacer diario. Esto permite, también, generar nuevos conocimientos a ser aplicados en las organizaciones y así sucesivamente formando un círculo virtuoso que sin duda van a permitirles generar ventajas competitivas en la lucha por posicionarse adecuadamente del mercado.

Fuentes-Morales, durante el año 2009, realizó un estudio de corte descriptivo respecto de la gestión del conocimiento, que permita explicar las relaciones entre los sectores académicos y los sectores empresariales. La investigación busca delimitar cuales y cuantos son los modos y mecanismos que se utilizan

con regularidad en el trabajo en la perspectiva de implementar programas de innovación basadas precisamente en estos modos y mecanismos. Estos programas de innovación deben permitir también, conocer cuáles son las dificultades personales, institucionales, legales, etc. que obstaculizan el desempeño eficiente de los modos y mecanismos mencionados anteriormente. Por otra parte el presente trabajo ha logrado construir un sistema de análisis teórico que hacen posible la evaluación de los modos y mecanismos de gestión basados en el conocimiento, en cualquier lugar del mundo. Este sistema ha sido probado en el presente estudio con singular éxito.

Perera, J. (2007), de la Universidad de Burgos, presentó su trabajo de investigación bajo el título “Gestión del conocimiento en la generación de modelos ambientales”. La generación de modelos ambientales como proceso de Gestión del Conocimiento, se representa empleando modelización estructural interpretativa (grafos orientados o dígrafos, basados en matrices binarias de relaciones contextuales de causalidad) y redes semánticas o conceptuales (enlaces estructurales funcionales de herencia de atributos entre células generadoras o entidades de acumulación de información). El conocimiento o parecer cierto y justificado, depende de un contexto facilitador; es alternativamente tácito o explícito, simbólicamente representable con una cinta de Möbius (objeto topológico unilátero). La correspondencia entre componentes semióticos fuertes del discurso gnoseológico y la modelización ambiental, confirma el proceso de Gestión del Conocimiento, donde el conocimiento tácito es compartido [(1) compartición del conocimiento tácito],

creándose y justificándose conceptos o entidades abstractas [(2) creación de conceptos y (3) justificación de conceptos], que se relacionan y vinculan funcional o ecuacionalmente, mediante estructuras formales calibradas [(4) construcción de prototipos], luego verificadas y validadas [(5) nivelación cruzada de conceptos].

Godoy, M. (2006), presento una tesis doctoral que bajo el paradigma cualitativo, buscaba determinar los constructo teóricos que permitan sustentar las competencias académicas de los profesores universitarios, las que a su vez deben permitir la optimización de la gestión del conocimiento. La técnica principal utilizada fue las entrevistas en profundidad a un grupo de docentes universitarios informantes, previamente seleccionados. Los datos obtenidos fueron procesados en el software Atlas ti, el mismo que permito la categorización de los constructos generados y sus competencias. Para el análisis de la información se aplicó la técnica del Método Comparativo Constante de Glaser y Strauss en sus tres fases: Categorización abierta, axial y selectiva. El software Atlasti sirvió de apoyo operativo para lograr las categorizaciones. Se seleccionaron los conceptos, características y principios de cada uno de los constructos generados y sus respectivas competencias que son finalmente las que permiten las formulaciones teóricas que se desarrollan en la presente tesis doctoral.

2. Planteamiento del Problema

La sociedad actual está caracterizada en lo fundamental por la velocidad con la que se producen los cambios, principalmente los referidos al desarrollo tecnológico, la competencia global, los productos que tienen ciclos de vida cada vez más cortos. A ello hay que sumarle el hecho de que los consumidores son cada día más exigentes. Bajo estas condiciones la capacidad innovadora de las empresas se convierte en una necesidad de primer orden. (Corso et al., 2006). La literatura marca factores y/o condiciones que se deben dar para que se propicie y fomente la innovación, entre los cuales se encuentran, principalmente, las prácticas de gestión del conocimiento.

En el terreno de la educación, la gestión del conocimiento resulta fundamental más aún si consideramos que a pesar de vivir en pleno siglo XXI y con todos los avances tecnológicos que existen, países como el Perú no terminan de incorporarla a sus sistemas educativos por lo que se da el caso paradójico de que los estudiantes viven en dos realidades diferentes; por un lado son nativos digitales por haber nacido con la tecnología y hacer uso de ella y por otro lado, en la escuela, son tratados como alumnos del siglo XX, es decir que los educan haciendo uso de la tecnología ese siglo y en muchos casos impartiendo conocimientos que no corresponden a los nuevos tiempos.

Es verdad que se han realizado esfuerzos por utilizar la tecnología en la educación pero esta es todavía muy insuficiente por lo que los resultados no se

pueden apreciar, apenas son incipientes. La tecnología marcha a una velocidad excepcionalmente grande, mientras que la educación lo hace muy lentamente, lo que no le permite responder de forma consistente a los nuevos retos que demanda el mundo actual.

Es necesario hacer notar que equipar las instituciones educativas y vincularlas al mundo del conocimiento, si bien son pasos hacia adelante, eso es absolutamente insuficiente. Toda la educación debe cambiar, orientándose a los nuevos tiempos y al tipo de ciudadano que se quiere formar. En este proceso la figura del maestro es fundamental, por lo que se requiere que se capacite convenientemente, no solo en las prácticas pedagógicas sino básicamente, en el manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Desde esta perspectiva, los retos de los administradores educativos de la sociedad de la información, son los retos de administración y la educación de dicha era. Por ello, tales especialistas deben desarrollar las mega-habilidades necesarias para administrar principalmente la que está referida a la Gestión del Conocimiento.

De acuerdo con los sociólogos prospectivistas más reconocidos, el conocimiento es, junto con las tecnologías de información y el modelo de redes, el elemento central de estructuración civilizatoria. Es igualmente, el conocimiento, la base de la economía digital, la nueva moneda, la fuente del

poder político, el centro del desarrollo en todos los sentidos y; desde un punto de vista científico, el tercer componente de explicación e interpretación de la realidad al lado de la materia y la energía.

Las ventajas que proporciona la Gestión del Conocimiento, llevan inevitablemente al desarrollo personal, pero también al desarrollo social y profesional al permitirle a los sujetos afianzar sus competencias profesionales, compartir los conocimientos y lograr importantes niveles de satisfacción al estar en posición de conocimiento e información de primer orden.

En este contexto se plantea una exigencia ineludible a las instituciones educativas de todos los niveles y es el de transformarse en organizaciones que aprenden, que intercambian conocimiento entre sus colaboradores, para lograr ventajas competitivas. Lo contrario a ello es que se queden en el camino como instituciones que están fuera de la sociedad del conocimiento. Estas exigencias alcanzan también a los docentes quien están obligados a adecuarse lo más rápidamente posible a las diversas situaciones de cambio que ocurren, por lo que se tienen que convertir en aprendices estratégicos capaces de generar y compartir conocimiento con sus alumnos en la perspectiva de formar aprendices autónomos. Lo contrario a esto sería dejar de ser útiles en la sociedad del conocimiento.

La incorporación de los actores educativos a la sociedad del conocimiento y a su adecuada gestión, pasa necesariamente por aprender a manejar

correctamente los bancos de datos que permita un rápido y fácil acceso al conocimiento y a partir de allí, gestionarlo de manera tal, que se pueda mejorar la capacidad de aprendizaje y con ello aumentar las posibilidades de generar mayor conocimiento, potencializando las habilidades y capacidades de los actores educativos.

Llevar adelante todo este proceso de incorporación de la tecnología de la información a la educación, convierte en necesario la creación de una oficina que se ocupe de la gestión y administración del conocimiento y que esté integrada por expertos en el área y que sean capaces de aportarle significativamente a la educación.

La aplicación de una gestión óptima del conocimiento en cualquier institución educativa debe contribuir al desarrollo eficiente de la práctica docente y es que el desarrollo exitoso de un sistema educativo depende básicamente de la calidad del desempeño docente y no necesariamente de los planes de estudio, programas, textos, instalaciones, etc. Los docentes y su calidad están en el primer lugar para lograr una educación adecuada para los nuevos tiempos. (Valdez, 2000).

La calidad profesional de los profesores, es un problema muy actual en la medida de que son ellos sobre los que recae, principalmente, la responsabilidad de formar adecuadamente a los alumnos. Desde este punto de vista la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite

caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

Por estas consideraciones es que algunos investigadores como González (1998), están convencidos de que existe una necesidad real de evaluar regularmente a los docentes y sus competencias de manera que se permita una retroalimentación que ayude al docente a mejorar cada día más, con los consecuentes beneficios que esto le va a traer al estudiante y a todo el sistema educativo en general.

De acuerdo a las consideraciones que se han expuesto es que el presente trabajo de tesis tiene como objetivo principal el determinar la influencia que tiene la gestión del conocimiento en las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú. A partir de los resultados es que se han propuesto un conjunto de alternativas orientadas al mejoramiento del proceso educativo, alentando el desarrollo de la calidad de los docentes buscando, también, integrarlos al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

2.1 Formulación del Problema

2.1.1 Problema General

- ¿Cuál es el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?

2.1.2 Problemas Específicos

1. ¿De qué manera se vinculan la dimensión Identificación del conocimiento de la gestión del conocimiento con las Competencias profesionales de las instituciones educativas del Ejército del Perú?
2. ¿De qué manera se vinculan la dimensión Adquisición del conocimiento de la gestión del conocimiento con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?
3. ¿De qué manera se vinculan la dimensión Creación de conocimiento de la gestión del conocimiento con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?
4. ¿De qué manera se vinculan la dimensión Transferencia del conocimiento de la gestión del conocimiento con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?
5. ¿De qué manera se vinculan la dimensión Utilización del conocimiento de la gestión del conocimiento con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?

6. ¿De qué manera se vinculan la dimensión Almacenamiento del conocimiento de la gestión del conocimiento con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?

7. ¿De qué manera se vinculan la dimensión Valoración del conocimiento de la gestión del conocimiento con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

- Establecer el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

3.2 Objetivos Específicos

1. Identificar la manera en que la dimensión Identificación del conocimiento de la gestión del conocimiento se vincula con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

2. Precisar la manera en que la dimensión Adquisición del conocimiento de

la gestión del conocimiento se vincula con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

3. Establecer la manera en que la dimensión Creación de conocimiento de la gestión del conocimiento se vincula con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.
4. Determinar la manera en que la dimensión Transferencia del conocimiento de la gestión del conocimiento se vincula con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.
5. Señalar la manera en que la dimensión Utilización del conocimiento de la gestión del conocimiento se vincula con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.
6. Establecer la manera en que la dimensión Almacenamiento del conocimiento de la gestión del conocimiento se vincula con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.
7. Precisar la manera en que la dimensión Valoración del conocimiento de

la gestión del conocimiento se vincula con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

4. Justificación de la Investigación

En la educación de los nuevos tiempos, el trabajo docente no se puede limitar solo a la transmisión de los conocimientos de la asignatura que imparten, sino que integren por medio de un conjunto de experiencias, la formación académica del estudiante. Es por ello que resulta necesario posea las habilidades y competencias suficientes que le permita integrar todo aquello que necesita para su trabajo; conocimientos, habilidades y actitudes, que pueda generar un entorno de aprendizaje efectivo.

Por otra parte el desarrollo de la presente investigación ha contribuido en las siguientes áreas:

1. En lo que se refiere al área teórica se organizó y sistematizó un conjunto de información teórica asociada a las variables que se investigaron de tal manera que van a facilitar el estudio de estas variables.
2. En lo que se refiere al área práctica se aportó evidencia empírica como consecuencia de los resultados obtenidos en la presente investigación,

lo que puede utilizarse para nuevas investigaciones y/o el desarrollo de alternativas de solución.

