

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**NIVEL DE CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y EL DESEMPEÑO DIDÁCTICO DE
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO PUNO**

PRESENTADA POR:

SEYLI NIESLEJNI CHOQUE MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

PUNO, PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

**NIVEL DE CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y EL DESEMPEÑO DIDÁCTICO DE
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO PUNO**

PRESENTADA POR:

SEYLI NIESLEJNI CHOQUE MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

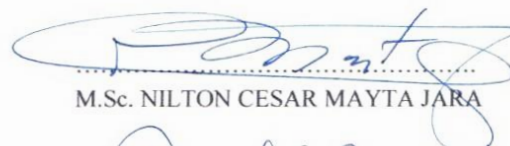
PRESIDENTE


M.Sc. SALVADOR MAMANI CHAIÑA


PRIMER MIEMBRO


M.Sc. GODOFREDO HUAMÁN MONROY

SEGUNDO MIEMBRO


M.Sc. NILTON CESAR MAYTA JARA

ASESOR DE TESIS


Dr. DAVID RUELAS VARGAS

Puno, 12 de abril del 2019

ÁREA: Estrategias Metodológicas de la Educación Superior.**TEMA:** Nivel de Correlación Entre la Gestión por Parte de las autoridades y el Desempeño Didáctico de los Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno.**LÍNEA:** Comprobación de la Eficiencia y Eficacia de Estrategias Metodológicas de la Educación Superior

DEDICATORIA

- A mi familia, a quienes quiero mucho, gracias por el amor incondicional que me brindan todos los días.
- A mi madre, sé que desde el cielo ella está muy orgullosa por mis logros.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano por haberme formado como una muy buena profesional de la educación.
- Agradecer de manera muy especial y sincera a todos mis docentes de la maestría quienes nos brindaron muchos conocimientos, los resultados obtenidos de esta tesis es gracias a esos maestros que nos orientaban en horas de clase y como no decir esos alientos que nos daban para seguir superándonos como excelentes profesionales. Muchas gracias.
- A mis compañeros de la maestría, por todo el ánimo, toda la paciencia, por confiar y creer en mí, por ser como hermanos apoyándonos y sobre todo por su valiosa amistad, con los que hemos compartido muchas experiencias.
- Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a quienes me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos de mi vida, algunos están en mi corazón, otros en mis recuerdos, sin importar donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado.
- A mi familia gracias por paciencia, comprensión, amor y cariño que me brindan todos los días, por el tiempo que me han concedido, un tiempo robado a la historia familiar, sin el apoyo de Gianela y Gustavo este trabajo nunca se habría escrito y por eso, este trabajo, es también suyo.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1. Marco Teórico	2
1.1.1. Gestión del Conocimiento.....	2
1.1.1.1. Asignación de la tarea pedagógica.....	4
1.1.1.2. Asignación de la responsabilidad pedagógica	5
1.1.1.3. Innovación cognoscitiva	6
1.1.1.4. Motivación para el aprendizaje y enseñanza	7
1.1.1.5. Monitoreo del uso de los conocimientos	8
1.1.2. El desempeño didáctico del docente	10
1.1.2.1. Inicio de la sesión de aprendizaje	11
1.1.2.2. Desarrollo de la sesión de aprendizaje.....	13
1.1.2.3. Cierre de la sesión de aprendizaje.....	14
1.2. Antecedentes.....	16
1.3. Sistema de Variables.....	19

CAPÍTULO II**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1.Planteamiento del problema	20
2.1.1.Descripción del problema	20
2.2.Justificación	21
2.3.Enunciado del problema	22
2.4.Objetivos.....	22
2.4.1.Objetivo General	22

2.4.2.Objetivos Específicos.....	22
2.5.Hipótesis	22
2.5.1.Hipótesis general.....	22
2.5.2. Hipótesis específica.....	23
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. Diseño Metodológico.....	24
3.1.1.Tipo y Diseño de Investigación	24
3.1.2.Población de Investigación	25
3.1.3.Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.1.4.Estructura de Medidas del coeficiente de correlación de Pearson.	26
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Gestión del Conocimiento por parte de las autoridades	28
4.1.1. Asignación de la tarea pedagógica.....	28
4.1.2. Asignación de la Responsabilidad Pedagógica.....	29
4.1.4. Motivación para el mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza.....	31
4.1.5. Monitoreo del uso de los conocimientos.....	32
4.1.6. Nivel de desarrollo de la Gestión del conocimiento por parte de las autoridades	34
4.2. Desempeño didáctico de los docentes.	35
4.2.1.Inicio de la sesión de aprendizaje.	35
4.2.2.Desarrollo de la sesión de aprendizaje.....	36
4.2.3.Cierre de la sesión de aprendizaje.....	37
4.3.Resultados de la Correlación entre la Gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes.	39
4.3.1.Resultados generales de la correlación entre la Gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes. Tabla de contingencia X * Y.....	39
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES.....	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Muestra de la investigación.....	25
2. Resultados de la asignación de la tarea pedagógica por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	28
3. Resultados de la asignación de la responsabilidad pedagógica por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	29
4. Resultados de gestión en la innovación cognoscitiva por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	30
5. Resultados de la gestión en la motivación para el mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	31
6. Resultados del nivel de gestión en el monitoreo de los conocimientos por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	32
7. Resultados del nivel de gestión del conocimiento por parte de las autoridades en el Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	34
8. Resultados del desempeño en el inicio de la sesión de aprendizaje de los docentes del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	35
9. Resultados del desempeño en el desarrollo de la sesión de aprendizaje en los docentes del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	36
10. Resultados del desempeño en el cierre de la sesión de aprendizaje de los docentes del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	37
11. Resultados del nivel de desempeño didáctico de los docentes Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.	38
12. Resultados generales de la correlación entre la Gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes	39

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Resultados de la asignación de la tarea pedagógica por parte de las autoridades del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.	29
2. Resultados de asignación de la responsabilidad pedagógica.	30
3. Resultados de gestión en la innovación cognoscitiva.....	31
4. Resultados de la gestión en la motivación para el mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza.	32
5. Resultados del nivel de gestión en el monitoreo uso de los conocimientos.	33
6: Resultados del nivel de gestión del conocimiento por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.....	35
7. Resultados del desempeño en el inicio de la sesión de aprendizaje.	36
8. Resultados del desempeño en el desarrollo de la sesión de aprendizaje	37
9. Resultados del desempeño en el cierre de la sesión de aprendizaje.	38
10. Resultados del nivel de desempeño didáctico de los docentes.	38

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario de Encuesta Gestión del Conocimiento.....	47
2. Guía de Observación.....	49
3. Matriz de consistencia	51

RESUMEN

La investigación se refiere a la gestión del conocimiento que realizan las autoridades de las instituciones de educación superior no universitaria del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno (Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno), durante el año 2018 y el desempeño didáctico de los docentes. El propósito central del estudio es determinar el nivel correlación existente entre las dos variables. La población de estudio estará constituida por los docentes nombrados y contratados de los institutos señalados. La gestión del conocimiento de parte de las autoridades será investigada a través de la percepción de los docentes. Las técnicas de investigación a utilizarse, para recoger los datos correspondientes a las dos variables, serán la encuesta para la primera variable y la observación estructurada para la segunda, siendo sus instrumentos el cuestionario de encuesta y la ficha de observación, respectivamente. Los resultados que se obtuvieron son positivos por que ratifican la hipótesis porque hay una relación positiva entre el conocimiento acerca del nivel de gestión del conocimiento que realizan las autoridades y el nivel de desempeño didáctico de los docentes y, luego, el coeficiente de correlación existente entre las dos variables tomando en cuenta el coeficiente Pearson se ubica en 0.8, lo que debe servir para tomar decisiones con el fin de mejorar la formación profesional de los estudiantes.

Palabras Claves: Aprendizaje, desempeño didáctico, enseñanza, gestión del conocimiento, innovación cognoscitiva, proceso didáctico, responsabilidad pedagógica y tareas pedagógicas.

ABSTRACT

The research concerns the management of knowledge carried out by the authorities of the non-university higher education institutions of the (Public Pedagogical Higher Institute of Puno), during the 2018, and the didactic performance of teachers. The central purpose of the study is to determine the correlation level between the two variables. The study population shall consist of the teachers appointed and hired of the indicated institutes. The management of knowledge on the part of the authorities will be investigated through the perception of teachers. The research techniques to be used, to collect the data corresponding to the two variables, will be the survey for the first variable and the structured observation for the second, their instruments being the survey questionnaire and the observation, respectively. The results that were obtained are positive because they confirm the hypothesis because there is a positive relationship between the knowledge about the level of knowledge management performed by the authorities and the level of teaching performance of teachers and then the correlation coefficient between the two variables taking into account the Pearson coefficient is 0.8, which should be used to make decisions in order to improve the professional training of students.

Keywords: Cognitive innovation, didactic performance, didactic process, learning teaching pedagogical responsibility, pedagogical tasks, knowledge management.

INTRODUCCIÓN

La realidad en la que se desenvuelve el docente de educación superior no universitario está marcada por la sociedad del conocimiento y para enfrentar esta realidad el mismo tiene que desarrollar la capacidad de aprender a aprender que le permita desenvolverse satisfactoriamente obteniendo un desempeño didáctico idóneo que sea sostenible, para ello el docente debe tener un proceso de acompañamiento por parte de las autoridades gestionando los conocimientos; asignando las tareas pedagógicas, responsabilidad pedagógica, innovación cognoscitiva, motivación para el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje y monitoreando los conocimientos de los docentes en este sentido que se orienta la presente investigación.

En tal virtud, la presente tesis ha sido organizada en cuatro capítulos, cuyos contenidos son los siguientes. En el capítulo I, se presenta el planteamiento de la investigación, en el cual se considera el planteamiento de problema, formulación de la misma, objetivos y justificación.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, donde se desarrolla los antecedentes de la investigación y la fundamentación a través de las bases teóricas-científicas donde se encuentra enfocada las bases epistemológicas sobre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes.

El capítulo III aborda el aspecto metodológico que precisa el sistema de hipótesis, la metodología utilizada en la investigación donde se establece el nivel de investigación, tipo y diseño de investigación, población y muestra, la definición operativa con sus indicadores, el instrumento.

El capítulo IV contienen los resultados obtenidos por variables a nivel de la gestión del conocimiento por parte de las autoridades, también se presenta las tablas de los resultados referidos a las variables en cuestión y por supuesto la correlación de variables.

Finalmente se aborda la síntesis de la investigación proponiendo las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Gestión del Conocimiento

Según Benavides & Quintana (2003) “la gestión del conocimiento representa un intento sistemático y organizado de utilizar el conocimiento dentro de una organización para transformar su habilidad de almacenar y utilizar el conocimiento, mejorando los resultados” Por su parte Carballo (2007) sostiene que “aparece un nuevo concepto de gestión llamado ‘gestión del conocimiento’ que consiste en una práctica empresarial que pone en funcionamiento los medios para que el conocimiento, cualquiera que sea su origen, pueda ser difundido, distribuido y utilizado en beneficio del negocio”. Por su parte Fleitas, Fernandez, & Gonzales (2010) sostienen al respecto lo siguiente: La gerencia del conocimiento se constituye en el elemento crítico de una estrategia de negocios que le permitirá a la organización acelerar la velocidad con que maneja los nuevos retos y oportunidades en el mercado, y lo logra apalancando lo más valioso de sus recursos: el conocimiento, el talento y la experiencia colectivos.

En consecuencia, la gestión del conocimiento es una función de la autoridad dentro del área de la administración de personal. Tiene que ver con la optimización del recurso humano. Se trata del proceso de potenciamiento cognoscitivo a través de una serie de procesos sistemáticos que las autoridades educativas deben realizar durante un periodo educativo determinado. De otro lado se puede sostener que la gestión del conocimiento pretende poner al alcance de cada docente, el conocimiento que necesita en el momento preciso para que su actividad pedagógica sea efectiva.

Por su parte Fleitas et al. (2010) sostienen, que los retos fundamentales que tiene la gestión del conocimiento radican en: divulgar eficazmente el conocimiento generado, preservarlo y reutilizarlo aplicándolo a nuevas situaciones, transmitirlo eficazmente a las generaciones futuras.

Las universidades constituyen instituciones que por su encargo social pueden contribuir de manera significativa en el logro de los retos mencionados. y Cosio (2009) por su parte manifiesta en cuanto a la gestión del conocimiento es la gestión de los activos intangibles que generan valor para la organización. La mayoría de estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión del conocimiento. Por lo tanto, la gestión del conocimiento tiene en el aprendizaje organizacional a su principal herramienta.

Mientras que para Chiavenato (2009) el conocimiento constituye el activo más valioso de cualquier organización en la sociedad de la información. Así, hablamos de la sociedad del conocimiento y de la economía del conocimiento. La competitividad de las empresas, y, por lo tanto, su supervivencia, depende que el conocimiento se pueda preservar y utilizar de forma eficiente.