3. En lo que se refiere al área metodológica, la realización de la investigación nos ha permitido poner a disposición de los docentes, investigadores y profesionales en general, dos pruebas de evaluación, una para la gestión del conocimiento y otra para las competencias docentes.

5. Limitaciones

En el desarrollo de la presente investigación se presentaron las limitaciones siguientes:

a. El factor económico:

Es un factor de vital importancia, ya que, para buscar información al respecto se requiere de este recurso, y sin ello, muchas de nuestras planificaciones no alcanzarían sus objetivos; pues, la adquisición de textos, copias, acceso a internet, transportes, etc. necesariamente requiere de este medio. De esta manera, se evidencia la utilidad e importancia de este factor en un trabajo de investigación.

b. El factor tiempo:

Ha sido otra limitación que se presentó en el proceso de la presente investigación, pues he tenido que trabajar y paralelamente realizar la investigación. Este hecho es el que ha tenido mayor repercusión por tener que compartir el tiempo laboral con el tiempo dedicado a esta investigación.

c. El factor de la accesibilidad de la información:

Este factor ha estado relacionado a la colaboración que hemos obtenido de las autoridades de las instituciones educativas del ejército en la aplicación de los instrumentos que se les aplicó a los docentes sobre las variables en estudio. Esto puso a prueba nuestra capacidad para persuadir y gestionar reuniones con las instituciones educativas.

d. El factor relacionado a los instrumentos:

Como parte importante en el desarrollo de la presente investigación ha sido necesario contar con instrumentos válidos y confiables, para tal propósito hemos acudido a la experiencia de expertos a fin de garantizar la validez y confiabilidad de los instrumentos.

e. El factor relacionado a la Salud:

En el proceso de la investigación, hemos sufrido el quebrantamiento de la salud, por lo que teníamos que considerar esta variable en la planificación de las actividades a desarrollar.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

1. Teorías Generales

1.1 Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento ha sido explicada desde dos perspectivas importantes que en general han marcado el rumbo de la misma. De un lado tenemos las propuestas de Drucker (2002) y de otro lado lo propuesto por Nonaka y Takeuchi, (1995).

Nonaka y Takeuchi, (1995), presentan toda una teoría sobre la creación y gestión del conocimiento en las organizaciones, sobre la base de un conjunto de investigaciones desarrolladas en empresas japonesas. Nonaka y Takeuchi (1995), entienden la creación de conocimiento organizacional como "la capacidad de una empresa en su conjunto para crear nuevos conocimientos, así como difundirlo en toda la organización y que queden establecidos en productos, servicios y sistemas " (p. 3). Ellos explican esta definición determinando que el conocimiento es creado, en un principio por los propios individuos al interior de la organización y posteriormente se convierte en conocimiento organizacional.

Según lo señalado por Nonaka y Takeuchi (1995), la generación del conocimiento supone el manejo del conocimiento; tanto el tácito como el explícito. Es de esta manera como el conocimiento se va a crear en términos reales cuando estos tipos de conocimiento se intersectan entre sí y se influyen mutuamente a través de los niveles organizacionales. El conocimiento pues empieza en los individuos y luego se extiende hacia el ámbito grupal, institucional e ínter institucional, generándose de esta manera, en una espiral de conocimiento que produce los cambios y transformaciones tanto de los productos y tecnologías que se poseen, así como también en procesos y estrategias organizativas.

Por su parte Drucker (2002), fue quien introdujo el concepto de trabajador del conocimiento y además fue quien resaltó la importancia que tienen las personas dentro de las organizaciones. De acuerdo a Drucker (2002), los trabajadores del conocimiento deben considerarse como activos fijos de la empresa y que deben contar con condiciones adecuadas de trabajo, de manera tal que puedan desarrollar su creatividad. A este tipo de trabajadores, más que medir su productividad, se tiene que considerar a la par, la calidad de su trabajo. En suma, señala que este tipo de trabajador, aplica el conocimiento al conocimiento, por lo que requiere formación y aprendizaje continuo.

1.2 Competencias docentes

La capacitación del docente que le permita enfrentar y resolver los problemas que le plantea la educación en los nuevos tiempos, está relacionada con el entrenamiento permanente respecto de la práctica que deben tener sobre la planificación, ejecución y posterior evaluación sobre las estrategias educativas que se deben emplear en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este proceso es necesario que los docentes se conviertan en verdaderos agentes de cambio, por lo que están obligados a mejorar y desarrollar sus competencias que les permitan mejorar sus capacidades para enfrentar y resolver problemas y con ello optimizar su trabajo docente.

Desde este punto de vista, ser un docente competente implica, por un lado, ser un conocedor del curso que imparte y por otro lado, ser también un conocedor de los contenidos teóricos y metodológicos de diversidad de disciplinas como la psicología, la pedagogía y otras ciencias sociales, además la investigación, que los capacite para potenciar sus competencias docentes que les permita manejar en alto nivel sus interacciones con los estudiantes que están a su cargo.

Bajo estas consideraciones es conveniente señalar como Tobón (2006), que “las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier

otro enfoque educativo”, (p. 1). Es decir que las competencias son la clave para orientar la calidad de la educación hacia los niveles que le reclama las nuevas condiciones económicas y sociales.

2. Bases Teóricas

2.1 Revisión histórica del conocimiento

A lo largo de la historia, un gran número de pensadores ha trabajado sobre el concepto de “conocimiento”, su naturaleza y generación. Los primeros filósofos que se plantearon la posibilidad de que hubiera un conocimiento fiable y objetivo, fueron los filósofos griegos. Para Platón, el conocimiento científico es el conocimiento de lo universal y verdadero, que sólo puede ser accedido por la razón, constituyendo la “episteme”, que representaba el “verdadero conocimiento”. Para Aristóteles (384-322aC), el conocimiento se obtiene mediante un proceso de abstracción, que permite derivar conceptos o formas a partir de objetos concretos, aplicando las leyes de la lógica, que describe de forma sistemática.

Ya en el medioevo, Santo Tomás de Aquino (1125-1274), considera a la percepción como punto de inicio del conocimiento, y la lógica como el procedimiento intelectual o camino para alcanzar el conocimiento que sin duda, apunta a lo universal. En la Época Moderna aparece el racionalismo, que toma a la razón como base del conocimiento, no como un bien intangible, sino como un conjunto de supuestos y evidencias reflejo de esta realidad. Descartes

(1596-1650), reconoce como conocimiento o “scientia”, aquello que puede ser admitido como prueba irrefutable, producto de la razón, que es independiente de los sentidos.

Posteriormente aparecen los empiristas quienes señalan que todo el conocimiento deriva de la experiencia. Como los únicos elementos de que dispone la mente humana son las ideas, que a su vez, derivan de las sensaciones, no existen ideas “innatas”. Se llega al conocimiento, tanto por la “observación de los objetos externos” o sensaciones, como por la “observación de las operaciones internas de la mente” o reflexiones.

Con Kant (1724-1804), las teorías sobre el conocimiento adquieren el rango de Teoría del Conocimiento, Gnoseología y Epistemología. Kant se define a sí mismo como un idealista trascendental, y defiende que los humanos pueden conocer a través de lo que es presentado a sus sentidos, o bien, lo que es construido por sus propias mentes. Admite, por tanto, que puede darse un conocimiento “a priori”, independiente de toda experiencia previa y un conocimiento “a posteriori”, que es aquel accesible sólo a través de la experiencia.

En el siglo XX, se presta mucha atención al acto de percepción, al objeto percibido y a lo que puede mantenerse que se conoce, como consecuencia de la percepción en sí. En este sentido, se aborda la pregunta de si el ser humano sólo puede acceder a sus propias ideas acerca del mundo y no al mundo en sí.

Desde este punto de vista, el conocimiento aparece asociado a varios requisitos previos, como son la existencia del sujeto que adquiere el conocimiento, la existencia del objeto fuente de conocimiento, la capacidad cognitiva del sujeto, etc. Bajo esta perspectiva, el concepto de “conocimiento” aparece vinculado con la percepción y cognición del mensaje por parte del sujeto, en torno al objeto de estudio.

A finales del siglo XX aparecen fuertes tendencias, que establecen que el poder económico de cualquier nación está directamente relacionado con la explotación adecuada de la información y el conocimiento. Surge por tanto un nuevo paradigma o Nueva Economía basada en el Conocimiento. Algunos pensadores de este siglo, como Wittgenstein (1889-1951), asocian el conocimiento a un fenómeno social que utiliza la cultura como medio de transmisión, y que se adapta a las necesidades de cada época.

Si la invención de la imprenta, en el siglo XV, facilitó la difusión de las ideas y el conocimiento, la aparición de los PC's e Internet posibilita que esta difusión no tenga límites. Toffler en 1990 afirma que “la difusión de los ordenadores en estas últimas décadas, se ha catalogado como el cambio más importante de los producidos en el campo del conocimiento desde la invención de la imprenta, o incluso desde la invención de la escritura. Junto con esto, se ha producido la proliferación de nuevas redes y medios para mover la información.”

Durante la década de los 90, diversos autores como Nonaka y Takeuchi (1995), defienden la dicotomía entre pensamiento tácito, residente en los individuos en forma de experiencias y habilidades, difícil de formalizar, frente al conocimiento explícito, que puede ser transmitido fácilmente entre individuos, a través de imágenes, textos, etc.

Otros autores, como Choo a finales de los noventa, trabajan en clasificaciones diversas, admitiendo también como tipo de conocimiento el conocimiento cultural. Diferentes organizaciones a nivel mundial, como la UNESCO (1998), plantean un nuevo cambio social que da paso a la Sociedad del Conocimiento, en la que el conocimiento aparece como recurso estratégico necesario para un desarrollo sostenible. Esta sociedad también es referenciada como Sociedad de la Comunicación, como evolución de la Sociedad de la Información de principios de los noventa.

El salto tecnológico que ha posibilitado esta evolución, se ha fundamentado en varios puntos de apoyo: una nueva tecnología de redes, gran nivel de interactividad tanto persona-máquina como persona-persona, integración de aplicaciones bajo interfaces fáciles de usar por los usuarios de a pie y diseño de potentes herramientas de extracción de información en formatos estandarizados, entre otros.

Como acabamos de ver en este apartado, el conocimiento, a lo largo de la historia de la Humanidad, ha sido un tema de gran interés para el hombre. Este

concepto, ha ido pasando de una concepción casi etérea, a un punto de vista más real, en que se resalta su aplicación y utilidad para conseguir todo tipo de mejoras.

El desarrollo efectivo de este conocimiento, hoy en día, se contempla como el epicentro para la creación de valor y ventajas competitivas. Por tanto, la utilización y cuidado de este “bien”, emerge como una de las áreas esenciales en la que se centran las organizaciones del siglo XXI.

2.2 El Valor del Conocimiento

Existe un consenso generalizado acerca de la importancia del conocimiento a lo largo de la historia de la humanidad, pero nunca como en los últimos años. Incluso, varios especialistas caracterizan a nuestra época, a partir de la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación, como “Sociedad del conocimiento”. En esta “sociedad”, se privilegia significativamente el conocimiento que vinculado a un individuo y a las habilidades que este pueda poseer lo convierte en sabiduría lo que a la larga puede transformarse en capital intelectual en las organizaciones que son capaces de gestionar el conocimiento.

De esta manera es que se debe entender el valor real del conocimiento en la medida de que este conocimiento es un bien, que aunque en apariencia es intangible y no tiene medida determinada, es tan valioso como los beneficios

que provee, Correa (2008). De otro lado, al conocimiento se le considera también capital humano porque tiene un valor real, aunque este no se pueda medir con ningún instrumento. Éste se construye internamente en el individuo y se manifiesta, se exterioriza a través de símbolos, comportamientos, desenvolvimientos en el ejercicio de un cargo u oficio, Lefter (2000).

La tarea, entonces, es potenciar el conocimiento. A través de la gestión del conocimiento es posible cumplir esta función al interior de las empresas. La gestión del conocimiento es la disciplina que utilizando diversidad de procesos va a lograr que el conocimiento organizacional se incremente sustantivamente de manera tal que pueda lograr convertirse en una ventaja competitiva y además que se pueda sostener en el tiempo. Es por eso que en el contexto actual, adquirir conocimientos de forma rápida y aplicarlos dentro de la organización es esencial para mejorar la competitividad. Una empresa que no busca actualizar sus procesos ni mejorar las capacidades de sus colaboradores corre el riesgo de estancarse.

Por medio de programas de aprendizaje se pueden mejorar las competencias de los colaboradores y optimizar su desempeño y es que en la “sociedad del conocimiento” las cantidades de decisiones que se toman, y por ende la aportación de valor, se ha incrementado notablemente en los niveles medios e inferiores de la organización con lo cual es importante que también estos sectores estén provistos de información que puedan transformar en conocimiento, que a su vez se convertirá en valor. De este modo, la capacidad

de una organización para lograr sus metas depende directamente de la capacidad de sus empleados.

En el campo de la Educación, las instituciones escolares tienen diferencias importantes con las empresas sin embargo al igual que en ellas de su interior deben surgir los procesos originales que sirvan para mejorar su calidad. Es decir que estos procesos deben ser creados por los docentes y no siempre tomadas literalmente de las organizaciones empresariales. Es un hecho real que las escuelas o las propias universidades van a quedar rezagadas cuando solo se limitan a apropiarse de las innovaciones del mundo empresarial. No es que no se pueda tomar una técnica o estrategia que haya funcionado en las empresas, sino que en Educación, se debe revisar cuidadosamente la conveniencia de aplicar esas innovaciones.

2.3 Gestión del Conocimiento

En la época presente, donde el logro de ventajas competitivas es fundamental en las organizaciones empresariales, el debate se centra en la necesidad de prestar mayor atención a los activos intangibles de las organizaciones y su forma de gestión, sobre todo, de aquellos capaces de aportar valor económico, competitividad y/o sostenibilidad a las empresas. El conocimiento es con seguridad, en el activo intangible más importante para las organizaciones, en tanto su adecuada gestión crea riqueza o valores añadidos, que facilitan alcanzar una posición ventajosa en el mercado (Nieves y León, 2001).

En este contexto se ha convertido en una obligación para las organizaciones, con planes de ser y mantener su competitividad a través del tiempo, que deben aprender y manejar elementos como la creación, almacenamiento, comunicación, etc., a fin de utilizar el conocimiento tanto individual como colectivo de sus colaboradores tendientes a optimizar el funcionamiento de la organización, (Serradell y Pérez, 2003).

En este proceso las organizaciones deben estar en la capacidad de poner a disposición de sus colaboradores la información necesaria en los momentos justos de tal manera que su trabajo pueda resultar productivo. Para lograr este objetivo es necesario apoyarse en la tecnología pues permite manejar toda la información de la que se dispone y de la que existe de manera rápida y segura, de manera tal que se puede utilizar de manera eficiente todo este conocimiento logrando con ello un beneficio importante para las organizaciones.

De esta manera la gestión del conocimiento es fundamental para ordenar y sistematizar la información, utilizando racionalmente la tecnología y los propios colaboradores a fin de darle un uso eficiente al conocimiento, considerando cada una de las áreas de la organización lo que debe permitir su distribución rápida y eficiente utilizando, por supuesto, la tecnología.

Sin embargo se debe tener claro que aun cuando la importancia de la tecnología está fuera de toda duda, no son lo más importante en todo el proceso de gestión del conocimiento. El elemento clave siempre estará en el propio conocimiento y en tener muy en claro cuáles son las ventajas competitivas que puede brindar, si acaso es manejado correctamente (Muñoz y Riverola, 2003). Desde este punto de vista queda claro que el conocimiento en sí mismo no es suficiente para garantizar el éxito empresarial, sino básicamente el manejo y transferencia de este conocimiento, a todos los niveles de manera que se pueda convertir en un elemento que al tiempo que lo diferencie del resto de organizaciones, también le proporcione ventajas que le permita posicionarse mejor del mercado.

De lo anteriormente expuesto se puede derivar que los propósitos básicos de la gestión del conocimiento están orientados a: 1). consolidar los conocimientos que ya existen en la organización, 2). crear conocimientos que pueden resultar nuevos y productivos 3) permitir la eficiente circulación al interior de la organización. Pero se debe considerar que el conocimiento tiene otros factores asociados que forman parte integral del funcionamiento de una organización, como son el aprendizaje, innovación, comunicación, etc. Bueno (1999).

A pesar de lo que se ha avanzado en el tema de la gestión del conocimiento no existe una única definición de este constructo. Rivero (2002) lo define como “un conjunto de procedimientos, actividades y procesos destinados a utilizar

eficientemente el conocimiento, con vistas a optimizar los objetivos de una organización”, (p. 379).

De otro lado Nonaka y Takeuchi (1999), señalan que la gestión del conocimiento es “la capacidad de una compañía para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas”, (p. 90).

Según Maestre (2000), se trata del “conjunto de procedimientos, reglas y sistemas destinados a captar, tratar, recuperar, presentar y transmitir los datos, informaciones y conocimientos de una organización. La captación se puede realizar tanto desde el exterior como desde el interior de la organización. El objetivo es constituir un stock de conocimientos objetivados y sistemáticos, aplicables a las actividades de la organización por parte de sus empleados, independientemente de quien los haya generado, con el fin de mejorar su eficacia”, (p. 30).

Serradell y Pérez, (2003), afirman que la gestión del conocimiento es “la gestión del capital intelectual en una organización, con la finalidad de añadir valor a los productos y servicios que ofrece la organización en el mercado y de diferenciarlos competitivamente”, (p. 3).

Pavez (2001), estima que la gestión del conocimiento es “el proceso organizacional que busca la combinación sinérgica del tratamiento de datos e

información, a través de las capacidades de las tecnologías de información y de creatividad e innovación de los seres humanos” (p. 21)

En tanto Huang, Lee, y Wang, (2000), lo definen como “aquellas acciones destinadas a organizar y estructurar los procesos, mecanismos e infraestructuras de la empresa con el fin de crear, almacenar y reutilizar los conocimientos organizativos”, (p. 144). En este sentido, el conocimiento es concebido como un aspecto central dinámico que debe repercutir en el funcionamiento de todos los ámbitos de la organización para mejorar sus procesos e infraestructuras con el fin de mejorar su desempeño para mantenerse competitivas en el mercado.

En resumen y a efectos de la presente investigación, la gestión del conocimiento se define como una estrategia organizacional que basada en un ambiente innovador y en el uso de las TICs, desarrolla capacidades para: originar, almacenar, transferir, aplicar y proteger el conocimiento organizacional, con la finalidad de incrementar la competitividad y sustentabilidad de las organizaciones o empresas.

2.4 Dimensiones de la gestión del conocimiento

En la medida de que existen una serie de definiciones de la gestión del conocimiento, existen, igualmente, caracterizaciones y divisiones de la misma

Pérez-Soltero (2011) propone las siguientes dimensiones de la gestión del conocimiento:

- **Identificación del conocimiento:** De acuerdo a lo señalado por Probst *et al.*, (2001), identificar el conocimiento es un ejercicio continuo que responde a “quién debe saber cuánto acerca de qué, o puede hacer qué”. Esto implica que no es suficiente la identificación de los conocimientos más adecuados en un momento dado, sino que hay que prestar atención a tiempo a los que se puedan necesitar en el futuro (Rivero, 2009). En cuanto el conocimiento ha sido identificado, es necesario que las instituciones puedan ligarlo a ellas de tal manera que lo puedan utilizar eficientemente (León, 2009).

- **Adquisición del conocimiento:** La importancia de esta dimensión reside en el hecho de que permite la creación o el fortalecimiento de las redes que van a facilitar el flujo de los conocimientos para garantizar intercambios que provoquen la superación constante de la organización. El conocimiento se puede adquirir de distintos modos, en distintos espacios formativos y a través de diferentes medios o instrumentos, pero se concreta específicamente en la manera en que la persona materializa y aplica sus aprendizajes en el contexto de su sistema organizacional mediante la práctica cotidiana. Valdizán, (2006).

- **Creación del conocimiento:** Los procesos de innovación y mejora, son fundamentales en la organización por las ventajas competitivas que puede generar. Desde este punto de vista se hace necesario estimular la creación del conocimiento entre los colaboradores pues es un hecho que el conocimiento se va a formar solo en los individuos y a partir de ellos se debe ligar a la organización en cada una de sus áreas en tanto el intercambio de información, permite la interacción y estructuración del conocimiento, (Dalkir, 2005).

- **Diseminación del conocimiento:** La diseminación se produce cuando el nuevo conocimiento está siendo aplicado en la práctica y compartido entre los actores participantes del proceso (Choo y Bontis, 2002). Resulta necesario considerar que, en tanto se precisa que el conocimiento se pueda distribuir, se tiene que crear un organismo central a partir del cual se pueda enviar el conocimiento a cada una de las áreas y/o personas que requieren del mismo. Es decir que el conocimiento debe llegarle oportunamente a las personas en tanto les es necesario para el cumplimiento de sus actividades laborales, Se (León, 2009).

- **Utilización del conocimiento:** Un objetivo fundamental en toda organización es saber utilizar e incorporar el conocimiento a su estructura interna de tal manera que pueda crear nuevos valores, que les permita contribuir a la generación de nuevos valores. Probst *et al.*,

(2001). Para lograrlo es necesario poder descubrir y desmontar los métodos que ya están obsoletos y que sin embargo, se mantienen en el trabajo diario. Hecho esto, se debe lograr nuevos conocimientos que contribuyan a fomentar la conciencia crítica y la creatividad para determinar y superar las dificultades que se puedan presentar y a partir de la cual se convierte en un recurso que de importantes utilidades a la organización, (León, 2009).

- **Almacenamiento del conocimiento:** Esta dimensión es sumamente importante en la medida de que los activos del conocimiento deben permanecer siempre en condiciones de ser reutilizado, bien como conocimiento explícito o como tácito. Este último adquiere mayor relevancia dado que son pocos los empleados que lo poseen, y su pérdida podría ser negativa para la organización si lo abandonan por cualquier motivo. Es claro que no se trata de ocultar el conocimiento para evitar que otros individuos u organizaciones lo puedan usar, sino de su conservación, porque los recursos y esfuerzos empleados en las demás dimensiones de la GC serán muy poco económicos si no se retienen los conocimientos identificados, adquiridos, desarrollados, distribuidos y usados en la organización. Si eventualmente se pierden, volverlos a tener significa que habría que repetirlo todo nuevamente. (Peluffo, 2002).