Por consiguiente, en toda organización humana que tiene que lograr determinados objetivos, ya sea de lucro o de servicios, como es el caso de una institución de educación superior, el conocimiento es un activo valioso que debe ser manejado con eficiencia por el personal docente. El manejo eficiente del conocimiento por parte de los docentes, como es lógico suponer, está directamente relacionado con su desempeño didáctico y, en general, con los desempeños de los docentes de cualquier nivel educativo.

Más que el manejo de recursos didácticos, el buen desempeño de un docente está relacionado en un nivel alto con el dominio que tenga del contenido curricular que debe impartir a sus alumnos. Este supuesto se basa en Chiavenato (2009), quien deja entender que la buena gestión del conocimiento da lugar a la buena productividad cognoscitiva del docente, lo que se manifiesta en los buenos niveles de aprendizaje de los estudiantes. Otros autores que permiten sostener el supuesto que aquí se asume son Lopez, Cabrales, & Schmal (2005) quienes sostienen que los conocimientos adecuadamente desarrollados en los trabajadores permiten una mejor productividad. En el caso de una institución educativa la productividad viene a ser la buena

enseñanza del docente (desempeño didáctico) y el logro de buenos niveles de aprendizaje. Por otro lado, según Cosio (2009) los factores que determinan una exitosa gestión del conocimiento, son la definición de la tarea, la responsabilidad, la innovación, el aprendizaje y la enseñanza y, finalmente, la calidad. Por su parte Valhondo, (2009) considera, como actividades básicas de la gestión del conocimiento, lo siguiente: Diseñar, implantar y supervisar la infraestructura del conocimiento de la compañía, incluyendo sus bibliotecas, bases de conocimiento, redes de ordenado-res y de personas, centros de investigación y la estructura organizacional orientada al conocimiento. Gestionar las relaciones con proveedores externos de información y conocimiento.

Realizar críticas sobre los procesos de creación y uso del conocimiento en la compañía (por ejemplo, en el desarrollo de nuevos productos, investigaciones de mercado y desarrollo de la estrategia de negocio) y procurar las mejoras de tales procesos si fuera necesario. Diseñar e implantar la codificación del conocimiento de la compañía. Medir y gestionar el valor del conocimiento. Dar soporte a las asociaciones profesionales de la compañía, dándoles el sentido de comunidad, estableciendo los estándares profesionales y gestionando sus carreras. Liderar la estrategia de desarrollo del conocimiento, centrándose los recursos de la compañía en el tipo de conocimiento que más necesite y en los procesos del conocimiento en los que exista una mayor diferencia (gap) entre las necesidades y la capacidad actual.

En la investigación que se pretende realizar, a las actividades que comprende la gestión del conocimiento, se denomina como el proceso de la gestión. Este proceso comprende las siguientes actividades: Asignación de las tareas, asignación de la responsabilidad, innovación, motivación para el mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza, y moni-toreo.

1.1.1.1. Asignación de la tarea pedagógica

Es el primer proceso de la gestión del conocimiento. Las autoridades deben señalar cumpliendo con el protocolo administrativo correspondiente, las actividades o tareas que el empleado debe realizar dentro del puesto de trabajo que se le asignó. Según Valhondo (2009) el gerente debe asignar tareas claramente establecidas en función del tiempo y de los objetivos que la empresa se propone alcanzar.

En el caso de un instituto superior, las actividades o tareas se refieren a la tarea pedagógica de enseñar una determinada materia curricular. Interpretando al autor señalado, la asignación de la tarea pedagógica comprende las siguientes dos acciones concretas:

a) Asignación de las tareas pedagógicas en forma clara y coherente: La asignación de las tareas pedagógicas se realiza durante el proceso de la planificación curricular. Esta actividad se realiza antes del inicio de las labores educativas, tomándose decisiones de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP). A cada docente hay que encargarle las asignaturas que deberá desarrollar en el semestre académico, debiendo ser este encargo coherente con la especialidad y la experiencia del docente. Desde el punto de vista cognoscitivo, la acción de encargar asignaturas incoherentes a la especialidad del docente, es una forma de generar ambigüedades e incoherencias que afectarán en su desempeño didáctico.

b) Establecimiento de los resultados pedagógicos: De otro lado, la asignación de tareas pedagógicas en forma clara y coherente, implica también establecer resultados concretos. En el caso del desempeño didáctico de un docente, los resultados tienen que ver directamente con los niveles de aprendizaje que debe alcanzar con sus alumnos al final de un semestre o año académico. Como deja entender Valhondo (2009) para medir los resultados del proceso de gestión del conocimiento, es necesario establecer resultados concretos y claros.

1.1.1.2. Asignación de la responsabilidad pedagógica

La responsabilidad pedagógica viene a ser la conciencia que se asume respecto de lo que se quiere lograr al cabo de un determinado tiempo, en este caso, respecto de los aprendizajes que se deben lograr. Esta responsabilidad comprende dos aspectos: por un lado, la conciencia del trabajo pedagógico que se debe realizar y, en segundo lugar, la autonomía en el trabajo. Según Cuestas (2010) la responsabilidad en el trabajo es la conciencia respecto de los resultados o consecuencias del desempeño laboral realizado.

a)..Conciencia del trabajo pedagógico: Siguiendo la postura de Cuestas, (2010) un docente es consciente en el trabajo pedagógico que realiza cuando

se da cuenta acerca de lo que debe o no debe hacer y, por lo tanto, de la obligación moral y legal que tiene que asumir respecto de las consecuencias del trabajo que realiza como docente. Una buena gestión del conocimiento por parte de las autoridades debe generar un buen nivel de conciencia del trabajo pedagógico.

b)..Autonomía en el trabajo pedagógico: El ejercicio de la conciencia en el trabajo pedagógico exige la autonomía laboral. Se trata de aquella labor en la que el director del desempeño didáctico es el mismo docente. Al respecto (Cuestas, 2010) deja entender que no puede haber responsabilidad alguna donde no se tiene autonomía laboral. La ausencia de autonomía implica la presencia de un supervisor quien, en todo caso, debe asumir las consecuencias del trabajo que el docente realiza. De la misma manera, si un docente goza de autonomía laboral, es lógico esperar que las consecuencias de su labor sean asumidas por él, pero si es supervisado en forma constante, la responsabilidad debe ser asumida por el supervisor o, en los casos que corresponda, debe ser compartida. La gestión del conocimiento promueve la autonomía laboral y, en el caso, del desempeño didáctico de un docente de educación superior, la autonomía es una condición “sine qua non”.

1.1.1.3. Innovación cognoscitiva

Se trata del tercer proceso de la gestión del conocimiento. Para que el uso del conocimiento sea efectivamente productivo, la renovación de los conocimientos que debe ser permanente, dado que estos se renuevan y se incrementan en forma constante. Por eso, no dejan de tener razón Benavides & Quintana (2003) quienes sostienen que las empresas competitivas renuevan sus conocimientos en forma permanente, para no rezagarse en el mercado competitivo. De la misma manera, en el caso de los docentes de una institución educativa superior, la innovación teórica debe ser una condición imprescindible para enseñar.

El proceso de la innovación cognoscitiva comprende dos indicadores: primero, la frecuencia con la que se da la innovación de los conocimientos y, segundo, la frecuencia con la que se organizan eventos de innovación.

Frecuencia con la que se da la innovación de los conocimientos: En este siglo, los conocimientos se renuevan en forma permanente. No hay conocimientos que tengan vigencia más de un año en promedio, por consiguiente, cada nuevo semestre académico, es necesario la innovación o actualización cognoscitiva. Para Benavides & Quintana (2003) la innovación de los conocimientos debe ser permanente o frecuente. Siguiendo esta propuesta, se sostiene que, en el caso de una institución educativa, los docentes deben innovarse con frecuencia durante el transcurso del año, en la medida en que los conocimientos de la especialidad se vayan incrementando o renovando.

Frecuencia con la que se organizan eventos de innovación: Es responsabilidad de las autoridades educativas organizar eventos en los que los docentes puedan innovar o actualizar sus conocimientos. No se trata de organizar cualquier curso o evento, sino eventos que directamente tengan que ver con las especialidades de los docentes. Entre los eventos de innovación cognoscitiva se tiene a los cursos taller, a los seminarios, las conferencias, las mesas redondas y los foros académicos. Su organización debe ser frecuente durante el año, de acuerdo a las necesidades de renovación o capacitación que manifiesten los docentes.

1.1.1.4. Motivación para el aprendizaje y enseñanza

El cuarto proceso de la gestión del conocimiento es la motivación que las autoridades deben realizar para que los trabajadores siempre estén hábitos de aprendizaje y dispuestos a compartir sus conocimientos con los compañeros. Especialmente, cuando se trata de los docentes de una institución educativa superior, según Cuestas (2010) el trabajador del conocimiento debe aprender y enseñar en forma permanente los temas que se refieren a su labor cotidiana. El docente de cualquier nivel educativo es fundamentalmente trabajador del conocimiento, por lo tanto, debe estar siempre abierto al aprendizaje permanente y dispuesto a compartir sus conocimientos a través de la enseñanza. Este proceso comprende los siguientes indicadores:

Frecuencia con la que se da la motivación del aprendizaje y la superación profesional: Según Benavides & Quintana (2003) la expectativa por aprender más y más para mejorar el desempeño profesional debe ser motivada por parte

de las autoridades, quienes son los responsables directos de una adecuada gestión del conocimiento. En el caso de una institución educativa, es el director quien debe motivar el aprendizaje permanente y la superación profesional de los docentes.

Frecuencia con la que se da la motivación para el mejoramiento de la enseñanza: El tema de la enseñanza en una institución educativa tiene su similitud con el trabajo de un obrero en una fábrica. Ambos tipos de trabajo deben ser motivados con frecuencia o de manera permanente por parte de las autoridades correspondientes. Muchos trabajadores de las grandes empresas transnacionales, a pesar que son excelentes técnicos, como sostiene Benavides & Quintana (2003) requieren de alguna forma de motivación, la que puede ser en forma de incentivos económicos, de exhortaciones personales, de beneficios laborales, etc. De la misma manera, los docentes de una institución educativa requieren de motivación laboral, la que debe ser generada por las autoridades educativas

1.1.1.5. Monitoreo del uso de los conocimientos

Se trata del quinto proceso de la gestión del conocimiento: el monitoreo del uso de los conocimientos por parte de los docentes durante su desempeño didáctico. Valhondo (2009) considera que la calidad en el uso de los conocimientos se determina mediante el monitoreo permanente. Para este efecto se deben determinar con suma claridad los parámetros de calidad. En el caso de una institución educativa, la búsqueda de la calidad educativa debe ser una aspiración permanente, la que debe alcanzarse con el monitoreo frecuente del logro de objetivos y con el monitoreo de la coherencia entre los objetivos institucionales y los planes curriculares.

Frecuencia con la que se monitorea el logro de los objetivos educativos: La productividad del conocimiento solo se puede medir a través de la verificación de los objetivos logrados. Como sostiene Valhondo (2009) la calidad del servicio educativo solo será posible determinar mediante el monitoreo permanente de la labor docente. Esta función del control educativo debe ser realizada con frecuencia durante el semestre o año académico, la que debe ser desempeñada por parte de las autoridades correspondientes. Por supuesto que

este monitoreo debe realizarse de acuerdo a los criterios técnico-pedagógicos previstos antes del inicio de las actividades académicas. Ningún monitoreo se puede realizar al margen de los criterios previstos.

Frecuencia con la que se monitorea la coherencia entre el logro de los objetivos y los planes: Se trata de los objetivos institucionales, por un lado, y del plan curricular correspondiente a una asignatura, por otro lado. Aparte de monitorearse el logro de los objetivos institucionales, se debe cuidar que estos objetivos, que se deben lograr, tengan relación, como debe ser, con el plan curricular (asignatura) que se está ejecutando. Muchas veces se puede haber alcanzado los objetivos institucionales, como la construcción de aulas, o la realización de cursos de capacitación, pero que nada tengan que ver con el desarrollo adecuado del currículo correspondiente a una asignatura. En este sentido, Cuestas (2010) señala que cada departamento o área debe contribuir con el logro de los objetivos empresariales (institucionales). Los gerentes deben supervisar en forma permanente la coherencia entre los objetivos de cada área y los objetivos empresariales. En este caso, se debe cuidar la coherencia entre los objetivos de la institución educativa con los objetivos curriculares de una asignatura.

Para medir la variable “gestión del conocimiento por parte de las autoridades”, se adapta la escala vigesimal del Ministerio de Educación, con el agregado de la escala cualitativa de parte de la autora de la investigación. Esta escala es la siguiente:

Gestión Pésima	(01-05)
Gestión deficiente	(06-10)
Gestión regular	(11-13)
Gestión buena	(14-17)
Gestión excelente	(18-20)

La escala vigesimal que se considera para medir e interpretar la variable tiene el siguiente significado:

La gestión “pésima” significa que las autoridades solo ejecutan adecuadamente, como máximo, dos de los indicadores previstos para la variable en cuestión y un indicador a medias o regularmente. La “gestión deficiente” significa que las autoridades cumplen adecuadamente de dos y medio a cuatro y medio de indicadores previstos en la variable en cuestión. La gestión es “regular” cuando las autoridades ejecutan adecuadamente de cinco y medio a seis y medio de indicadores. La gestión “buena”, cuando se logra de siete a ocho indicadores; finalmente, la gestión del conocimiento por parte de la autoridad es “excelente”, cuando se logra adecuadamente la ejecución de ocho y medio a diez indicadores previstos.

1.1.2. El desempeño didáctico del docente

El desempeño didáctico es el título de la segunda variable de investigación. Se refiere a la performance del docente de educación superior durante el proceso de la enseñanza y aprendizaje. Para Gomez & Garcia (2014) el desempeño didáctico de un docente es la actividad pedagógica que lo realiza fundamentalmente dentro de un ambiente previsto a propósito, es decir, es la acción de enseñar haciendo uso de métodos, técnicas, medios e instrumentos, según un determinado plan curricular. Por su parte Diaz (2006) sostiene que la didáctica es “el sector más o menos bien limitado del saber pedagógico que se ocupa explícitamente de la enseñanza”. Más adelante este mismo autor sostiene que la didáctica es la teoría de la enseñanza. Fernandez (2009). Se refiere al desempeño docente, como equivalente al desempeño didáctico, de la siguiente manera:

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

Por consiguiente, el término “desempeño didáctico” se entiende como la acción de enseñar que es ejecutada por un profesional de la educación denominado comúnmente profesor o docente. En el caso del presente estudio se refiere a la actividad pedagógica de enseñar que realizan los docentes del instituto superior Pedagógico Puno.

El Ministerio de Educación considera que la acción de enseñar durante una sesión de aprendizaje comprende tres momentos o etapas interrelacionados sistemáticamente. Estos momentos son: 1º Inicio de aprendizaje; 2º Desarrollo de la sesión de aprendizaje y 3º Cierre de la sesión de aprendizaje. A estos momentos, en el presente estudio, se consideran como las dimensiones del desempeño didáctico del docente. De la misma manera Charaja (2012) sostiene que “en cuanto respecta a la estructura de una sesión de clase, ésta no debe ser más que tres momentos indispensables: introducción, desarrollo y finalización”.

Considerando las dos fuentes, en la investigación que se pretende realizar se asume que el desempeño didáctico del docente se manifiesta en tres momentos interrelacionados sistemáticamente: inicio, desarrollo y cierre de la sesión de aprendizaje. Estos momentos, también denominados procesos, están interrelacionados y secuenciados en términos sistemáticos.

Por otro lado, el desempeño didáctico de un docente está directamente relacionado con la gestión del conocimiento. Esta conjetura que se asume se basa en Chiavenato, (2009) quien deja entender que la buena gestión del conocimiento da lugar a la buena productividad. Por su parte Lopez et al. (2005) sostienen que los conocimientos adecuadamente desarrollados en los trabajadores permiten una mejor productividad. Siguiendo a estos dos autores, el buen nivel de conocimientos permite un buen nivel de desempeño dentro del área laboral. Por esta razón se supone que entre gestión del conocimiento y el desempeño didáctico de los docentes existe un alto grado de correlación, lo que debe probarse con la investigación que se pretende realizar.

1.1.2.1. Inicio de la sesión de aprendizaje

Al inicio de la sesión de aprendizaje también se le conoce como introducción. Se refiere al comienzo de una sesión de aprendizaje para introducir al estudiante en el desarrollo del tema previsto. Araujo (2008) deja entender que toda sesión de enseñanza tiene un inicio que comprende actividades de introducción y motivación acerca del tema que se va desarrollar. De la misma manera, Sevillano (2009) considera que toda sesión de aprendizaje tiene un inicio que comprende la introducción, la motivación y la generación de expectativas cognoscitivas. Entonces, según los autores señalados, en el presente estudio se considera que el inicio de la sesión de aprendizaje debe

comprender la presentación del tema, la motivación del aprendizaje, la recuperación de los saberes previos y la generación del conflicto cognitivo. Son los indicadores de la primera dimensión de la segunda variable de estudio.

Hernan & Paredes (2009) señalan que “el docente debe iniciar una sesión de aprendizaje presentando con suma claridad el tema que va enseñar”. En efecto, una sesión de aprendizaje, en cualquier nivel educativo, debe empezar con la presentación clara del tema a desarrollarse. La ambigüedad o la ausencia de la presentación, significa carencia de claridad.

La motivación del aprendizaje debe realizarse a lo largo de toda la sesión de aprendizaje cuando sea necesaria. Aisentein (2002) señala que algunas veces, los estudiantes asisten auto motivados, debido al interés que tienen por aprender las enseñanzas del docente quien es considerado como experto en la materia. Sin embargo, en la mayoría de las veces, la mayoría de los estudiantes, asisten sin la auto-motivación mínimamente necesaria, situación que exige al docente despertar el interés con alguna técnica contextual.

La recuperación de los saberes previos y la generación del conflicto cognitivo son dos actividades que deben darse simultáneamente, ya que se complementan. Antes del desarrollo de la sesión de aprendizaje, el docente debe enterarse hasta qué punto conocen sus alumnos el tema que se va tratar. Para este efecto, una de las técnicas que con frecuencia se utiliza, según (Araujo, 2008) es la técnica de la interrogación. Con esta técnica se pueden recuperar los saberes previos para enlazar con los nuevos saberes, así como se puede generar el conflicto cognitivo, al mismo tiempo.

Los estudiantes del cualquier nivel experimentan el conflicto cognitivo cuando no encuentran una respuesta clara y coherente a su inquietud cognoscitiva. Además, este conflicto se convierte de por sí en un factor motivador del aprendizaje. Por eso, los autores consultados sostienen que la motivación del aprendizaje, la recuperación de los saberes previos y la generación del conflicto cognitivo, se dan simultáneamente, en la mayoría de las veces, con una sola actividad, en este caso con la sola aplicación de la técnica de la interrogación. En otras ocasiones, solo basta la presentación del tema destacando su importancia.

1.1.2.2. Desarrollo de la sesión de aprendizaje

Es el segundo proceso en el que se manifiesta el desempeño didáctico de un docente. Se trata del cuerpo o contenido central de una sesión de aprendizaje, en el que la capacidad didáctica del docente se manifiesta o se opaca. Los indicadores de esta dimensión, considerados, en el presente estudio son: 1° Efectividad de las actividades que el docente propone para el aprendizaje de saberes nuevos; 2° Efectividad de las actividades que el docente propone para el desarrollo de nuevas habilidades y/o capacidades; y 3° Efectividad de la evaluación de proceso y de la toma de decisiones que el docente realiza. La consideración de estos indicadores, durante el proceso de desarrollo de una sesión de aprendizaje, se basa en la propuesta de Sevillano (2009) quien señala lo siguiente:

El proceso de una sesión de aprendizaje debe comprender un conjunto de actividades planificadas previamente por el docente para que el estudiante adquiera los nuevos saberes y, además, desarrolle las habilidades o capacidades que sean pertinentes. A las actividades señaladas se debe agregar la evaluación del proceso de aprendizaje para la retroalimentación que sea pertinente.

Por consiguiente, para calificar a un docente que se desempeña didácticamente bien, debe proponer a sus alumnos actividades de aprendizaje de nuevos conocimientos que sean efectivos, como los debates, las lecturas guiadas, las exposiciones, las interrogantes, etc. Para que el estudiante desarrolle habilidades, destrezas o capacidades, el docente debe proponer actividades coherentes a la asignatura. En este caso, si fuese la asignatura de producción de textos, por ejemplo, las actividades coherentes serían la redacción de textos, la elaboración de resúmenes, de cuadros sinópticos, de esquemas conceptuales, etc. De la misma manera, durante el proceso de desarrollo de la sesión de aprendizaje, el docente debe aplicar las técnicas e instrumentos coherentes para evaluar el aprendizaje y, según los resultados, debe tomar las decisiones que sean pertinentes.

1.1.2.3. Cierre de la sesión de aprendizaje

A este proceso también se le conoce como finalización. Toda sesión de aprendizaje tiene una finalización didáctica que comprende la realización del resumen de los aprendizajes previstos, la meta cognición y el planteamiento de las actividades de extensión. Gomez & Garcia (2014) señalan, al respecto, que las actividades de aprendizaje, dirigidas por un docente, deben finalizar con un resumen realizado por algunos estudiantes elegidos aleatoriamente por el docente. Además, durante el cierre de los aprendizajes, cobra mucha importancia el nivel de conciencia que el estudiante tiene respecto de los aprendizajes logrados y, por lo tanto, de las limitaciones que tuvo. Se trata de la meta cognición o de la conciencia de los aprendizajes logrados que el docente debe asegurarse que suceda.

La extensión de los aprendizajes que debe ser propuesta por el docente, de acuerdo a la temática desarrollada, es una de las actividades que muchas veces siempre se descuidan. Como deja entender Araujo (2008) la teoría aprendida durante una sesión de aprendizaje, debe ser aplicada por el estudiante en la realidad donde vive. Para este efecto el docente debe ser capaz de proponer las actividades de extensión coherentes a los aprendizajes logrados. En la dinámica educativa de los institutos superiores a esta actividad se le conoce como trabajo encargado o tarea de reforzamiento.

1.2.3. Relación entre Gestión del conocimiento y desempeño didáctico

- a) **Gestión del conocimiento.** - La gestión del conocimiento (del inglés knowledge management) es un concepto aplicado en las organizaciones. Tiene el fin de transferir el conocimiento desde el lugar donde se genera hasta el lugar en donde se va a emplear (Charaja, 2012) e implica el desarrollo de las competencias necesarias al interior de las organizaciones para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo si se encuentra en el exterior de éstas.
- b) **Desempeño didáctico.**- Conjunto de acciones que realiza el docente con el fin de presentar de forma clara y ordenada los conocimientos de un determinado tema a los estudiantes. Incluye para este fin estrategias contextualizadas y el

acompañamiento pertinente de métodos, técnicas e instrumentos siempre en función de las necesidades de los estudiantes.

- c) **Metaconocimiento.** - Conocimiento que las personas tienen sobre sus diversos tipos de conocimientos (hechos, conceptos, procedimientos, principios, etc.) o sobre su actividad cognitiva. Dicho conocimiento puede manifestarse en la capacidad para describir aquellos o en la de controlar y regular eficazmente su aplicación. (Flavell, 1970)
- d) **Aprendizaje.** - Proceso Constructivo, acumulativo y autorregulado, orientado a la meta, situado, colaborativo e individualmente diferente, en la construcción del conocimiento y del significado. Es constructivo por que los estudiantes no son receptores pasivos, agentes activos que construyen tanto el conocimiento con las habilidades intelectuales requeridas. Es acumulativo por que los estudiantes construyen el conocimiento nuevo a partir de la relación con el conocimiento previo factual, declarativo y procedimental. Es autorregulado por que el alumno es capaz de supervisar y monitorear su propio aprendizaje, así como de mantenerse concentrado y motivado. Es orientado a metas por que el alumno escoge y determina los objetivos que desea alcanzar en una tarea. Es situado por que se basa en experiencias de los alumnos en contextos en situaciones auténticas de la vida real, lo que le permite utilizar después lo aprendido en las situaciones de trabajo. Es colaborativo porque no solo se aprende de los conocimientos pertinentes sino también de las maneras de pensar, valorar y utilizar las herramientas asociadas a un trabajo determinado, y así como aprender de los demás. Y es individualmente diferente debido al interés, a la autoestima y autoeficacia de cada estudiante
- e) **Rendimiento académico.-** El rendimiento académico hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario. Un estudiante con buen rendimiento académico es aquél que obtiene calificaciones positivas en los exámenes que debe rendir a lo largo de una cursada. En otras palabras, el rendimiento académico es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. También supone la capacidad del alumno para responder a los estímulos educativos.

- f) **Estrategia de aprendizaje.-** Secuencias integradas de procedimientos o actividades mentales que se activan con el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información. Es decir, se refieren a los procedimientos que exige el procesamiento de la información en su triple vertiente de adquisición, codificación o almacenamiento y recuperación o evocación de la información. Su finalidad consiste en la integración del nuevo material de aprendizaje con los conocimientos previos

1.2. Antecedentes

En la Universidad Nacional del Altiplano, Durand (2015) presentó a la Escuela de Posgrado una investigación referida a la gestión del conocimiento y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno. El propósito del estudio fue la determinación del grado de correlación existente entre las dos variables. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la escala de actitudes, siendo sus instrumentos el cuestionario y la escala de Likert, respectivamente. Una de las conclusiones a las que se arriba en la investigación señalada, fue que entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de las docentes del nivel inicial existe un grado de correlación moderado, lo que se sustenta con $r=0.57$, coeficiente de correlación que significa grado moderado. Este resultado significa que en un promedio del 57% de las docentes existe la correlación entre la gestión del conocimiento que realizan las autoridades con los niveles de satisfacción laboral de las docentes. En este caso la satisfacción laboral se relaciona con la gestión del conocimiento, tal como se pretende comprobar en el presente estudio, aunque la población de estudio viene a ser la docencia de educación secundaria.