- **Medición del conocimiento:** Enfocado estrictamente en el terreno del conocimiento y su gestión, autores como Probst *et al.*, (2001) consideran que la medición es importante en la medida de que revela, facilita, la interpretación de los hechos; permite conocer si se cumplen o no los objetivos de la gestión del conocimiento, tomar decisiones y trazar las pautas fundamentales a seguir con vista a lograr una gestión eficiente de los procesos de identificación, adquisición, retención, utilización y distribución de este valioso recurso. Desde estos puntos de vista queda clara la necesidad de evaluación constante de la gestión del conocimiento en las diversas instituciones, pues los resultados obtenidos van permitir tomar las medidas necesarias para encaminar a la organización a lograr posicionarse mejor del mercado, con los consecuentes beneficios para ella y sus colaboradores, (León, 2009).

2.5 Definición de Competencia

En las últimas décadas se empezó a tomar muy en serio por parte de los gerentes de las diversas organizaciones empresariales, el concepto de competencia, tanto así que las organizaciones empresariales se ha visto en la necesidad de elaborar programas completos de competencias que afectan directamente a su personal, desde los mandos gerenciales a los trabajadores de servicios. Laval (2004). En este contexto, el concepto de competencia está estrechamente ligada con la exigencia de la eficacia, eficiencia y flexibilidad de los trabajadores en el mundo laboral.

Sin embargo el uso del término competencia se presta a múltiples interpretaciones, matices y, a veces, a malentendidos, pues no existe una definición unitaria. Regularmente la categoría de competencia incluye la idea de individualización pues combina una cualificación profesional con la capacidad de ser innovador, creativo, adaptarse al cambio, sentido de pertenencia a un grupo, etc. Como se puede apreciar, existen diferentes enfoques conceptuales respecto del significado de competencia por lo que se sugiere ser muy cuidadosos al asumir alguna pues si no se adopta la apropiada o si las formas de desarrollarlas no son las adecuadas, entonces no puede haber desarrollo del potencial, sino que, en un tiempo relativamente corto, se perjudicará la estructura de desarrollo de habilidades (Pavié, 2009).

Podemos entender a la competencia como aquellas características personales del individuo, motivación, valores, rasgos, etc., que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo. En palabras sencillas la competencia permite enfrentar y resolver problemas y las diferentes situaciones que se puedan presentar aun cuando estas puedan ser complejas.

Desde este punto de vista, ser competente es mucho más que ser poseedor de un conjunto de conocimientos y habilidades, se requiere en lo fundamental que los individuos sepan como manejar estas cualidades en las diferentes situaciones que se pueden presentar en el transcurso de su actividad laboral y/o personal.

En lo que se refiere a la educación básica, es necesario darle la importancia debida a formación de las competencias, sobre todo aquellas que estas dirigidas a favorecer la autonomía del estudiante, pues en el momento actual. Resulta fundamental para lograr un aprendizaje autorregulado y autónomo en tanto es el estudiante el principal constructor de sus propios aprendizajes.

2.6 Las Competencias en Educación

En la época actual, en todos los países existe un gran interés por la educación y particularmente, por sus instituciones educativas y por cada uno de sus componentes, principalmente por quienes están encargados de la formación de los alumnos; los docentes. Bauer (1988) expone que todos los involucrados en el proceso educativo están de acuerdo en que la calidad y la eficiencia deben de ser garantizadas y controladas. Cuestiones como calidad de la educación, adecuación de la enseñanza a las nuevas tecnologías y a las futuras exigencias sociales; justificación del aumento o restricción presupuestaria y del control del gasto público; surgimiento de corrientes defensoras de estándares instructivos nacionales e internacionales, etc., están detrás de esta presión que trata de maximizar el control de las instituciones educativas, para optimizar de alguna manera, toda la inversión y esfuerzo que hace la sociedad.

Las instituciones educativas y sus docentes tienen necesariamente que adaptarse a los cambios que ocurren en la sociedad, producto del desarrollo de

la ciencia y tecnología, para poder continuar con su misión más importante: la formación de los estudiantes. La sociedad y el hombre nunca se han visto enfrentados a cambios tan vertiginosos y radicales, como los ocurridos en los últimos tiempos lo que le ha llevado a replantearse todo el proceso educativo. Al respecto Imbernón (2000) manifiesta que se debe asumir una nueva cultura, tanto en la forma como en el contenido, para enfrentarse a los nuevos retos que le plantea la sociedad a la Educación de nuestros días.

En este proceso, la propuesta desarrollada en torno a las competencias, se presenta como una opción cualitativamente diferente y viable en el terreno de la educación, en la perspectiva de mejorar significativamente la formación académica de los alumnos, (Agut y Grau 2001). Esta propuesta ha motivado una serie de publicaciones y de investigaciones en las que se presentan diversidad de enfoques e interpretaciones y de alternativas destinadas a optimizar la formación de los alumnos en sus diferentes niveles, (Alonso, 1998).

Tal vez el gran interés que ha despertado el concepto de competencia estriba en el hecho de que proporciona una visión bastante original de abordar los aspectos centrales de la educación escolar y ellos son: la identificación, selección, caracterización y organización de los aprendizajes escolares; vale decir, todo aquello que debe aprender y manejar el alumno y lo que debe enseñar el docente de las instituciones educativas. Como se puede apreciar el interés del concepto reside básicamente en la diversidad de matices que aporta

a la manera de entender los aprendizajes que se aspira a promover mediante la educación escolar.

Al respecto Cano (2007), siguiendo las propuestas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), plantea la existencia de dos competencias básicas para la Educación: las transversales y las específicas. Las competencias transversales están vinculadas directamente al desarrollo personal y académico de los estudiantes, pues se relacionan al desarrollo intelectual, interpersonal, manejo y comunicación de información, gestión, y valores éticos. Las competencias específicas están vinculadas a quehacer diario de los individuos en tanto ellas se derivan de las exigencias de un contexto o trabajo concreto en lo que ponen en ejercicio sus conocimientos logrados en su formación académica y profesional.

2.7 Competencias Docentes

La profesión docente es probablemente la que mayor incidencia ha recibido del concepto de “competencia”, de tal manera que todo en él está vinculado a este concepto que teóricamente debe conducir a una adecuada formación académica del estudiante. Frente a este hecho los diferentes autores se han dado a la tarea de desarrollar los nuevos perfiles profesionales que debe tener el maestro, que permita movilizar conocimientos, capacidades, estrategias innovadoras y efectivas para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo a Monereo, (2010), las competencias que desarrolla el docente debe permitirles afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que cotidianamente se puede presentar en el ejercicio de su profesión. Igualmente debe permitirles desarrollar determinados análisis prospectivos, que les permita preveer lo que va a pasar en los próximos años y que puedan estar vinculados a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Escolano (1996), al definir la profesión docente, lo hace en torno a tres papeles básicos:

- El primero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. Este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación. Su identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico según la cual el profesor sería un ingeniero de la instrucción.

- El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o vehicula constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación. Por

otra parte, como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerrequisitos del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

- Finalmente, el tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor, *partenaire* o terapeuta.

Por su parte Perrenoud (2007), en su libro *Diez nuevas competencias para enseñar*, señala que las diversas propuestas educativas tienden a pasar de moda porque las prácticas educativas cambian y el modo de concebirlas se transforman, por lo que el docente debe estar preparado para enfrentarlas y resolverlas. Las diez competencias que propone Perrenoud (2007), son las siguientes:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje. Por ejemplo, construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes. Por ejemplo, enfrentar y resolver las diferentes situaciones problemáticas, considerando el nivel de

desarrollo de los estudiantes de los diversos niveles escolares y aun los universitarios.

3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación. Por ejemplo, hacer frente a la heterogeneidad en el mismo grupo-clase.

4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo. Por ejemplo, favorecer la definición de un proyecto personal del alumno.

5. Trabajar en equipo. Por ejemplo, elaborar un proyecto de equipo, de representaciones comunes.

6. Participar en la gestión de la escuela. Por ejemplo, elaborar, negociar un proyecto institucional.

7. Informar e implicar a los padres. Por ejemplo, favorecer reuniones informativas y de debates.

8. Utilizar las nuevas tecnologías. Por ejemplo, utilizar los programas de edición de documentos.

9. Enfrentar con decisión las tareas y demás problemas afines a la profesión que se va a desempeñar.

10. Organizar la propia formación continua. Por ejemplo, saber explicitar sus prácticas.

De todas estas competencias se ha de destacar aquella que indica que el docente debe tener una actitud favorable hacia el uso de los computadores y las nuevas tecnologías de la información en el aula de clase con sus alumnos, por lo que debería valorarse adecuadamente las ventajas que puede proporcionar su incorporación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Es un hecho que la cantidad de información que existe sobre cualquier tema es tan grande que es imposible pensar que puedan existir docentes que pretendan saber todo de todo. El desarrollo de la ciencia y tecnología hace necesario cambiar los paradigmas educativos, por ejemplo la clase magistral debe ser archivada ya y con urgencia. El profesor tiene que apoyarse en las nuevas tecnologías de la información, utilizarlas creativamente de tal manera que el alumno se sienta parte del proceso de enseñanza aprendizaje.

En el momento actual ya no es suficiente saber el curso para enseñar bien, ahora es necesario que el docente debe ser un experto gestor de información sobre la asignatura que debe enseñar, tiene que ser un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus alumnos.

3. Marco conceptual

- **Calidad Educativa:** García Hoz (1988) la define como "el modo de ser de la educación que reúne las condiciones de integridad, coherencia y eficacia. En otras palabras, una educación tiene calidad en la medida en que es completa, coherente y eficaz", (p. 3).
- **Competencias docentes:** Se entiende como "la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz

en un contexto determinado y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada” (Zabala, 2008 pp. 43 y 44).

- **Conocimiento:** Alavi y Leidner (2003 p.19) definen el conocimiento como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurables.
- **Gestión del conocimiento:** Es “la gestión del capital intelectual en una organización, con la finalidad de añadir valor a los productos y servicios que ofrece la organización en el mercado y de diferenciarlos competitivamente”, (Serradell y Pérez, 2003, p. 3).
- **Desempeño:** Forma de actuar del empleado en el cumplimiento de sus funciones y en la consecución de los resultados asignados para el período objeto de evaluación.
- **Liderazgo:** Cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas

4. Hipótesis

4.1 Hipótesis General

- La gestión del conocimiento se encuentra vinculada de manera significativa con las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

4.2. Hipótesis Específicas

1. Existe una relación significativa entre la dimensión Identificación del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.
2. Existe una relación significativa entre la dimensión Adquisición del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.
3. Existe una relación significativa entre la dimensión Creación de conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.
4. Existe una relación significativa entre la dimensión Transferencia del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

5. Existe una relación significativa entre la dimensión Utilización del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

6. Existe una relación significativa entre la dimensión Almacenamiento del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

7. Existe una relación significativa entre la dimensión Valoración del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

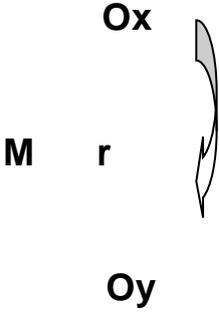
1. Método de investigación

Según lo propuesto por Hernández, et al (2014), el método que se utilizó en el desarrollo del presente trabajo de tesis corresponde al método descriptivo en tanto *“los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”*, (p. 90). De acuerdo a esta definición se pretende describir y analizar sistemáticamente lo que ya existe con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación. En estos estudios se obtiene información acerca de las características, comportamientos, fenómenos, hechos en un momento en el tiempo.