En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Carranza (2012) presentó un estudio referido a la gestión del conocimiento, tomando como caso la ciencia, la tecnología y la innovación. Uno de los objetivos que se propuso el autor fue comprender las posibilidades y los límites de la gestión del conocimiento en el crecimiento de la economía, en la mejora de la calidad de vida de la población y en la sustentabilidad del medio ambiente. Como técnicas de investigación se utilizan las técnicas de opinión y las pruebas lógico-formales. En cuanto a las conclusiones, se destacan las siguientes dos: 1° Los esfuerzos por superar las limitaciones de la gestión pública del conocimiento se han concentrado en una dimensión economicista sin mayor vinculación con los ámbitos de la cultura, el medio

ambiente y la gobernabilidad a nivel local, regional y nacional. Destaca, por ello, la persistencia de la racionalidad euro céntrica que, sin recrear el conocimiento científico y tecnológico moderno en nuestro contexto multicultural, se aplica discriminando los saberes andinos y amazónicos, e inhibiendo el necesario diálogo intercultural. 2° Sin dejar de reconocer el papel protagónico de la ciencia, la tecnología y la innovación en la sociedad moderna, advertimos que, en la gestión del conocimiento, se han posicionado los enfoques positivistas y deterministas, que han motivado, en detrimento de las ciencias sociales, la tendencia a la valoración de las ciencias exactas y naturales y de las tecnologías como únicos referentes para impulsar el crecimiento económico y el desarrollo social. Los fondos nacionales de apoyo a la ciencia, tecnología e innovación (INCAGRO, FONDECYT, FINCYT, FIDECOM, CANON), no subvencionan proyectos de investigación de ciencias sociales.

Otro antecedente que se considera importante, se refiere a la tesis de Tolentino (2013) la investigación tiene que ver con el desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes. La tesis es aprobada por la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú. Uno de los objetivos principales del estudio fue determinar la relación existente entre el desempeño didáctico y académico del docente con el grado de satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la UNMSM durante el periodo 2013 – II. Como técnica se utilizó la encuesta para las dos variables, siendo el instrumento utilizado el cuestionario. Como conclusión principal se establece que existe una relación estadística-mente significativa de $r = 0.920$ entre el desempeño didáctico y académico del docente y el grado de satisfacción de los estudiantes del Programa ya mencionado. Un aproximado del 64% de estudiantes, perciben que los docentes no están desempeñándose, en los aspectos académico y didáctico, al mejor nivel. Es decir, no están demostrando que conocen con suficiencia los fundamentos teóricos y tecnológicos de la asignatura que imparten, no demuestran alto bagaje cultural, etc.

Otra tesis presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú, pertenece a Palomino (2012) El estudio se refiere al desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres. Como objetivo general se plantea determinar la relación que existe entre las dos variables. Como instrumento de investigación se utiliza la escala de tipo

Likert. La conclusión principal a la que se arriba sostiene que entre las estrategias didácticas y el aprendizaje de los estudiantes la correlación es positiva y moderada ($r=0.507$), lo que significa que existe relación entre las dos variables, es decir, según el autor, mientras más óptimo sea el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes. En esta investigación, así como en los demás antecedentes considerados, el desempeño docente es equivalente al desempeño didáctico.

Finalmente, un estudio que guarda relación con el proyecto que se propone es el artículo científico de Ureña (2011) El artículo se publica en la Praxis y se refiere a la gestión del conocimiento en institutos universitarios de tecnología. Como objetivo general se plantea analizar la gestión del conocimiento en los institutos universitarios de tecnologías del municipio de Maracaibo, Colombia. Como técnica de investigación se utiliza la encuesta y como técnica de análisis de datos, la matriz de resultados de doble entrada. Como conclusión correspondiente al objetivo general planteado se sostiene que la gestión del conocimiento se ha convertido en un punto de presión y referencia para orientar los cambios que tiene que efectuar el sistema educativo; por una parte para formar los nuevos cuadros profesionales, y por la otra para mantenerse en coherencia o sintonía con los cambios macro estructurales en los que es partícipe y determinan las características de la educación del futuro, para que de esta manera vigoricen las fortalezas que están presentes en los institutos universitarios de tecnologías del municipio de Maracaibo y vitalicen sus debilidades.

1.3. Sistema de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
1. Gestión del conocimiento por parte de las autoridades	1.1. Asignación de la tarea pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia con la que el docente recibe tareas pedagógicas claras y coherentes a su especialidad de parte de las autoridades de la institución. - Frecuencia con la que las autoridades establecen resultados pedagógicos claros y concretos para los docentes. 	Pésima (01-05) Deficiente (06-10) Regular (11-13) Buena (14-17) Excelente (18-20)
	1.2. Asignación de la responsabilidad pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de conciencia que el docente tiene acerca del trabajo pedagógico que debe realizar en bien de los estudiantes. - Grado de autonomía de autonomía que el docente tiene para realizar su trabajo pedagógico. 	
	1.3. Innovación cognoscitiva	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia con la que las autoridades organizan eventos para la innovación de los conocimientos. - Frecuencia con la que las autoridades motivan a los docentes para que, cada quien, se innove teóricamente según sus necesidades didácticas. 	
	1.4. Motivación para el mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia con la que las autoridades motivan a los docentes en el aprendizaje permanente y la superación profesional. - Frecuencia con la que las autoridades motivan a los docentes para que mejoren su labor de enseñanza. 	
	1.5. Monitoreo del uso de los conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia con la que las autoridades monitorean el logro de los resultados pedagógicos previstos para el semestre según los criterios técnico-pedagógicos. - Frecuencia con la que las autoridades monitorean la coherencia entre el logro de objetivos institucionales con el plan curricular del docente. 	
2. Desempeño didáctico de los docentes	2.1. Inicio de la sesión de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de claridad con que el docente presenta el tema de la sesión de aprendizaje. - Eficacia de la motivación del aprendizaje que realiza el docente. - Eficacia de la recuperación de los saberes previos. - Eficacia de la aplicación de la estrategia de la generación del conflicto cognitivo. 	Pésimo (01-05) Deficiente (06-10) Regular (11-13) Bueno (14-17) Excelente (18-20)
	2.2. Desarrollo de la sesión de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia de las actividades que el docente propone para el aprendizaje de saberes nuevos. - Eficacia de las actividades que el docente propone para el desarrollo de nuevas habilidades y/o capacidades. - Eficacia de la evaluación de proceso y de la toma de decisiones que el docente realiza. 	
	2.3. Cierre de la sesión de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Realización del resumen de los aprendizajes con algunos estudiantes elegidos al azar. - Realización de la meta-cognición con algunos estudiantes elegidos al azar. - Coherencia de las actividades de extensión del aprendizaje que el docente propone. 	

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del problema

2.1.1. Descripción del problema

La presente investigación responde a la necesidad de conocer el nivel de relación que existe entre la gestión de conocimientos por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes del Instituto superior Pedagógico Publico de la ciudad de Puno durante el año académico 2018.

La realidad en la que se desenvuelve los docentes no universitarios es decir institutos superiores de formación docente está marcada por la sociedad del conocimiento donde la tecnología facilita el crecimiento acelerado de información y también la hace accesible. El reto de la institución de formación docente es proponer el cómo aprender es decir la de enseñar a aprender y el estudiante conocer de forma metódica utilizando estrategias de aprendizaje que le permita aprender a aprender por tanto el maestro no puede mantener los criterios pedagógicos que presidieron su formación. Sin embargo, en la conferencia anual de ejecutivos (CADE) concluyeron que los estudiantes y docentes peruanos tienden a la memorización, resuelven los problemas mecánicamente, no tiene hábitos de lectura, no tienen para emplear metáforas, presentan poca capacidad crítica, no acostumbran a verificar la información que reciben, no saben redactar, no tienen cultura general, ni sentido histórico cultural para comprender los problemas socioeconómicos, son pragmáticos e inmediatistas, no se arriesgan a ensayar planeamientos audaces para resolver problemas y no son autónomos limitándose a realizar lo que el profesor les indica Trahtemberg (2006) por otro

lado mi experiencia en aula como docente de instituto me permite afirmar que los docentes de institutos de formación docente y en especial los del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno tienden a utilizar enfoques superficiales de enseñanza aprendizaje es decir tienden a estar motivados extrínsecamente y a utilizar estrategias de enseñanza aprendizaje memorísticos, porque se adaptan a las exigencias institucionales por ejemplo pesados planes de estudio, las presiones de trabajo, los procedimientos de evaluación de las cuales somos cómplices los docentes y directivos.

2.2. Justificación

La investigación acerca de la gestión del conocimiento relacionada con el desempeño didáctico es una propuesta novedosa, porque aún ni las instituciones universitarias ni los organismos privados abordaron esta temática. Además, la frecuente observación que los estudiantes realizan a sus docentes, respecto de su desempeño, justifica la realización del presente estudio.

En la región Puno, existen varios institutos superiores tecnológicos y pedagógicos, en donde la deficiente formación profesional de los estudiantes es un problema latente, pero pocas veces abordada, identificándose sus causas principales, por las autoridades y por los docentes. En estos institutos los estudiantes observan con frecuencia el desempeño didáctico deficiente de sus docentes. Ante estas observaciones, las autoridades solo optan por medidas administrativas consistentes en un mayor control de la asistencia, de la puntualidad, del cumplimiento de los instrumentos curriculares; pero se des-cuidan de la capacidad académico profesional de los docentes, es decir, de la gestión del conocimiento.

Con la investigación propuesta se pretende probar que una buena gestión del conocimiento permitirá el mejoramiento del desempeño didáctico y, de esta manera, mejorar la formación profesional de los estudiantes. Esta comprobación, exige que primero se de-termine el grado de correlación que existe entre las dos variables, a partir de la identificación del coeficiente de correlación. Estos resultados deben beneficiar directamente a las autoridades de los institutos superiores para que tomen decisiones adecuadas en favor del mejoramiento de la performance didáctica de los docentes.

2.3. Enunciado del problema

¿En qué grado de desempeño didáctico se ubican la mayoría de los docentes del instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018?

¿En qué nivel se ubica la gestión del conocimiento por parte de las autoridades del instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018, según la percepción de los docentes?

¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes en el instituto superior pedagógico público de Puno?

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo General

Establecer el grado de correlación que existe entre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes en el instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018.

2.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel en el que se ubica la gestión del conocimiento por parte de las autoridades del instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018, según la percepción de los docentes.
- Señalar el grado de desempeño didáctico en el que se ubican la mayoría de los docentes del instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El grado de correlación que existe es alto y positivo entre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico en el instituto superior pedagógico público de Puno, durante el año 2018.

2.5.2. Hipótesis específica

- El nivel en el que se ubica la gestión del conocimiento por parte de las autoridades en el instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018, según la percepción de los docentes, es regular.
- El grado de desempeño didáctico en el que se ubican la mayoría de los docentes en el instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018, es regular.

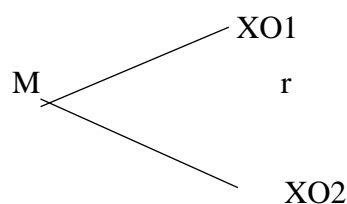
CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, en la medida que permite establecer el nivel de relación entre gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes del Instituto Superior Pedagógico de Puno en el año 2018. Una correlación tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos variables. La presente investigación busca determinar si los directivos gestionan adecuadamente el conocimiento alcanzando un nivel alto, también tienen una puntuación alta en la variable: desempeño didáctico de los docentes. Estos resultados indican una relación positiva. Es descriptiva porque buscan especificar las características importantes de la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. Miden los conceptos o variables a los que se refieren. El diseño de investigación que corresponde a la investigación es el descriptivo correlacional cuyo esquema se muestra:



Dónde:

M: Representa la muestra de los docentes de los distintos componentes en el Instituto Superior Pedagógico público de Puno

X=Variable: Gestión del conocimiento por parte de las autoridades

Y=Variable: Desempeño didáctico de los docentes

r: Relación entre ambas variables

O1: Evaluación de la variable Gestión del conocimiento por parte de las autoridades.

O2: Desempeño didáctico de los docentes.

3.1.2. Población de Investigación

La población y muestra son los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público de la ciudad de Puno en sus tres especialidades que en total son 34 docentes la muestra se determinó con el procedimiento no probabilístico tomando en cuenta que los docentes tienen las mismas características en el desempeño didáctico. La muestra está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1

Muestra de la investigación

AREA CURRICULAR	ASIGNATURA	TOTAL
Docentes del Instituto Superior Pedagógico Puno	Educación Inicial	6
	Educación Secundaria	22
	TOTAL	34

Fuente: Cuadro de asignación de personal 2018.

3.1.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la variable (Y) Gestión del Conocimiento por parte de las autoridades el método que se usó para recolectar fue el cuestionario de encuesta la misma que fue aplicada a los docentes del mencionado instituto.

Para la variable X desempeño didáctico de los docentes se utilizó la técnica observación cuyo instrumento es la guía de observación del desempeño didáctico, este instrumento ha sido validado en el contexto o ámbito de estudio (Instituto Superior pedagógico de Puno) 19 de octubre del 2018. Esta prueba piloto permitió consustanciar la estructura de los ítems y su inteligibilidad respecto del observador

y docentes en el desempeño didáctico. Los resultados de esta prueba piloto confirmaron la aplicabilidad del instrumento donde la totalidad de ítems fueron comprendidos. El tiempo de duración de la prueba oscila entre 50 a 60 minutos (ver anexos)

Esta guía de observación construida, valida y estandarizada por la autora de la presente investigación tiene una modalidad de aplicación individual. Donde las escalas son las siguientes:

Si (2)

Regularmente (1)

No (0)

Pésimo (01-05)

Deficiente (06-10)

Regular (11-13)

Bueno (14-17)

Excelente (18-20)

Este instrumento se fundamenta en el procesamiento de la información como base del proceso de enseñanza-aprendizaje y permite medir el grado en que los docentes cumplen con los procesos de enseñanza aprendizaje.

3.1.4. Estructura de Medidas del coeficiente de correlación de Pearson.

Esta estructura nos ha permitido interpretar los datos obtenidos a través del coeficiente r de Pearson la misma que puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (A mayor X, menor Y), de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 =Correlación negativa considerable.

-0.50 =correlación negativa media.

-0.25=Correlación negativa débil.

-0.10=Correlación negativa muy débil.

0.00=No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10=Correlación positiva muy débil.

+0.25=Correlación positiva débil.

+0.50=Correlación positiva media.

+0.75= Correlación positiva considerable.

+0.90= Correlación positiva muy fuerte.

+1.00= Correlación positiva perfecta. “A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. (Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante)

El signo indica la dirección de la correlación. Los principales programas computacionales de análisis estadístico reportan si el coeficiente es o no significativo de la siguiente manera:

S=0.001 significancia

0.7831 valor del coeficiente

Si es menor del valor 0.05, se debe decir que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo a nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error).

O bien otros programas como SPSS los presentan en una tabla, se señala con asterisco el nivel de significancia: donde un asterisco (*) implica una significancia menor a 0.05 (quiere decir que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05, la probabilidad de error es menor de 5%) y dos asteriscos (**) una significancia menor a 0.01 (la probabilidad de error es menor de 1%) la probabilidad de error es menor de 5%).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Gestión del Conocimiento por parte de las autoridades

4.1.1. Asignación de la tarea pedagógica

Tabla 2

Resultados de la asignación de la tarea pedagógica por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

ASIGNACIÓN DE LA TAREA PEDAGÓGICA	Otra respuesta		Nunca		Solo algunas veces		Frecuentemente	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Frecuencia con la que el docente recibe tareas pedagógicas claras y coherentes a su especialidad de parte de las autoridades de la institución.	0	0	1	3	26	76	7	21
Frecuencia con la que las autoridades establecen resultados pedagógicos claros y concretos para los docentes.	0	0	4	12	23	68	7	21
Total	0	0	5	15	49	144	14	41

Fuente: Cuestionario de Encuesta

Un alto porcentaje de docentes asumen que solo algunas veces reciben tareas pedagógicas claras y coherentes con su especialidad (76%) mientras que el 21% frecuentemente, las tareas pedagógicas son las actividades que se refieren a la tarea pedagógica de enseñar una determinada materia curricular, esta asignación se realiza generalmente en el proceso de planificación curricular el cumplimiento de esta acción por parte de los directivos evita las ambigüedades e incoherencias por tanto mejoran el desempeño didáctico del docente. Por otro lado, la asignación de la tarea pedagógica también implica establecer desde el inicio de años académico determinar el nivel de logro de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes al final. Como dice Valhondo (2009), para medir los resultados del proceso de gestión del

conocimiento, es necesario establecer resultados concretos y claros, sin embargo, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno solo el 21 % señala haber recibido por parte de las autoridades los niveles de logro que den alcanzar como meta.

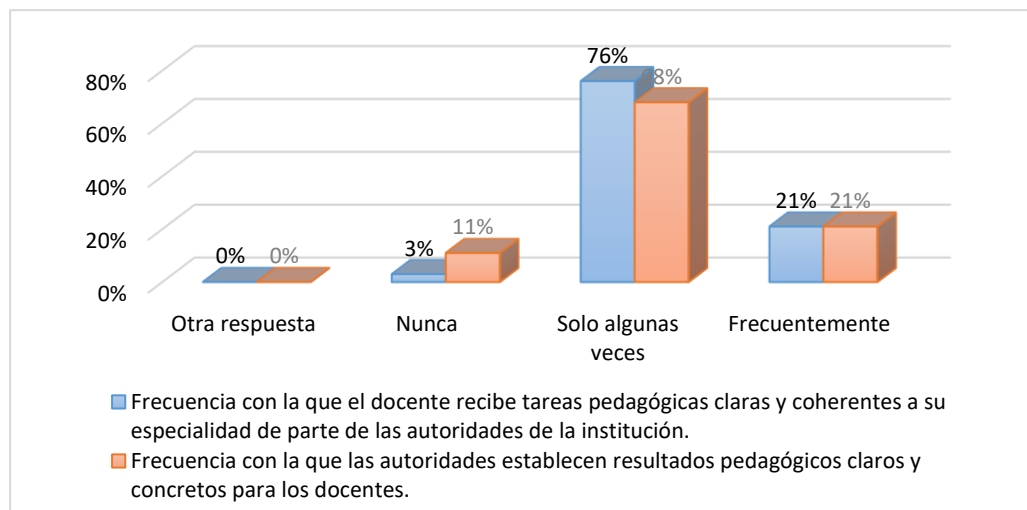


Figura 1. Resultados de la asignación de la tarea pedagógica por parte de las autoridades del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018. Fuente: Tabla 2.

4.1.2. Asignación de la Responsabilidad Pedagógica

Tabla 3

Resultados de la asignación de la responsabilidad pedagógica por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

ASIGNACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PEDAGÓGICA	Otra respuesta		Nunca		Solo algunas veces		Frecuentemente	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Grado de conciencia que el docente tiene acerca del trabajo pedagógico que debe realizar en bien de los estudiantes.	0	0	3	9	5	15	26	76
Grado de autonomía que el docente tiene para realizar su trabajo pedagógico.	0	0	2	6	8	24	24	70
Total	0	0	5	15	13	38	50	146

Fuente: Cuestionario de Encuesta

En la tabla 3 se puede evidenciar, la responsabilidad en el trabajo es la conciencia respecto de los resultados o consecuencias del desempeño laboral realizado. El 76 % de los docentes asumen con conciencia y sinceramente su labor pedagógica es decir se da cuenta lo que tiene que hacer en el aula por tanto se siente obligado moralmente las consecuencias de su trabajo en el aula. Por otro lado, solo el 24 % de docentes

creo gozar de autonomía en el desarrollo de su labor pedagógica. Al respecto Cuestas (2010) deja entender que no puede haber responsabilidad alguna donde no se tiene autonomía laboral, siendo el supervisor en este caso las autoridades las que comparten la responsabilidad de los resultados.

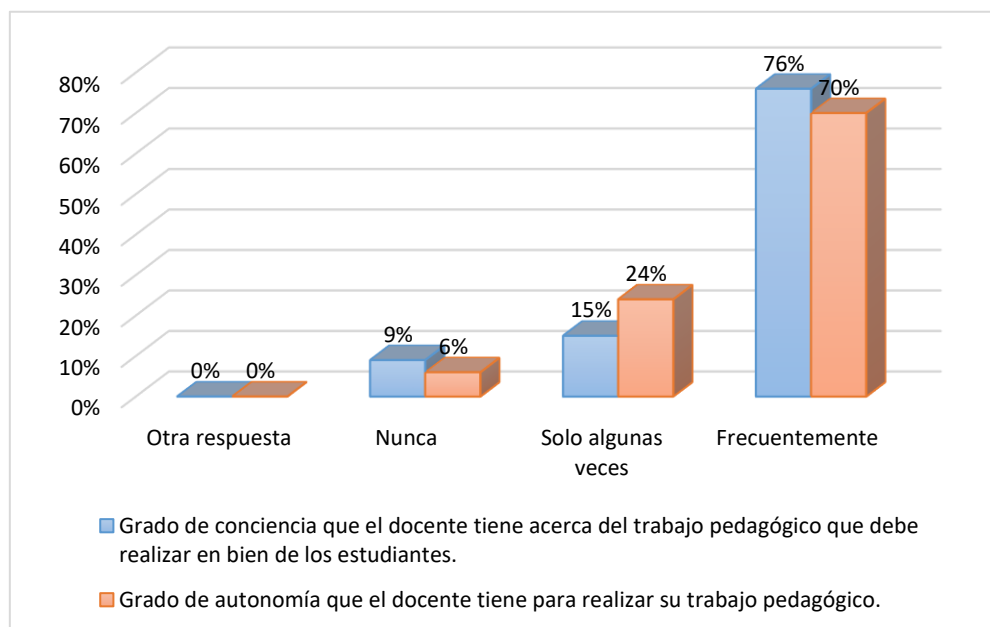


Figura 2. Resultados de asignación de la responsabilidad pedagógica. Fuente: Tabla 3.

4.1.3. Innovación Cognoscitiva

Tabla 4

Resultados de gestión en la innovación cognoscitiva por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

INNOVACIÓN COGNOSCITIVA	Otra respuest		Nunca		Solo algunas veces		Frecuentement	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Frecuencia con la que las autoridades organizan eventos para la innovación de los conocimientos.	0	0	3	9	25	74	6	18
Frecuencia con la que las autoridades motivan a los docentes para que, cada quien, se innove teóricamente según sus necesidades didácticas.	0	0	8	24	18	53	8	24
Total	0	0	11	32	43	126	14	41

Fuente: Cuestionario de Encuesta

Para que el uso del conocimiento sea efectivamente productivo, la renovación de los conocimientos debe ser permanente sin embargo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno los docentes solo en un 18% afirman la realización de eventos académicos que le permitan innovar el conocimiento. El 53 % de docentes asumen que solo algunas veces son motivados por la gestión de sus autoridades. Según Benavides & Quintana (2003), la expectativa por aprender más y más para mejorar el desempeño profesional debe ser motivada por parte de las autoridades, quienes son los responsables directos de una adecuada gestión del conocimiento.

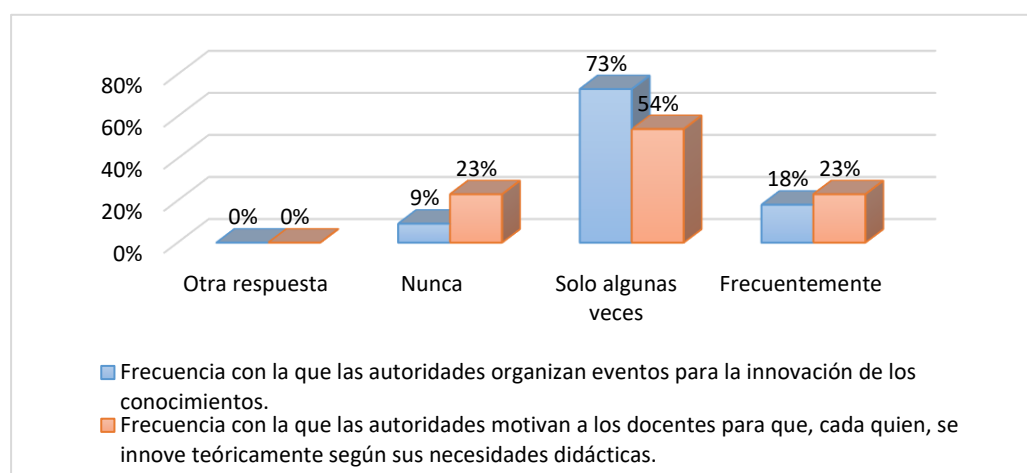


Figura 3. Resultados de gestión en la innovación cognoscitiva

Fuente: Tabla 4.