2. Diseño de la investigación

El diseño que se ha utilizado es el no experimental de tipo correlacional transversal, de acuerdo a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), en tanto su propósito es describir, pero no las variables individuales sino las relaciones entre ellas, sean estas puramente correlacionales o relaciones

causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Las variables se interrelacionan bajo el siguiente esquema:

	<p>Donde “M” es la muestra donde se realiza el estudio, los subíndices “x,y,” en cada “O” nos indican las observaciones obtenidas en cada de dos variables distintas (x,y), y finalmente la “r” hace mención a la posible relación existentes entre variables estudiadas.</p>
---	---

3. Estrategia de Prueba de Hipótesis

Al plantearse una hipótesis de investigación, de inmediato se debe trazar toda una estrategia metodológica para poder probarla. En principio se debe determinar el tamaño de la muestra, a la que se le aplicara los instrumentos de medición que servirán para recolectar los datos. Estos datos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS v 24. Se empezó aplicando el test de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov para determinar si los datos se agrupan o no a la curva normal. Los resultados indican que no hay un ajuste a la curva normal por lo que se debió usar estadística no paramétrica en este caso el estadístico de correlación rho de Spearman. Los resultados se analizaron de acuerdo a las formulaciones teóricas realizadas y se compararon con las investigaciones realizadas anteriormente.

4. Variables

4.1 Variables de Estudio

- Gestión del conocimiento
- Competencias profesionales de los docentes

4.2 Variables Intervinientes

En el presente proceso de investigación, las variables que se sometieron a control (intervinientes) fueron las que esta vinculadas a la edad, el sexo, la condición socioeconómica, a fin de garantizar la homogeneidad de la muestra.

4.3 Operacionalización de variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Conocimiento	Es la gestión del capital intelectual en una organización, con la finalidad de añadir valor a los productos y servicios que ofrece la organización en el mercado y de diferenciarlos competitivamente	Identificación del conocimiento	Necesidad del conocimiento, bases de datos, búsqueda del conocimiento
		Adquisición del conocimiento	Estrategias de adquisición, manejo de fuentes internas, uso de las Tics
		Creación de conocimiento	Innovar, modificar, generar, actualizar, capacitar y optimizar el conocimiento,
		Transferencia del conocimiento	Accesibilidad, compartir, distribuir, proporcionar, colocar a disposición el conocimiento
		Utilización del conocimiento	Experiencias, decisiones, uso, aplicación de manera productiva el conocimiento
		Almacenamiento del conocimiento	Registro y ordenamiento del conocimiento, captura de experiencias, roles asignados
		Valoración del conocimiento	Indicadores de medición, evaluación, aprendizaje, cumplimiento de los objetivos de

			conocimiento
Competencias profesiones docentes	Es la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada	Planificación y gestión del tiempo	Preparación personal, claridad de objetivos, metas previstas
		Comunicación	Trasmisión de información, signos, códigos, mensajes
		Utilización de las TICs	Accesibilidad, manipulación y disponibilidad del medio
		Gestión de la Información	Obtención, disponibilidad y manejo de la información
		Resolución de problemas	Decisiones secuenciales, elección de alternativas
		Toma de decisiones	Habilidad para tomar decisiones sensatas, oportunas y efectivas.
		Trabajo en equipo	Organización, objetivos, colaboración mutua
		Habilidades en las RRH	Atención y preocupación por los alumnos, valoración del esfuerzo

5. Población

La población objeto del presente trabajo de tesis estuvo conformada por todos los docentes tanto nombrados como contratados de las instituciones educativas del Ejército del Perú, Guarnición de Lima que son 450 en total.

**CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS IIIEE
DEL EJÉRCITO DE LA GUARNICIÓN DE LIMA**

N°	IIEE	Nivel	Docentes		
			Cantidad	Femenino	Masculino
1	Pedro Ruiz Gallo	Inicial	131	16	---
		Primaria		31	04
		Secundaria		62	18
2	Alfredo Bonifaz Fonseca	Inicial	88	04	---
		Primaria		29	06
		Secundaria		33	16
3	Emilio Soyer Cabero	Secundaria	91	54	37
4	José Joaquín Inclán	Primaria	54	50	04
5	Jesús Niño	Inicial	26	09	---
		Primaria		16	01
6	La Esperanza	Inicial	16	16	---
7	Matellini	Inicial	08	08	---
8	Primeros Pasos	Inicial	06	06	---
9	Las Palmas	Inicial	07	07	---
10	CEBE Santa Isabel	I - P	23	22	01
Total			450	353	97

6. Muestra

El diseño de la muestra utilizado se inscribe dentro de los denominados probabilísticos en tanto cada estudiante ha tenido la misma posibilidad de ser parte del proceso de investigación. Es también de tipo estratificado pues cada una de las instituciones educativas se pueden considerar como un estrato, Hernández et al (2014). La selección de la muestra se realizó utilizando la técnica de muestreo aleatorio y por afijación proporcional, (Sierra Bravo, 1994),

de este mismo autor se utilizó su fórmula para calcular la muestra. Los resultados se presentan a continuación:

$$n = \frac{N * G^2(P * Q)}{E^2(N - 1) + G^2(P * Q)}$$

Donde:

N = Población Total

n = Tamaño de la muestra.

G = Nivel de confianza (que es 95%, equivalente a 1,96)

E = Margen de error (que es de un 5%, equivalente a 0.05)

P = Valor esperado del universo (50% del universo, equivalente a 0.5)

Q = Valor esperado del universo (50% del universo, equivalente a 0.5)

Aplicando la formula se tiene:

Calculando:

$$n = (450)(1,96)^2(0,5*0,5) / (450-1)(0,05)^2+(1,96)^2(0,5*0,5)$$

$$n = (450)(3.8416)(0.25) / (449)(0,0025) + (3,8416)(0,25)$$

$$n = 432,18 / 1,1225 + 0,9604$$

$$n = 432,18 / 2,0829$$

$$n = 207,4895$$

La muestra es de 207 docentes.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Tabla 1

Distribución de la muestra por Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	78	37,7
Femenino	129	62,3
Total	207	100,0

Los resultados presentados en la Tabla 1 indican que los docentes varones son 78 lo que representa el 37,7% de la muestra y las docentes mujeres son 129 lo que representa el 62,3% de la muestra total.

Tabla 2

Distribución de la Muestra por Institución Educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Pedro Ruiz Gallo	80	38,6
Emilio Soyer Cabero	45	21,7
Alfredo Bonifaz Fonseca	54	26,1
José Joaquín Inclán	28	13,5
Total	207	100,0

Los resultados presentados en la Tabla 2, permite observar que el número de docentes de la Institución Educativa Pedro Ruiz Gallo es de 80, mientras que los de Emilio Soyer Cabero es de 45, los de Alfredo Bonifaz Fonseca es de 54, y los de José Joaquín Inclán es de 28.

Tabla 3***Distribución de la muestra por Nivel Educativo***

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Inicial	46	22,2
Primaria	68	32,9
Secundaria	93	44,9
Total	207	100,0

Los resultados presentados en la Tabla 3, permiten notar que los docentes del nivel inicial representan el 22,2% de la muestra, mientras que los docentes del nivel primaria se ubican en el 32,9% de los casos y los docentes del nivel secundaria se encuentran en el 44,9% de los casos.

Tabla 4***Distribución de la muestra por Edad***

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 – 29	13	6,3
30 – 34	19	9,2
35 – 39	32	15,5
40 – 44	47	22,7
45 – 49	50	24,2
50 – 54	22	10,6
55 a +	24	11,6
Total	207	100,0

Los resultados presentados en la Tabla 4, permite observar que los docentes de la muestra se encuentran ubicados entre los rangos de edad de 25 – 29 años hasta el rango de edad de 55 a más años, siendo los del rango de edad

de 45 – 49 años, quienes presenta el más alto porcentaje, 24,2%, seguido del rango de edad de 40 – 44 años con el 22,7%.

Tabla 5

Distribución de la muestra por Tiempo de servicios

Edad	Frecuencia	Porcentaje
1 – 5	17	8,2
6 – 10	24	11,6
11 – 15	31	15,0
16 – 20	38	18,4
21 – 25	39	18,8
26 – 30	33	15,9
31 – +	25	12,1
Total	207	100,0

Los resultados presentados en la Tabla 5, permite observar que los docentes de la muestra se encuentran ubicados entre los rangos de tiempo de servicios de 1 – 5 años hasta el rango de tiempo de servicios de 31 a más años, siendo el rango de tiempo de servicios de 21 – 25 años, quienes presentan el más alto porcentaje, 18,8%, seguido del rango de tiempo de servicios 16 – 20 años, con el 18,4%.

7. Técnicas de Investigación

En el presente trabajo de investigación se han utilizado un conjunto de técnicas que permitieron recopilar la información necesaria para llevar adelante este trabajo, considerando los requerimientos técnicos que se hace menester

observar. La técnica fundamental que se ha utilizado es la encuesta pues a partir de ella se ha podido aplicar los instrumentos de evaluación de las dos variables en estudio.

7.1 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron fueron debidamente seleccionados sobre la base de su utilización en otros trabajos y contextos que nos permitan asegurar que son los que mejor se ajustan a las condiciones del presente trabajo de investigación. Los instrumentos utilizados fueron:

Inventario de Gestión del Conocimiento: elaborado por Alonso Pérez-Soltero de la Universidad de Sonora en México, tiene como propósito identificar el conocimiento que producen los trabajadores en el desempeño de una organización para convertirlo en información que pueda ser nuevamente utilizada por el resto de los empleados de la misma, mediante la formalización y sistematización de procesos para identificar, administrar y controlar la información que será la base del conocimiento necesario para el logro de objetivos que agreguen valor a la organización. Está compuesta por siete dimensiones: Identificación del conocimiento, Adquisición del conocimiento, Creación del conocimiento, Transferencia del conocimiento, Utilización del conocimiento, Almacenamiento del conocimiento y Valoración del conocimiento. En la medida que se hizo necesario asegurar sus niveles de

validez y confiabilidad se realizaron los análisis pertinentes los que dieron los siguientes resultados:

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Tabla 6

Determinación de la Confiabilidad del inventario de Gestión del Conocimiento

Ítems	Media	D. E.	ritc
Identificación del conocimiento	18,71	2,60	0,68
Adquisición del conocimiento	18,11	2,67	0,56
Creación del conocimiento	18,84	2,54	0,70
Transferencia del conocimiento	18,04	2,59	0,73
Utilización del conocimiento	18,64	2,40	0,79
Almacenamiento del conocimiento	19,05	2,59	0,75
Valoración del conocimiento	17,94	2,47	0,70

Alfa de Cronbach = 0,89 *

*** p < ,001

N = 207

Efectuado el análisis de confiabilidad del inventario de gestión del conocimiento, los resultados muestran que la prueba cumple los requerimientos técnicos en el total (Alfa de Cronbach = 0,89), y en cada una de sus dimensiones (todas superiores a 0,20), por lo que se puede concluir que este inventario es confiable.

Tabla 7

Determinación de la Validez de Constructo del inventario de Gestión del Conocimiento

Área	M	D. E	Factor
Identificación del conocimiento	18,71	2,60	0,61
Adquisición del conocimiento	18,11	2,67	0,45
Creación del conocimiento	18,84	2,54	0,62
Transferencia del conocimiento	18,04	2,59	0,66
Utilización del conocimiento	18,64	2,40	0,75
Almacenamiento del conocimiento	19,05	2,59	0,70
Valoración del conocimiento	17,94	2,47	0,63
Varianza Explicada			62,98%

Medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,90

Test de Esfericidad de Bartlett = 800,705 ***

***** p < ,001**
N = 207

Realizado el análisis de validez, utilizando el análisis factorial exploratorio, del inventario de gestión del conocimiento, los resultados muestran que la prueba cumple los requerimientos técnicos exigidos al alcanzar un valor KMO de 0,90 y un adecuado valor en el test de esfericidad de Bartlett (800,705), por lo que es posible determinar la validez del instrumento, más aún si se considera que el único factor encontrado es capaz de explicar el 62,98% de la varianza total.