4.1.4. Motivación para el mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza

Tabla 5

Resultados de la gestión en la motivación para el mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

MOTIVACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL APRENDIZAJE Y LA ENSEÑANZA	Otra respuesta		Nunca		Solo algunas veces		Frecuentemente	
	F	%	f	%	f	%	F	%
Frecuencia con la que las autoridades motivan a los docentes en el aprendizaje permanente y la superación profesional.	0	0	8	24	20	59	6	18
Frecuencia con la que las autoridades motivan a los docentes para que mejoren su labor de enseñanza.	0	0	2	6	25	74	7	21
Total	0	0	10	29	45	132	13	38

Fuente: Cuestionario de Encuesta

Solo el 18% de docentes se siente frecuentemente motivado en el aprendizaje permanente y la superación profesional. Según, Cuestas (2010), el trabajador del conocimiento debe aprender y enseñar en forma permanente los temas que se refieren a su labor cotidiana. Es el director quien debe motivar el aprendizaje permanente y la superación profesional de los docentes. En cambio, el 74 % de los docentes que representan a 24 docentes dicen que solo algunas veces son motivados por las autoridades para mejorar su enseñanza.

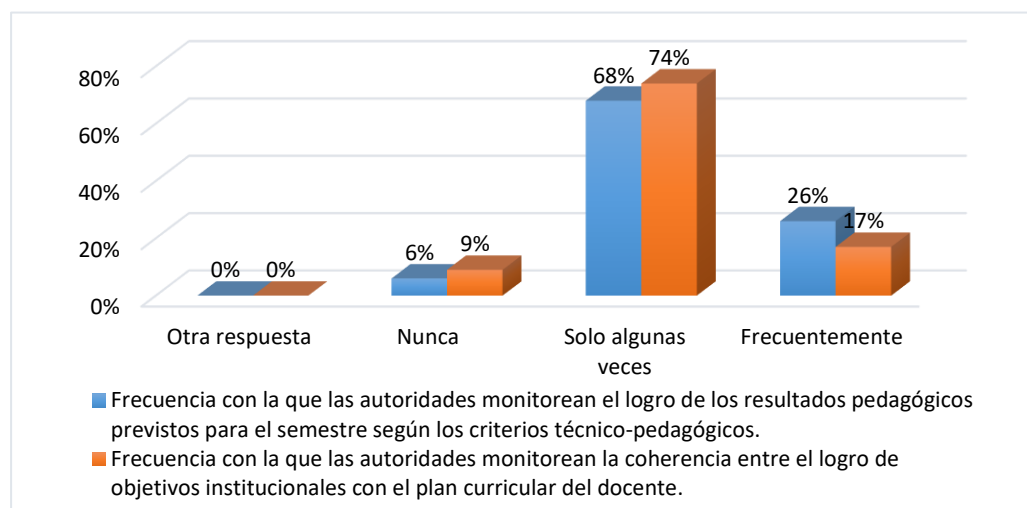


Figura 4. Resultados de la gestión en la motivación para el mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza.

Fuente: Tabla 5.

4.1.5. Monitoreo del uso de los conocimientos

Tabla 6

Resultados del nivel de gestión en el monitoreo de los conocimientos por parte de las autoridades del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

MONITOREO DEL USO DE LOS CONOCIMIENTOS.	Otra respuesta		Nunca		Solo algunas veces		Frecuentemente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Frecuencia con la que las autoridades monitorean el logro de los resultados pedagógicos previstos para el semestre según los criterios técnico-pedagógicos.	0	0	2	6	23	68	9	26
Frecuencia con la que las autoridades monitorean la coherencia entre el logro de objetivos institucionales con el plan curricular del docente.	0	0	3	9	25	74	6	17
Total	0	0	5	15	48	141	15	44

Fuente: Cuestionario de Encuesta

La función del control educativo debe ser realizada con frecuencia durante el semestre o año académico, la que debe ser desempeñada por parte de las autoridades correspondientes de acuerdo a criterios técnico pedagógicos previsto. En el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Puno. Los docentes afirman en un 68% que representan a 23 docentes haber sido monitoreados solo algunas veces. Respecto a la frecuencia del monitoreo por parte de las autoridades respecto al logro de los objetivos institucionales los docentes afirman en un 74% haber sido monitoreados. Al respecto, Cuestas (2010) señala que cada departamento o área debe contribuir con el logro de los objetivos empresariales (institucionales). Los gerentes deben supervisar en forma permanente la coherencia entre los objetivos de cada área y los objetivos empresariales.

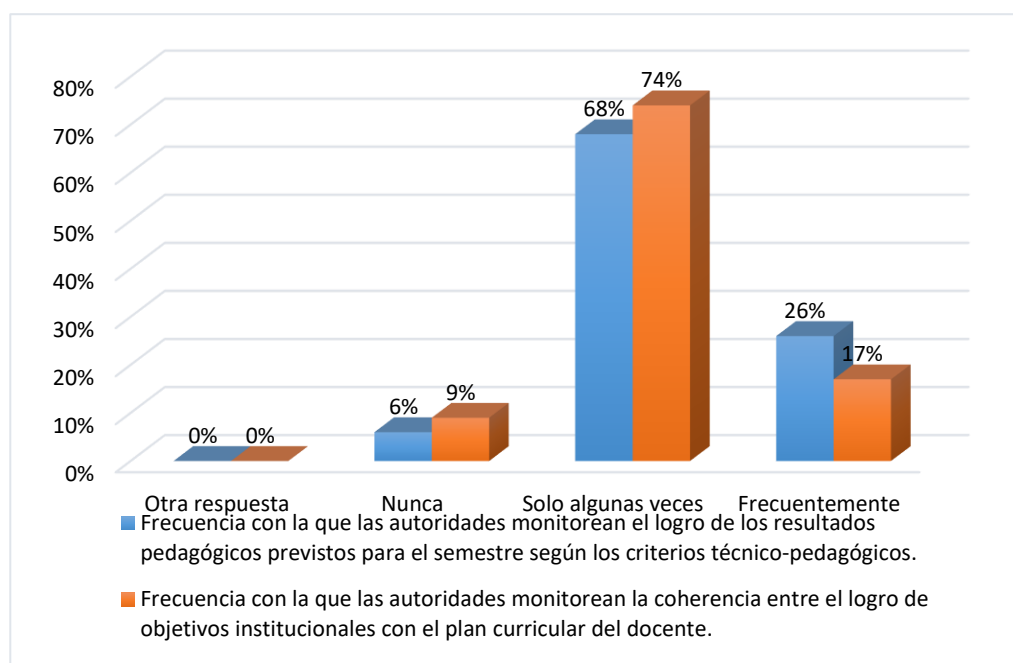


Figura 5. Resultados del nivel de gestión en el monitoreo uso de los conocimientos.
Fuente: Tabla 6.

4.1.6. Nivel de desarrollo de la Gestión del conocimiento por parte de las autoridades

Tabla 7

Resultados del nivel de gestión del conocimiento por parte de las autoridades en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

GESTIÓN CONOCIMIENTO POR PARTE DE LAS AUTORIDADES.		DEL	F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel de valoración	Pésimo		1	2,9	2,9	2,9
	Deficiente		7	20,6	20,6	23,5
	Regular		15	44,1	44,1	67,6
	Bueno		8	23,5	23,5	91,2
	Excelente		3	8,8	8,8	100,0
Total			34	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta

Según Benavides & Quintana (2003), “la gestión del conocimiento representa un intento sistemático y organizado de utilizar el conocimiento dentro de una organización para transformar su habilidad de almacenar y utilizar el conocimiento, mejorando los resultados” (p. 64) es decir la buena gestión del conocimiento repercute en los resultados institucionales sin embargo en El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno de acuerdo a los resultados estadísticos 15 docentes de 34 que representa el 44 % afirma que la Gestión del conocimiento por parte de las autoridades es regular. La gerencia del conocimiento se constituye en el elemento crítico de una estrategia de negocios que le permitirá a la organización acelerar la velocidad con que maneja los nuevos retos y oportunidades en el mercado, y lo logra apalancando lo más valioso de sus recursos: el conocimiento, el talento y la experiencia colectivos. Estos resultados convocan a las autoridades a una reflexión profunda que mejore la gestión del conocimiento en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno que permita el logro de los objetivos institucionales por ende la formación de mejores maestros.

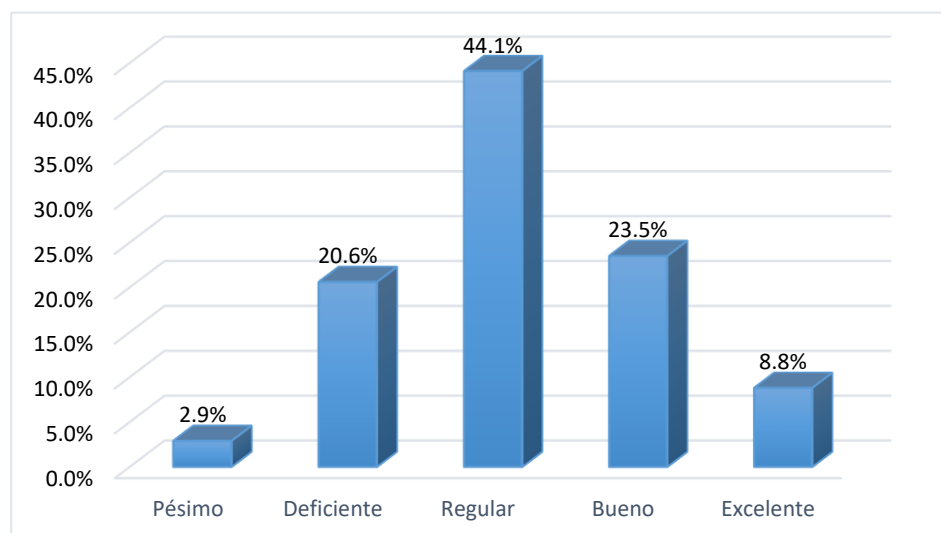


Figura 6. Resultados del nivel de gestión del conocimiento por parte de las autoridades del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

Fuente: Tabla 7.

4.2. Desempeño didáctico de los docentes.

4.2.1. Inicio de la sesión de aprendizaje.

Tabla 8

Resultados del desempeño en el inicio de la sesión de aprendizaje de los docentes del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

INICIO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE	No		Regularmente		Si	
	F	%	f	%	f	%
Nivel de claridad con que el docente presenta el tema de la sesión de aprendizaje.	0	0	3	9	31	91
Eficacia de la motivación del aprendizaje que realiza el docente.	12	35	11	32	11	33
Eficacia de la recuperación de los saberes previos.	5	15	15	44	14	41
Eficacia de la aplicación de la estrategia de la generación del conflicto cognitivo.	0	0	17	50	17	50
Total	17	50	46	135	73	215

Fuente: Guía de Observación

Sevillano (2009) considera que toda sesión de aprendizaje tiene un inicio que comprende la introducción, la motivación y la generación de expectativas cognoscitivas, en esta investigación se asume que el inicio del proceso de enseñanza aprendizaje involucra la presentación clara del tema, eficacia en la motivación, la recuperación de los saberes previo y generación del conflicto cognitivo, en el desempeño didáctico de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno de acuerdo a los resultados el 91% de docentes presenta con claridad el tema, el 33 % de docentes motiva con eficacia, 44% de docentes recupera los

saberes previos regularmente en cambio el 50% aplica con eficacia estrategias que generan conflicto cognitivo.

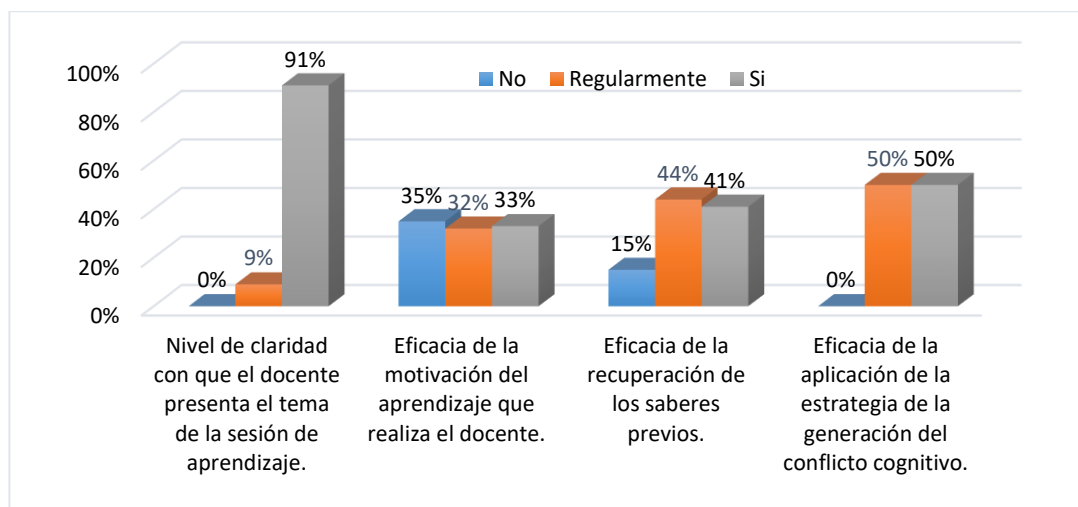


Figura 7. Resultados del desempeño en el inicio de la sesión de aprendizaje.