Inventario de Competencias profesional docente: Elaborado por Fiorella Tello Tapia de la Universidad Federico Villarreal, está orientado a evaluar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que existen al interior de una organización y que deben desarrollar los colaboradores para desempeñar todo un conjunto de actividades con calidad, eficiencia y eficacia. La prueba está compuesta ocho dimensiones, Planificación y gestión del tiempo, Comunicación, Utilización de las TICs, Gestión de la Información, Resolución de problemas, Toma de decisiones, Trabajo en equipo y Habilidades en las RRH

Validez y Confiabilidad

Tabla 8

Determinación de la Confiabilidad del Inventario de Competencias Docentes

Ítems	M	D.E.	ritc
Planificación y gestión del tiempo	21,51	2,74	0,90
Comunicación	21,33	3,09	0,91
Utilización de las TICs	21,24	2,92	0,88
Gestión de la Información	21,64	2,96	0,88
Resolución de problemas	21,40	2,87	0,88
Toma de decisiones	21,32	2,97	0,88
Trabajo en equipo	21,24	3,00	0,91
Habilidades en las RRH	21,44	3,00	0,92
Alfa de Cronbach = 0,97 *			

* $p < .05$
N = 207

Efectuado el análisis de confiabilidad del inventario de competencias docentes, los resultados muestran que la prueba cumple los requerimientos técnicos en el total (Alfa de Cronbach = 0,97), y en cada una de sus dimensiones (todas superiores a 0,20), por lo que se puede concluir que este inventario es confiable.

Tabla 9

Determinación de la Validez de Constructo del Inventario de Competencias Docentes

Ítems	M	D.E.	Factor 1
Planificación y gestión del tiempo	21,51	2,74	0,86
Comunicación	21,33	3,09	0,87
Utilización de las TICs	21,24	2,92	0,83
Gestión de la Información	21,64	2,96	0,83
Resolución de problemas	21,40	2,87	0,84
Toma de decisiones	21,32	2,97	0,83
Trabajo en equipo	21,24	3,00	0,87
Habilidades en las RRII	21,44	3,00	0,89
Varianza Explicada			85,19%

Medida de Adecuación del Muestreo de Kaiser Meyer-Olkin = 0,96

Test de Esfericidad de Bartlett = 2172,714 ***

***** p < ,001**
N = 207

Realizado el análisis de validez, utilizando el análisis factorial exploratorio, del inventario de gestión del conocimiento, los resultados muestran que la prueba

cumple los requerimientos técnicos exigidos al alcanzar un valor KMO de 0,96 y un adecuado valor en el test de esfericidad de Bartlett (2172,714), por lo que es posible determinar la validez del instrumento, más aún si se considera que el único factor encontrado es capaz de explicar el 85,19% de la varianza total.

7.2 Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados a partir de la aplicación de los dos instrumentos de evaluación de las variables en estudio fueron procesados con el apoyo del paquete estadístico para las ciencias sociales llamado SPSS versión 24. Este paquete estadístico es el más utilizado por las ciencias sociales incluida la educación, por lo que sus resultados son bastante seguros.

Los estadísticos específicos que se usaron en este trabajo de investigación fueron múltiples: Media aritmética, alfa de cronbach, análisis factorial exploratorio, test de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, Coeficiente de correlación de Spearman, etc.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1. Análisis, Interpretación y Contrastación de Hipótesis

1.1 Prueba de normalidad de los datos

Tabla 10

Análisis de normalidad del inventario de Gestión del Conocimiento

Variable	Media	D. E.	K-SZ	Sig.
Identificación del conocimiento	18,71	2,60	,113	,000
Adquisición del conocimiento	18,11	2,67	,120	,000
Creación del conocimiento	18,84	2,54	,128	,000
Transferencia del conocimiento	18,04	2,59	,117	,000
Utilización del conocimiento	18,64	2,40	,106	,000
Almacenamiento del conocimiento	19,05	2,59	,140	,000
Valoración del conocimiento	17,94	2,47	,141	,000

N = 207

Como se puede observar en los resultados que se exponen en la tabla 10, los promedios de cada una de las dimensiones del inventario de gestión del conocimiento, esta distribuidos de manera tal que los estadísticos K-S Z indican que son estadísticamente significativos, por lo que se debe afirmar que no están comprendidos dentro de la curva normal. En este caso y siguiendo lo

formulado por Siegel y Castellan, (1995), hay necesidad de utilizar estadística no paramétrica.

Tabla 11

Análisis de normalidad del inventario de Competencias profesionales docentes

Variable	Media	D. E.	K-SZ	Sig.
Planificación y gestión del tiempo	21,51	2,74	,150	,000
Comunicación	21,33	3,09	,164	,000
Utilización de las TICs	21,24	2,92	,162	,000
Gestión de la Información	21,64	2,96	,163	,000
Resolución de problemas	21,40	2,87	,170	,000
Toma de decisiones	21,32	2,97	,179	,000
Trabajo en equipo	21,24	3,00	,150	,000
Habilidades en las RRII	21,44	3,00	,158	,000

N = 207

Como se puede observar en los resultados que se exponen en la tabla 11, los promedios de cada una de las dimensiones del inventario de competencias profesionales docentes, esta distribuidos de manera tal que los estadísticos K-S Z indican que son estadísticamente significativos, por lo que se debe afirmar que no están comprendidos dentro de la curva normal. En este caso y siguiendo lo formulado por Siegel y Castellan, (1995), hay necesidad de utilizar estadística no paramétrica.

1.2 Análisis Correlacionales

Hi: La gestión del conocimiento está asociada de manera significativa con las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

Tabla 12

Análisis con el estadístico rho de Spearman de la correlación entre la Gestión del conocimiento y las Competencias profesionales docentes

Variables	Competencias profesionales docentes
Gestión del conocimiento	0,65***

*** p < .05 ** p < .01 *** p < .001**

N = 207

Los resultados correlaciones encontrados a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, muestran que en efecto ambas variables están vinculadas a un nivel de $r = 0,65$, lo que permite afirmar que la hipótesis general planteada ha sido confirmada. Estos resultados muestran con meridiana claridad la trascendencia que tienen tanto la gestión del conocimiento como las competencias profesionales del docente en el trabajo que realizan en el aula de clase. Por su condición de centros académicos el conocimiento y su posterior gestión, es una tarea que debe tener su punto de inicio en estos lugares, pues esto debe permitir cumplir la tarea de convertir en un valor constante, tanto la información como los llamados activos intangibles, tal como lo plantean Cornella, (1997) y Paños, (1999). Los docentes deben

estar en condiciones de identificar, almacenar y sistematizar el conocimiento de tal manera que puedan compartir y utilizar el conocimiento en la perspectiva de lograr un mejor desarrollo tanto a nivel personal como organizacional y esto a su vez debe generar ventajas competitivas a los centros académicos de cualquier nivel académico.

Hi: La dimensión Identificación del conocimiento de la gestión del conocimiento está asociada de manera significativa con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

Tabla 13

Análisis con el estadístico rho de Spearman de la correlación entre la dimensión Identificación del conocimiento y las Competencias profesionales docentes

Variables	Competencias profesionales
Identificación del conocimiento	0,63***

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001
N = 207

Los resultados correlaciones encontrados a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, muestran que en efecto la dimensión identificación del conocimiento y las competencias profesionales docentes, están vinculadas a un nivel de $r = 0,63$, lo que permite afirmar que la primera hipótesis específica planteada ha sido confirmada. Estos resultados tienen su fundamento en el hecho de que identificar el conocimiento implica siempre identificar todo lo referente al conocimiento que existe al interior de una

organización (Probst *et al.*, 2001), de tal manera que siempre puedan estar un paso delante de las otras instituciones. En cuanto se ha identificado el conocimiento, es necesario que las organizaciones tengan que trazar estrategias necesarias que permitan incorporarlo a todo su sistema de conocimientos y puedan utilizarlo en su provecho (León, 2009)

Hi: La dimensión Adquisición del conocimiento de la gestión del conocimiento está asociada de manera significativa con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

Tabla 14

Análisis con el estadístico rho de Spearman de la correlación entre la dimensión Adquisición del conocimiento y las Competencias profesionales docentes

Variables	Competencias profesionales
Adquisición del conocimiento	0,58***

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001
N = 207

Los resultados correlaciones encontrados a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, muestran que en efecto la dimensión adquisición del conocimiento y las competencias profesionales docentes, están vinculadas a un nivel de $r = 0,58$, lo que permite afirmar que la segunda hipótesis específica planteada ha sido confirmada. Estos resultados nos permiten considerar que la adquisición del conocimiento es clave en el desarrollo de la organización y en la generación de ventajas competitivas por lo que

necesariamente debe ser tratada con particular cuidado por la organización (Davenport y Prusak, 2001). En el trabajo docente el aprendizaje y desarrollo del conocimiento es permanente pues siempre está en evaluación constante. Como señala Murillo (2007), los aprendizajes se fundan en las clases que imparten los docentes y estos son más significativos, por sus niveles de dificultad, en las escuelas con entornos menos favorecidos.

Hi: La dimensión Creación de conocimiento de la gestión del conocimiento está asociada de manera significativa con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

Tabla 15

Análisis con el estadístico rho de Spearman de la correlación entre la dimensión Creación del conocimiento y las Competencias profesionales docentes

Variables	Competencias profesionales
Creación de conocimiento	0,55***

*** p < .05 ** p < .01 *** p < .001
N = 207**

Los resultados correlaciones encontrados a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, muestran que en efecto la dimensión creación del conocimiento y las competencias profesionales docentes, están vinculadas a un nivel de $r = 0,55$, lo que permite afirmar que la tercera hipótesis específica planteada ha sido confirmada. Estos resultados son trascendentes si se considera que la creación del conocimiento es uno de los temas sobre los que

más se ha puesto empeño de lograr y utilizar no solo en el corto plazo, sino también a mediano y largo plazo (O'Sullivan, 2002). En consonancia con lo señalado por Davenport, (2001), la generación del conocimiento se produce cuando las personas interactúan con la información por lo que surge la necesidad de formar a los docentes en el manejo y uso de la información de manera tal que se convierta en una verdadera competencia para la competitividad de las instituciones educativas (Abell, 1999).

Hi: La dimensión Transferencia del conocimiento de la gestión del conocimiento está asociada de manera significativa con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del.

Tabla 16

Análisis con el estadístico rho de Spearman de la correlación entre la dimensión Transferencia del conocimiento y las Competencias profesionales docentes

Variables	Competencias profesionales
Transferencia del conocimiento	0,51***

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001
N = 207

Los resultados correlaciones encontrados a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, muestran que en efecto la dimensión transferencia del conocimiento y las competencias profesionales docentes, están vinculadas a un nivel de $r = 0,51$, lo que permite afirmar que la cuarta hipótesis específica planteada ha sido confirmada. Transferir el conocimiento

implica determinar qué mecanismos se van a utilizar para tal fin, de tal manera que el conocimiento pueda llegar a todos los docentes que lo necesiten para la realización de sus tareas específicas (León, 2009). En las instituciones escolares se transfiere aún en el plano personal, por ejemplo cuando un docente le pregunta a otro docente cómo utilizar una metodología activa, le está solicitando una transferencia de conocimiento (Davenport y Prusak, 2001).

Hi: La dimensión Utilización del conocimiento de la gestión del conocimiento está asociada de manera significativa con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

Tabla 17

Análisis con el estadístico rho de Spearman de la correlación entre la dimensión Utilización del conocimiento y las Competencias profesionales docentes

Variables	Competencias profesionales
Utilización del conocimiento	0,49***

*** p < .05 ** p < .01 *** p < .001
N = 207**

Los resultados correlaciones encontrados a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, muestran que en efecto la dimensión utilización del conocimiento y las competencias profesionales docentes, están vinculadas a un nivel de $r = 0,49$, lo que permite afirmar que la quinta hipótesis específica planteada ha sido confirmada. En este aspecto es vital considerar que esta utilización del conocimiento solo es posible cuando los docentes se ven en la

necesidad de cumplir con sus tareas académicas en lo fundamental. Las tareas académicas de los docentes se pueden considerar las vías por las cuales se expresa y discurre el conocimiento que, sin duda, es un elemento fundamental para satisfacer las necesidades de los alumnos y de los propios docentes. Desde este punto de vista cobra trascendencia lo señalado por Probst et al. (2001) en el sentido de que la importancia de la gestión del conocimiento consiste en asegurar que el conocimiento que posee cualquier institución tenga que utilizarse de una manera realmente eficiente de manera que vaya a beneficiarla directamente (Probst et al., 2001).

Hi: La dimensión Almacenamiento del conocimiento de la gestión del conocimiento está asociada de manera significativa con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

Tabla 18

Análisis con el estadístico rho de Spearman de la correlación entre la dimensión Almacenamiento del conocimiento y las Competencias profesionales docentes

Variables	Competencias profesionales
Almacenamiento del conocimiento	0,52***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$
N = 207

Los resultados correlaciones encontrados a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, muestran que en efecto la dimensión almacenamiento del conocimiento y las competencias profesionales docentes,

están vinculadas a un nivel de $r = 0,52$, lo que permite afirmar que la sexta hipótesis específica planteada ha sido confirmada. El almacenamiento del conocimiento es un aspecto de la mayor importancia para la construcción y posterior utilización de los activos del conocimiento para beneficio de la institución. Es fundamental el almacenamiento del conocimiento en tanto la institución debe resguardarlo dado que debe estar siempre por encima de las propias personas que lo generan de manera tal que, aún en el caso que estas personas se retiren de la institución el conocimiento siempre debe quedar en ella. El conocimiento debe estar siempre almacenado convenientemente pero con la posibilidad de ser rápidamente puesto a disposición de la organización, (Davenport y Prusak 2001).

Hi: La dimensión Valoración del conocimiento de la gestión del conocimiento está asociada de manera significativa con las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.

Tabla 19

Análisis con el estadístico rho de Spearman de la correlación entre la dimensión Valoración del conocimiento y las Competencias profesionales docentes

Variables	Competencias profesionales
Valoración del conocimiento	0,55***

*** $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$**

N = 207

Los resultados correlaciones encontrados a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, muestran que en efecto la dimensión valoración del conocimiento y las competencias profesionales docentes, están vinculadas a un nivel de $r = 0,55$, lo que permite afirmar que la séptima hipótesis específica planteada ha sido confirmada. El valor del conocimiento en el mundo de hoy es simplemente incalculable, en la medida de que si se usa correctamente, va a elevar la calidad de la educación en las instituciones de nuestro país. En esta perspectiva el director escolar debe organizar un equipo de trabajo considerando los talentos que posean los docentes en la perspectiva de que los docentes aprendan la importancia del trabajo en equipo y a partir de ello puedan potencializar sus capacidades y conocimientos y minimizar sus defectos y limitaciones.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

1. Discusión de los Resultados

Llevar adelante un proceso de investigación requiere el cumplimiento de un conjunto de requerimientos técnicos que aseguren la validez interna de esta investigación. Uno de estos requerimientos es garantizar la validez y confiabilidad de los instrumentos, por lo que se debieron efectuar los análisis estadísticos correspondientes a fin de determinar si los instrumentos cumplen con estos requerimientos. Para el caso de la confiabilidad se utilizó el estadístico alfa de cronbach, el mismo que índico, que en el caso del inventario de gestión del conocimiento, el valor alcanzado fue de 0,89 el que sin duda es bastante bueno en este aspecto. En lo que se refiere al inventario de competencias profesional docente, el alfa de cronbach dio un valor de 0,97, el cual es también bastante bueno.

Respecto de la validez de constructo (o construcción), el estadístico adecuado para este caso es el análisis factorial exploratorio y en términos específicos, el Kaiser-Meyer-Olkin. En lo que corresponde al inventario de gestión del conocimiento, el KMO obtenido fue de 0,83 lo que garantiza la validez del instrumento. En lo que se refiere al inventario de competencias profesional

docente el KMO obtenido fue de 0,96 lo que sin duda es un muy buen resultado que igualmente garantiza la validez del instrumento. Como se puede advertir los resultados obtenidos con los análisis respectivos, garantizan que los dos instrumentos utilizados presentan adecuados valores que permiten asegurar su validez y confiabilidad.

Respecto de la hipótesis general planteada “La gestión del conocimiento está asociada de manera significativa con las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú”, los resultados obtenidos y que se expresan en la tabla 12, muestran que en efecto ambas variables están vinculadas significativamente. Este resultado ha permitido confirmar la hipótesis general planteada, lo que a su vez permite vincularlos con los resultados logrados por diferentes investigadores como Huamán, O. (2014), Mazuelos, N. (2013), Pedraglio, D. (2013), Matturro, G. (2010), Pullch, J. (2005), Fuentes-Morales, B. (2009), Morales Morgado, E. (2008) y Godoy, M. (2006), quienes ponen de manifiesto la gran trascendencia que presenta en los tiempos actuales, la gestión del conocimiento y la vinculación que tiene con las competencias profesionales de los docentes. En este proceso, Paños (1999) señala que un eficiente sistema de gestión del conocimiento tiene necesariamente que tener su inicio en las instituciones escolares y en ellas el papel de los docentes es fundamental pues deben claramente establecerse como poder, no solo identificar sino también manejar el conocimiento, pues de esta manera van a poder darle un uso eficiente tanto para la institución en la que laboran como para los propios estudiantes.

En este contexto es necesario resaltar la importancia del conocimiento en el mundo de hoy pues se ha convertido en el bien más atesorado tesoro que pueda tenerse. Es cierto según lo afirma, Minakato Arceo, (2009), que las organizaciones empresariales fueron las primeras en notar la importancia del conocimiento y su gestión, en tanto les permite lograr valores agregados que los ponen por delante de la competencia. El conocimiento se comparte entre los miembros de la organización en proceso de ida y regreso hasta que la organización y los propios individuos han incorporado estos conocimientos. Desde este punto de vista la información se convierte, a través de los individuos, en una importante ventaja competitiva para la organización y por supuesto lo ayuda grandemente en lograr un buen posicionamiento en el mercado.

El capital humano viene a representar a todos aquellos recursos llamados intangibles y a partir de los cuales se van a generar los otros tipos de capital intelectual como los conocimientos, habilidades y valores de los trabajadores (Bontis, 1996). Su importancia radica en que su producción puede ser limitada y no siempre se pueden imitar, en la medida de que siempre serán resultado de las experiencias individuales y colectivas, basadas en sus decisiones, su personalidad y el contexto (Coff, 1997).

En lo que respecta al mundo educativo, se tiene que todos los grupos académicos, son altamente generadores de conocimientos y realizan prácticas

y rutinas propias de este tipo de gestión. Bajo esta perspectiva, educar debe significar creación y gestión del conocimiento, lo que a su vez conduce a la innovación. Esto implica que los actuales modelos educativos deben enfocarse hacia un nuevo paradigma que se adecúe además, a la sociedad de la información; estructurándose en red para cambiar así el sentido estático del conocimiento por uno en continuo movimiento y pasando de un modelo de enseñanza para toda la vida, a uno de aprendizaje de por vida, lo que necesariamente lleva a un cambio en el accionar de los docentes.

CONCLUSIONES

1. Los análisis estadísticos realizados, muestran que la gestión del conocimiento está asociada de manera significativa y positiva con las competencias profesionales de los docentes tal como se presenta en la tabla 12 ($r = 65$).
2. Los análisis estadísticos realizados, muestran que la dimensión Identificación del conocimiento está asociada de manera significativa y positiva con las competencias profesionales de los docentes tal como se presenta en la tabla 13 ($r = 63$).
3. Los análisis estadísticos realizados, muestran que la dimensión adquisición del conocimiento está asociada de manera significativa y positiva con las competencias profesionales de los docentes tal como se presenta en la tabla 14 ($r = 58$).
4. Los análisis estadísticos realizados, muestran que la dimensión Creación de conocimiento está asociada de manera significativa y positiva con las competencias profesionales de los docentes tal como se presenta en la tabla 15 ($r = 55$).
5. Los análisis estadísticos realizados, muestran que la dimensión transferencia del conocimiento está asociada de manera significativa y

positiva con las competencias profesionales de los docentes tal como se presenta en la tabla 16 ($r = 51$).

6. Los análisis estadísticos realizados, muestran que la dimensión utilización del conocimiento está asociada de manera significativa y positiva con las competencias profesionales de los docentes tal como se presenta en la tabla 17 ($r = 49$).

7. Los análisis estadísticos realizados, muestran que la dimensión almacenamiento del conocimiento está asociada de manera significativa y positiva con las competencias profesionales de los docentes tal como se presenta en la tabla 18 ($r = 52$).

8. Los análisis estadísticos realizados, muestran que la dimensión valoración del conocimiento está asociada de manera significativa y positiva con las competencias profesionales de los docentes tal como se presenta en la tabla 19 ($r = 55$).

RECOMENDACIONES

1. Implementar al personal docente de las instituciones educativas en aspectos básicos del proceso enseñanza – aprendizaje como métodos, estrategias y evaluación a los educandos que permitan la revisión reflexiva de la acción docente que cumplen diariamente, enfocándose en aspectos sustantivos como la propia organización, el desarrollo y aplicación de los proyectos educativos. Todo esto en un trabajo conjunto con todos los miembros de las instituciones escolares.
2. Cronogramar programas de entrenamiento a los líderes educativos respecto a la gestión del conocimiento, de tal manera que les permita desarrollar las competencias inherentes a su condición de líderes educativos.
3. Especializar a docentes en los mecanismos de transferencia de conocimientos entre el personal docente en la medida de que el desarrollo de sus instituciones pasa necesariamente porque los docentes puedan compartir el conocimiento y a partir de ello generar alternativas de desarrollo tendientes a mejorar la calidad educativa.
4. Generar y desarrollar un conjunto bien estructurado de normas de calidad docente, que especifiquen las características que debe tener una buena enseñanza, dejando claramente establecido cuales son las

competencias cognitivas, emocionales y sociales que todo maestro debe tener claramente establecidas.

5. Hacer uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación es una necesidad urgente de ser atendida y utilizada por los docentes, de manera que la puedan incorporar como un nuevo recurso didáctico. Esto significa que los docentes deben asumir posturas ligadas al desarrollo de la tecnología y a los nuevos métodos educativos que le permitan insertarse en los esquemas vanguardistas de alta volatilidad conceptual.