Fuente: Tabla 8.

4.2.2. Desarrollo de la sesión de aprendizaje.

Tabla 9

Resultados del desempeño en el desarrollo de la sesión de aprendizaje en los docentes del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE	No		Regularmente		Si	
	f	%	F	%	f	%
Eficacia de las actividades que el docente propone para el aprendizaje de saberes nuevos.	0	0	13	38	21	62
Eficacia de las actividades que el docente propone para el desarrollo de nuevas habilidades y/o capacidades.	0	0	14	41	20	59
Eficacia de la evaluación de proceso y de la toma de decisiones que el docente realiza.	6	18	16	47	12	35
Total	6	18	43	126	53	156

Fuente: Guía de Observación

Sevillano (2009) señala lo siguiente: El proceso de una sesión de aprendizaje debe comprender un conjunto de actividades planificadas previamente por el docente para que el estudiante adquiera los nuevos saberes y, además, desarrolle las habilidades o capacidades que sean pertinentes. A las actividades señaladas se debe agregar la evaluación del proceso de aprendizaje para la retroalimentación que sea pertinente. (p. 234). En esta investigación asumimos como parte del proceso de desarrollo de la sesión las actividades que se propone para el aprendizaje de saberes nuevos, desarrollo de nuevas habilidades, la toma de decisiones que el docente imprime. Los resultados respecto al desempeño didáctico en el proceso de desarrollo de la sesión son satisfactorios un 62 % si propone actividades para aprender los saberes nuevos,

el 59 % de docentes si propone actividades para desarrollar nuevas habilidades en forma eficaz, en cambio el 47 % de docente toma decisiones eficazmente en la evaluación. Estos resultados nos permiten afirmar que el desempeño didáctico en el proceso de desarrollo de la sesión es bueno.

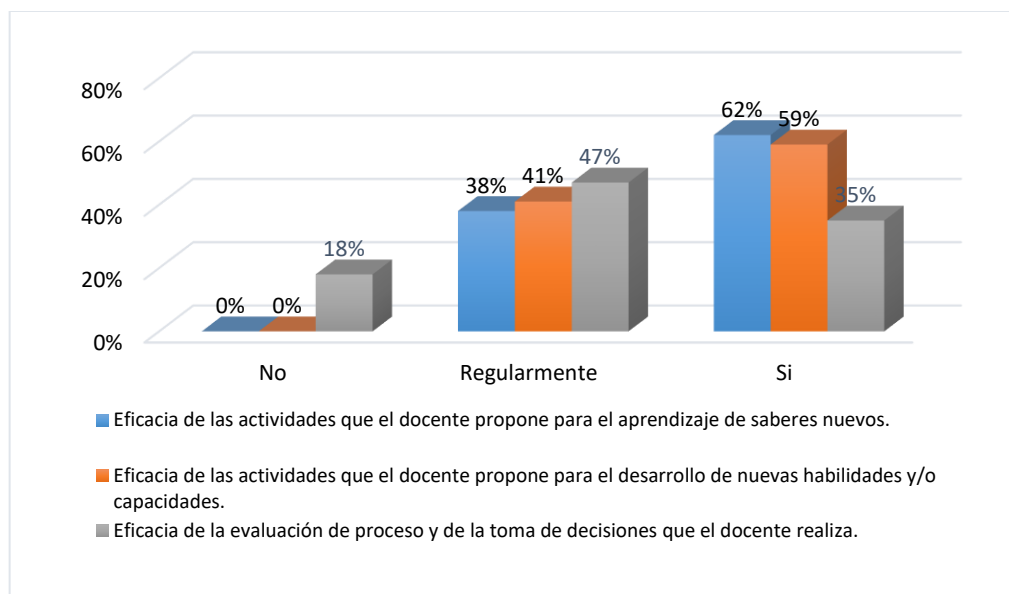


Figura 8. Resultados del desempeño en el desarrollo de la sesión de aprendizaje Fuente: Tabla 9.

4.2.3. Cierre de la sesión de aprendizaje.

Tabla 10

Resultados del desempeño en el cierre de la sesión de aprendizaje de los docentes del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno 2018.

CIERRE DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE	No		Regularmente		Si	
	f	%	f	%	f	%
Realización del resumen de los aprendizajes con algunos estudiantes elegidos al azar.	10	29	12	35	12	36
Realización de la metacognición con algunos estudiantes elegidos al azar.	10	29	11	32	13	39
Coherencia de las actividades de extensión del aprendizaje que el docente propone.	6	18	13	38	15	44
Total	26	76	36	106	40	118

Fuente: Guía de Observación

Gomez & Garcia (2014) señalan, que las actividades de aprendizaje, dirigidas por un docente, deben finalizar con un resumen realizado por algunos estudiantes elegidos aleatoriamente por el docente, de acuerdo a los resultados solo el 36 % resume los aprendizajes eligiendo a los estudiantes al azar, mientras que 39% de docentes realiza el proceso Meta cognitivos en estudiantes elegidos al azar y 44% de docentes propone actividades de extensión coherentes con el desarrollo de capacidades. Estos resultados nos permiten afirmar que aún hay mucho por mejorar

a partir de la iniciativa, motivación de los docentes y la gestión adecuada de los conocimientos por parte de las autoridades.

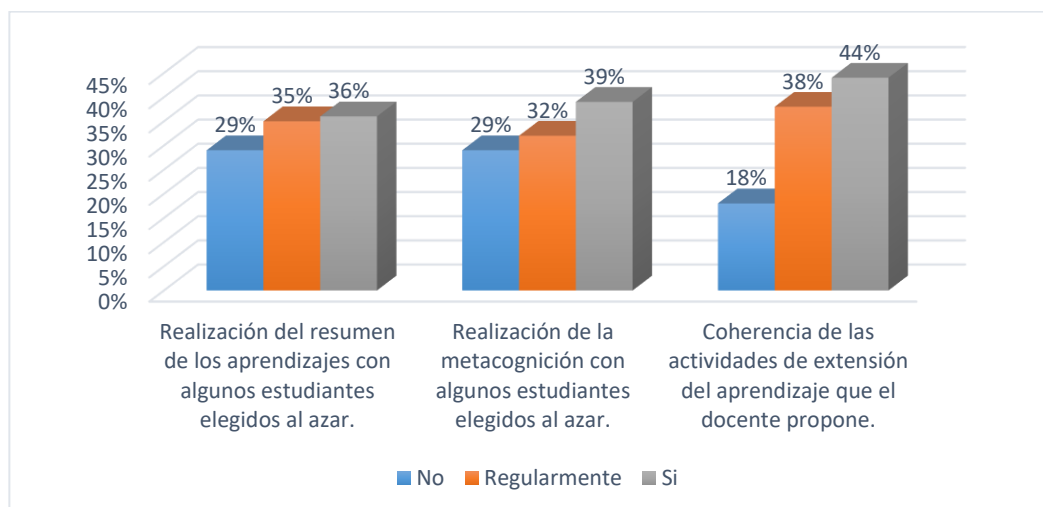


Figura 9. Resultados del desempeño en el cierre de la sesión de aprendizaje. Fuente: Tabla 10.

Tabla 11

Resultados del nivel de desempeño didáctico de los docentes Instituto De Educación Superior Pedagógico Público Puno 2018.

DESEMPEÑO DIDÁCTICO		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Deficiente	7	20,6	20,6	20,6
	Regular	11	32,4	32,4	52,9
	Bueno	12	35,3	35,3	88,2
	Excelente	4	11,8	11,8	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Fuente: Guía de Observación

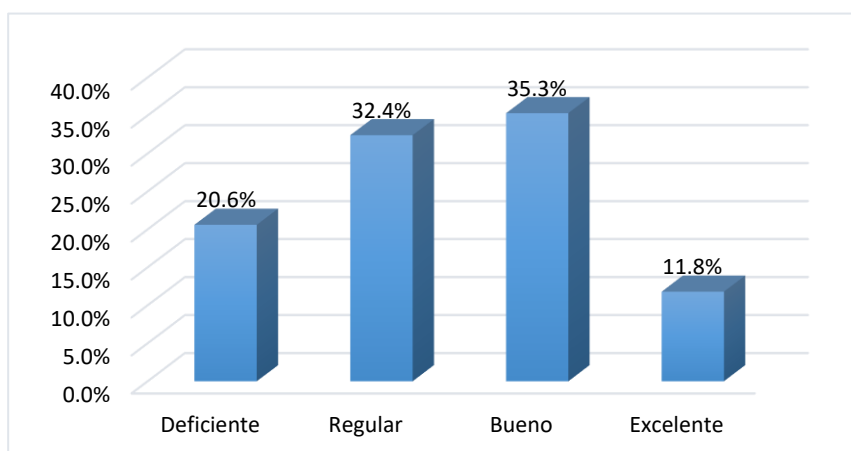


Figura 10. Resultados del nivel de desempeño didáctico de los docentes. Fuente: Tabla 11.

4.3. Resultados de la Correlación entre la Gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes.

4.3.1. Resultados generales de la correlación entre la Gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes. Tabla de contingencia X * Y

Tabla 12

Resultados generales de la correlación entre la Gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes

		Y				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
X	Recuento	0	1	0	0	1
	Pésimo					
	Frecuencia esperada	,2	,3	,4	,1	1,0
	Deficiente					
	Recuento	2	5	0	0	7
	Frecuencia esperada	1,4	2,3	2,5	,8	7,0
	Regular					
	Recuento	5	3	5	2	15
	Frecuencia esperada	3,1	4,9	5,3	1,8	15,0
	Bueno					
	Recuento	0	1	5	2	8
	Frecuencia esperada	1,6	2,6	2,8	,9	8,0
Excelente						
Recuento	0	1	2	0	3	
Frecuencia esperada	,6	1,0	1,1	,4	3,0	
Recuento	7	11	12	4	34	
Total	Frecuencia esperada	7,0	11,0	12,0	4,0	34,0

Fuente: Guía de Observación

La tabla 12 muestra en detalle las correlaciones entre las dimensiones de la variable gestión del conocimiento por parte de las autoridades y las dimensiones del desempeño didáctico de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno. La correlación entre las dos variables es positiva con tendencia a subir. Este rango de medidas entre los componentes de gestión y

desempeño. Significa entonces que si existe una imbricación o interrelación entre los elementos constituyentes.

La implementación de un proceso de gestión del conocimiento por parte de las autoridades se constituyen en herramientas de uso necesario pues permiten el desarrollo institucional y sobre todo mejorar el logro de objetivos institucionales los resultados de esta investigación muestran una correlación positiva (0.8), Este resultado demuestra que si los directivos gestionan adecuadamente los conocimientos los docentes mejorarán su desempeño didáctico. Los resultados obtenidos, el 91,2 % de docentes asumen que la gestión del conocimiento de los directivos es buena y de acuerdo a la observación del desarrollo de sesiones el 88,2% de docentes se ubican en el nivel bueno del desempeño didáctico.

El nivel gestión del conocimiento por parte de las autoridades del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno es Regular puesto que de un total de 34 docentes 15 asumen que el nivel de gestión de conocimientos por parte de los directivos es educado. Estos resultados hacen suponer que el futuro profesional de educación estará en regulares condiciones para afrontar una sociedad del conocimiento donde la tecnología facilita el crecimiento acelerado de información.

El nivel de desempeño didáctico en los docentes de la Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno se ubica en regular puesto que de 34 docentes 12 docente que representan el 35 % desarrollan regularmente los proceso didácticos y pedagógicos tanto en el inicio, proceso y cierre de la sesión de enseñanza aprendizaje. Estos resultados me permiten afirmar que la gestión del conocimiento por parte de las autoridades en; asignación de la tarea, responsabilidad pedagógica, motivación monitoreo tiene una relación directa en el desempeño didáctico de los docentes.