6. Generar un ambiente saludable y de confianza entre los docentes y autoridades que permita una comunicación abierta que orienten las actividades de trabajo hacia la consecución de la calidad en el que la comunicación, el diálogo permanente y la tolerancia a riesgos, sean una constante para despertar en los docentes la confianza de hacer y proponer.

Referencias Bibliográficas

- Agut, S. y R. Grau (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Rev. Proyecto Social: Revista de relaciones laborales*. ISSN 1133-3189, N° 9. págs. 13-24.
- Alavi, M. y Leidner, D. (2003). *Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios, en Sistemas de gestión del conocimiento. Teoría y práctica*. Thompson Editores. España.
- Alonso, M. (1998). *Enciclopedia del idioma*. México. Ediciones Aguilar.
- Boyatzis, R.E. (1982). *El Administrador Competente*. Ed. John Wiley & Sons, New York.
- Bunk G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*. N° 1 pp. 8-14
- Bueno, E (1999). Gestión de conocimiento, aprendizaje y capital intelectual.
- Cano García, E. (2007). *Las competencias de los docentes*. En López, A. (Coord.) *El desarrollo de competencias docentes en la formación del profesorado* (33-60). Madrid: MEC.
- Carballo, R. (2006). *Innovación y gestión del conocimiento*. Madrid. Ed. Díaz de Santos.
- Choo, C. (1999). *La organización inteligente. El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones*. México: Oxford.
- Choo, C.W. y Bontis, N. (2002): *La gestión estratégica del capital intelectual y conocimiento organizacional*. Oxford University Press, New York.
- Correa, G.; Rosero, S. y Segura, H. (2008). Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la Escuela Interamericana de Bibliotecología. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 85-107.
- Corso, M.; Martini, A.; Pellegrini, L.; Paolucci, E., (2006). Gestión del conocimiento e innovación: una revisión interpretativa. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 3, No. 4, pp. 341-352
- Dalkir, K. (2005). *Gestión del conocimiento en teoría y práctica*. Oxford. Elsevier.

- Drucker, P. (2002). *La sociedad postcapitalista*. Editorial Norma. Colombia.
- Escobar, A. y Sánchez, J. (2009). *La capacitación lúdica como herramienta comunicativa en la gestión del conocimiento*. Tesis Doctoral. Universidad Javeriana. Colombia.
- Escolano, B. A. (1996). Maestros de ayer, maestros del futuro. *Revista Vela Mayor*, 3(9), 41-48.
- Fuentes-Morales, B. (2009). *La gestión de conocimiento en las relaciones académico- empresariales. Un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico*. Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Valencia.
- García Hoz, V (1988). *Calidad de la Educación, trabajo y libertad*. Madrid: Editorial Dossat S.A
- Godoy, M. (2006). *Constructos teóricos que fundamentan las competencias del docente universitario para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje*. Tesis Doctoral. Universidad de los Andes.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Huang, K.T.; Lee, Y. W.; Wang, R. (2000). *Calidad de la información y gestión del conocimiento*. Madrid: Asociación Española de Normalización y Certificación.
- Imbernon, F. (2000). Un nuevo profesor para una nueva Universidad ¿Conciencia o presión? *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, 38, 37-46
- Kant, I. (2005). *Critica de la razón pura*. Ed. Taurus. Madrid.
- Kuang-Tsae, Lee y Wang (2000). *Calidad de la información y gestión del conocimiento*. Editorial AENOR. Madrid.
- Laval, C. (2004). *La escuela no es una empresa*. Barcelona: Paidós.
- León, M. (2009). Panorámica sobre la medición del conocimiento organizacional. *ACIMED*, 19(6).
- Lefter, N. (2000). Gerencia del conocimiento: ¿Moda o revolución? Caracas. *IESA. Volumen VI. Número 1*.

- Mazuelos, N. (2013). *Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma*. Tesis maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Matturro, G. (2010). *Modelo para la gestión del conocimiento y la experiencia integrada a las prácticas y procesos de desarrollo software*. Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Madrid.
- McClelland, D. (1973). Pruebas de competencia en lugar de inteligencia. *In American Psychologist, January*.
- Minakato, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. *Sinéctica*, (32), pp. 17-19.
- Missischia, B. (2003). Cambio y Capacitación Laboral. *Revista Ser Humano y Trabajo*, Buenos Aires, 2003. pp. 1 – 8.
- Morales Morgado, E. (2008). *Gestión del conocimiento en sistemas E-Learning, basado en objetos de aprendizaje, cualitativa y pedagógicamente definidos*. Tesis Doctoral. Universidad de Salamanca.
- Muñoz, B., Riverola, J. (1997). *Biblioteca IESE de Gestión de Empresas: Gestión del Conocimiento*. Barcelona: Ediciones Folio.
- Muñoz, B., y Riverola, J. (2003). *Del buen pensar y mejor hacer. Mejora permanente y gestión del conocimiento*. Mc Graw-Hill/Interamericana de España, S.A.U., España.
- Monereo, C. (2010). La formación del profesorado: una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 52, 149-178.
- Nieves, Y.; León, M. (2001). *La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones*. ACIMED, Editorial de Ciencias Médicas ACIMED (Cuba).
- Nonaka y Takeuchi. (1995). *Proceso de creación del conocimiento*. Nueva York: Oxford University Press.
- Pavié, A. (2009). *Formación docente y enfoque por competencias, en Desarrollo e Integración de la Educación Superior*. Castro, E. y

- Rodríguez Rojo, M. (Eds). ISBN 978-956-332-121-0. Osorno: Ediciones Red Urel/Urelva, pp. 20- 41.
- Peluffo, A.; Catalán, C. (2002). Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. Santiago de Chile. *Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social- ILPES, Serie de Manuales* n° 22.
- Pedraglio, D. (2013). *Gestión del conocimiento en el sector construcción*. Tesis Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – UPC.
- Perera, J. (2007). *Gestión del conocimiento en la generación de modelos ambientales*. Tesis Doctoral. Universidad de Burgos.
- Peña, P. (2001) *To know or not to be. Conocimiento: El oro gris de las organizaciones*. Madrid: Fundación DINTEL.
- Pérez-Soltero, A.; Leal, V.; Barcelo, M. (2010). Un diagnóstico sobre los Procesos de la Gestión del Conocimiento en una Empresa del Sector Restaurantero en el Noroeste de México, *Memorias del 1º Congreso de Engenharia de Produção da Região Sul, CONEPROSUL*, Joinville, Brasil, Sep. 22-24, 2010.
- Pérez-Soltero, A., et al (2011). *Diagnóstico de los procesos de la gestión del conocimiento: Caso de una empresa del sector restaurantero del noroeste de México*. *Produção em Foco*, 1(1): 1-23.
- Perrenoud, P. (2007). Diez nuevas competencias para enseñar. *Educación Siglo XXI*, 23, 159.
- Probst, G.; Raub S.; Romhardt, K. (2001). *Administre el Conocimiento: Los Pilares del éxito*. México: Pearson Educación.
- Pullch, J. (2005). *Modelo de gestión del conocimiento para empresas constructoras*. Tesis Maestría. Universidad Nacional de Ingeniería.
- Rivero, S. (2002). Claves y pautas para comprender e implantar la gestión del conocimiento, un modelo de referencia. Bilbao. Socintec.
- Rivero, D. (2009). *Modelo conceptual para la medición del capital intelectual y un procedimiento para su implementación*. Caso hotelero. Tesis Doctoral. Universidad de Matanzas. Cuba.

- Rodríguez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: Una aproximación teórica. *Educar* 37: 25-39. Barcelona.
- Serradell, E., Pérez, A. (2003). *La gestión del conocimiento en la nueva economía*. Barcelona. Fundación para la Universitat Oberta de Catalunya.
- Sierra Bravo, R. (2007). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. México. Ed. Thomson.
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competencias en el trabajo*. New York, John Wiley and Sons.
- Tohá, J. (2006). *Educación, comunicación para el desarrollo y gestión de conocimiento: estudios de caso de los modelos de Sociedad de la Información de Finlandia e Irlanda*. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona, España.
- Toffler, A. (1981): *El "shock" del futuro*, Editorial Plaza & Janés, Barcelona.
- Toffler, A. (1990): *El cambio del poder*, Editorial Plaza & Janés, Barcelona.
- UNESCO (1998). *La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París, 5 - 9 de octubre.
- Valdés, H (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.
- Valdizán, M. I. (2006). *Universidad de Burgos y desarrollo local. Aproximación a un modelo teórico centrado en el desarrollo local desde la universidad*. Tesis Doctoral. Universidad de Burgos.
- Velásquez, M. (2009). *Competencias Gerenciales del Director y la Comunicación Organizacional en Educación Básica*. Tesis Maestría. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Villarroel, D.; Gairín, J. y Bustamante, G., (2014). Competencias profesionales del director escolar en centros situados en contextos vulnerables. *Revista, Educere*. Volumen, 18. Ejemplar, 60. pp. 303-311. Barcelona.
- Wittgenstein, L. (2017). *Tractatus logico-philosophicus-Investigaciones filosóficas*. Traducción, introducción y notas críticas de Isidoro Reguera Pérez. Madrid: Editorial Gredos.

Zabala, A. (2008). 11 Ideas clave: como aprender y enseñar competencias.
Barcelona España: Ed. Graó

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Influencia de la Gestión del Conocimiento en las Competencias profesionales de los Docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño	Población	Instrumentos	Estadísticas
<p>Problema General ¿Qué influencia tiene la gestión del conocimiento en las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión Identificación del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de las instituciones educativas del Ejército del Perú? ¿Qué relación existe entre la dimensión Adquisición del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú? ¿Qué relación existe entre la dimensión Creación de conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú? ¿Qué relación existe entre la dimensión Transferencia</p>	<p>Objetivo General: Establecer la influencia que tiene la gestión del conocimiento en las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar la relación que existe entre la dimensión Identificación del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú. Determinar la relación que existe entre la dimensión Adquisición del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú. Establecer la relación que existe entre la dimensión Creación de conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú. Determinar la relación que existe entre la dimensión Transferencia</p>	<p>Hipótesis General La gestión del conocimiento influye significativamente en las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe una relación significativa entre la dimensión Identificación del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú. Existe una relación significativa entre la dimensión Adquisición del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú. Existe una relación significativa entre la dimensión Creación de conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú. Existe una relación significativa entre la dimensión Transferencia</p>	<p>VARIABLES DE ESTUDIO - Gestión del conocimiento - Competencias profesionales de los docentes</p> <p>VARIABLES CONTROLADAS -Edad -Sexo -Condición Socioeconómica -Nivel de Instrucción</p>	<p>Tipo de investigación Investigación no experimental Diseño descriptivo correlacional.</p>	<p>La población estará conformada por la totalidad de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p> <p>Muestra La muestra es probabilístico de tipo estratificada.</p>	<p>Inventario de Gestión del Conocimiento de Alonso Pérez-Soltero. Inventario de Competencias profesional docente de Fiorella Tello.</p>	<p>-Media Aritmética -Desviación Estándar -El Coeficiente Alfa de Cronbach -Rho de Spearman</p>

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión Transferencia del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión Utilización del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión Almacenamiento del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión Valoración del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú?</p>	<p>del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión Utilización del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión Almacenamiento del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión Valoración del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p>	<p>del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión Utilización del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión Almacenamiento del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión Valoración del conocimiento de la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú.</p>					
---	---	--	--	--	--	--	--