CONCLUSIONES

- Los resultados que se obtuvieron son positivos por que ratifican la hipótesis porque hay una relación positiva entre el conocimiento acerca del nivel de gestión del conocimiento que realizan las autoridades y el nivel de desempeño didáctico de los docentes.
- El coeficiente de correlación existente entre las dos variables tomando en cuenta el coeficiente Pearson se ubica en 0.8, lo que debe servir para tomar decisiones con el fin de mejorar la formación profesional de los estudiantes.
- La correlación entre las dos variables es positiva con tendencia a subir.
- La implementación de un proceso de gestión del conocimiento por parte de las autoridades se constituyen en herramientas de uso necesario pues permiten el desarrollo institucional y sobre todo mejorar el logro de objetivos institucionales los resultados de esta investigación muestran una correlación positiva (0.8), Este resultado demuestra que si los directivos gestionan adecuadamente los conocimientos los docentes mejoraran su desempeño didáctico.
- De igual forma, se logró identificar la relación es positiva y significativa entre Gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes. del Instituto De Educación Superior Pedagógico Publico Puno.
- Finalmente, a partir de los resultados obtenidos, se logró explicar, el nivel de gestión del conocimiento por parte de las autoridades del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Puno es Regular puesto que de un total de 34 docentes 15 asumen que el nivel de gestión de conocimientos por parte de los directivos es adecuado. Estos resultados hacen suponer que el futuro profesional de educación estará en regulares condiciones para afrontar una sociedad del conocimiento donde la tecnología facilita el crecimiento acelerado de información.

RECOMENDACIONES

- A los directivos del instituto superior pedagógico publico puno (Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Puno) implementar mejora continua de la gestión del conocimiento lo que permitirá mejorar el desempeño didáctico de los docentes.
- A la Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Puno implemente políticas institucionales en la dimensión académica, que promuevan el uso sostenible de estrategias de aprendizaje que desarrollen en los mismos un conocimiento meta cognitivo de las estrategias.
- A los investigadores proponer estudios que permitan determinar la exploración sistemática, objetiva de la gestión del conocimiento y desempeño didáctico de los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Aisentein, A. (2002). *La enseñanza*. España: Mini y Dav.
- Araujo, S. (2008). *Docencia y enseñanza*. Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes.
- Benavides, C., & Quintana, C. (2003). *Gestión del mconocimiento y calidad total*. Madrid, España: Dias de Santos. S.A
- Carballo, R. (2007). *Innovación y gestion de conocimiento*. Madrid, España: Dias de Santos.
- Carranza, V. (2012). *La gestión del conocimiento en el Perú: El caso de la ciencia la tecnología y la innovación*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Peru. Recuperado de:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2743>
- Charaja, F. (2012). *Ingenieria de la educación*. Puno: Santiago Impresores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Cosío,J. (2009). *Teorías Administrativas I, II* Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Cuestas, A. (2010). *Gestión del talento humano y el conocimiento*. Bogota, Colombia: Ediciones. ECOE.
- Diaz, D. (2006). *La didactica universitaria: Una alternativa para transformar la enseñanza*. (Tesis doctoral). Universidad de los Andes. Venezuela. Recuperado de:
<http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/16970>
- Durand, S. (2015). *Gestión del conocimiento y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de la instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno*. *Innova, 1*(3), 35-45. Recuperado de:
<http://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/124>

- Fernandez, J. (2009). *Valoración de la calidad docente*. Madrid, España: Complutens.
- Flavell, J.H. (1970). *Metaconocimiento*. USA, 2(5), 124-123.
- Fleitas, S., Fernandez, M., & Gonzales, A. (2010). *Gestión del conocimiento en procesos claves de la universidad*. Cuba: Universitaria
- Gomez, L., & Garcia, F. (2014). *Manual de didactica: Aprender a enseñar*. Madrid, España: Larousse.
- Herran, A., & Paredes, J. (2009). *Didactica general: La practica de la enseñanza en edeucación infantil, primaria y secundaria*. España:Mc Graw.
- Lopez, M., Cabrales, F., & Schmal, R. (2005). *Gestión del conocimiento una revisión teórica y su asociación con la universidad*. Panorama Socioeconómico, 6(49), 123-133. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/399/39903004.pdf>
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad academicade estudios generales de la Universidad de San Martin de Porres*. (Tesis de Maestria). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf?sequence=1
- Sevillano, L. A. (2009). *Didactica en el siglo XXI: ejes en el aprendizaje y la enseñanza de calidad*. España: Mc Gray-Hil.
- Tolentino, L. (2013). *Desempeño didactico y academico del docente relacionado a la satisfaccion de los estudiantes del programa de complementacion pedagogica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (Tesis de Maestria).Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3981/1/Tolentino_sl.pdf
- Trahtemberg, L. (2006). Leon Trahtemberg. *Brechas-Entre-Educacion-y-Mercado-Laboral*, 453. Recuperado de: <http://www.trahtemberg.com/articulos/453-brechas-entre-educacion-y-mercado-laboral.html>
- Ureña, Y. (2011). *Gestion del conocimiento en institutos universitarios de Tecnologia*. Unimagdalena. Recuperado de: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/20/17>

Valhondo, D. (2009). *Gestion del conocimiento: del mito a la realidad*. Madrid, España:
Diaz de Santos.



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de Encuesta Gestión del Conocimiento

I. ASPECTO INFORMATIVO

1.1. Condición laboral: Nombrado () Contratado () Destacado ()

1.2. Nivel

magisterial:.....

1.3. Fecha de la

encuesta:.....

II. CUESTIONARIO

Instrucciones: Señor(a) profesor(a), le solicito que marque con una exis (X) la alternativa que según su criterio personal corresponde a la verdad o a la realidad. Sus respuestas serán solo utilizadas para decisiones eminentemente científicas. Por eso, se le agradece anticipadamente por la colaboración que brinda al desarrollo de la ciencia en la región Puno.

2.1. ¿Con qué frecuencia el docente recibe las tareas pedagógicas que debe realizar en el semestre académico, con claridad y coherencia a su especialidad, de parte de las autoridades de la institución?

a) Siempre ()

b) Solo algunas veces ()

c) Nunca ()

d) Otra respuesta:.....

2.2. ¿Con qué frecuencia las autoridades de la institución establecen para el semestre académico resultados pedagógicos claros y concretos para los docentes?

a) Siempre ()

b) Solo algunas veces ()

c) Nunca ()

d) Otra respuesta:.....

2.3. ¿En cuánta medida es usted consciente, sinceramente, acerca del trabajo pedagógico que debe realizar durante el semestre académico en favor de la buena formación profesional de los estudiantes?

a) Soy muy consciente ()

b) A veces cumplo por cumplir ()

c) Lo tomo como cualquier otro trabajo ()

d) Otra respuesta:.....

2.4. ¿Qué grado de autonomía tuvo usted para realizar su trabajo pedagógico en favor de los estudiantes durante el semestre académico?

a) Alta ()

b) Media ()

c) Baja ()

d) Otra respuesta:.....

2.5. ¿Con qué frecuencia las autoridades organizan eventos para la innovación de la teoría pedagógica de los docentes de la institución durante el semestre académico?

a) Frecuentemente ()

b) Solo algunas veces ()

c) Nunca ()

d) Otra respuesta:.....

2.6. ¿Con qué frecuencia las autoridades motivan a los docentes para que, cada quien, se innove teóricamente según sus necesidades pedagógicas?

a) Frecuentemente ()

b) Solo algunas veces ()

c) Nunca ()

d) Otra respuesta:.....

2.7. ¿Con qué frecuencia las autoridades motivan a los docentes en el aprendizaje permanente y la superación profesional?

a) Frecuentemente ()

b) Solo algunas veces ()

c) Nunca ()

d) Otra respuesta:.....

2.8. ¿Con qué frecuencia las autoridades motivan a los docentes para que mejoren su labor de enseñanza?

a) Frecuentemente ()

b) Solo algunas veces ()

c) Nunca ()

d) Otra respuesta:.....

2.9. ¿Con qué frecuencia las autoridades monitorean el logro de los resultados pedagógicos previstos para el semestre según los criterios técnico-pedagógicos?

a) Frecuentemente ()

b) Solo algunas veces ()

c) Nunca ()

d) Otra respuesta:.....

2.10. ¿Con qué frecuencia las autoridades monitorean la coherencia entre el logro de objetivos institucionales con el plan curricular del docente?

a) Frecuentemente ()

b) Solo algunas veces ()

c) Nunca ()

d) Otra respuesta:.....

Anexo 2. Guía de Observación

I. PARTE INFORMATIVA

- 1.1. NOMBRE DEL DOCENTE:.....
- 1.2. ESCUELA PROFESIONAL:.....
- 1.3. ASIGNATURA:.....
- 1.4. NOMBRE OBSERVADOR:.....
- 1.4. FECHA DE LA OBSERVACIÓN:.....

II. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

Instrucción: En cada criterio de desempeño didáctico se debe marcar con un aspa (X) el puntaje que, según la apreciación del observador, le corresponde. Los puntajes son los siguientes:

Sí (2) Regularmente (1) No
(0)

No.	CRITERIO DE OBSERVACIÓN	PONDERACIÓN		
		2	1	0
1	El docente presenta con claridad el tema de la sesión de aprendizaje.			
2	El docente es eficaz motivando el aprendizaje al inicio de la sesión de clases.			
3	El docente recupera con eficacia los saberes previos que los estudiantes poseen respecto del tema que se va a desarrollar.			
4	El docente aplica eficazmente la estrategia de la generación del conflicto cognitivo.			
5	Las actividades que propone el docente son eficaces para aprender los nuevos conocimientos referidos al tema de la sesión de clase.			
6	Las actividades que propone el docente son eficaces para el desarrollo de nuevas habilidades y/o capacidades.			
7	La evaluación de proceso y la toma de decisiones que el docente realiza son eficaces.			
8	El docente hace realizar el resumen de los aprendizajes a los estudiantes, elegidos al azar, al final de la sesión de clases.			
9	El docente hace realizar la meta-cognición a los estudiantes elegidos al azar.			
10	El docente propone las actividades de extensión del aprendizaje en forma coherente a los aprendizajes logrados durante la sesión de clases.			
SUMATORIA PARCIAL				
SUMATORIA TOTAL				



III OTRAS OBSERVACIONES:.....

.....
.....
.....
.....

Anexo 03. Matriz de consistencia

TÍTULO: Nivel de correlación entre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes en el instituto superior pedagógico de Puno.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes en el instituto superior pedagógico público de Puno?	Objetivo General: Establecer el grado de correlación que existe entre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes en el instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018.	Hipótesis General: El grado de correlación que existe es alto y positivo entre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico en el instituto superior pedagógico público de Puno, durante el año 2018.	1. Gestión del conocimiento por parte de las autoridades.	1.1. Asignación de la tarea pedagógica 1.2. Asignación de la responsabilidad pedagógica 1.3. Innovación cognoscitiva. 1.4. Motivación para el mejoramiento del aprendizaje y la enseñanza. 1.5. Monitoreo del uso de conocimientos. 2.1. Inicio de la sesión de aprendizaje. 2.2. Desarrollo de la sesión de aprendizaje.	- Frecuencia con la que el docente recibe tareas pedagógicas claras y coherentes a su especialidad de parte de las autoridades de la institución. - Frecuencia con la que las autoridades establecen resultados pedagógicos claros y concretos para los docentes. - Grado de conciencia que el docente tiene acerca del trabajo pedagógico que debe realizar en bien de los estudiantes. - Grado de autonomía de autonomía que el docente tiene para realizar su trabajo pedagógico. - Frecuencia con la que las autoridades organizan eventos para la innovación de los conocimientos. - Frecuencia con la que las autoridades motivan a los docentes para que, cada quien, se innove teóricamente según sus necesidades didácticas. - Frecuencia con la que las autoridades motivan a los docentes en el aprendizaje permanente y la superación profesional. - Frecuencia con la que las autoridades motivan a los docentes para que mejoren su labor de enseñanza. - Frecuencia con la que las autoridades monitorean el logro de los resultados pedagógicos previstos para el semestre según los criterios técnico-pedagógicos.
¿En qué nivel se ubica la gestión del conocimiento por parte de las autoridades del instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018, según la percepción de los docentes?	Objetivos específicos sobre caracterización del grupo Identificar el nivel en el que se ubica la gestión del conocimiento por parte de las autoridades del instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018, según la percepción de los docentes.	Hipótesis Específica: El nivel en el que se ubica la gestión del conocimiento por parte de las autoridades en el instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018, según la percepción de los docentes, es regular.			
¿En qué grado de desempeño didáctico se ubican la mayoría de los		El grado de desempeño didáctico en el que se ubican la mayoría de los			

<p>docentes del instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018?</p>	<p>Señalar el grado de desempeño didáctico en el que se ubican la mayoría de los docentes del instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018.</p>	<p>docentes en el instituto superior pedagógico público de Puno durante el año 2018, es regular.</p>	<p>2. Desempeño didáctico de los docentes.</p>	<p>2.3. Cierre de la sesión de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia con la que las autoridades monitorean la coherencia entre el logro de objetivos institucionales con el plan curricular del docente. - Nivel de claridad con que el docente presenta el tema de la sesión de aprendizaje. - Eficacia de la motivación del aprendizaje que realiza el docente. - Eficacia de la recuperación de los saberes previos. - Eficacia de la aplicación de la estrategia de la generación del conflicto cognitivo. - Eficacia de las actividades que el docente propone para el aprendizaje de saberes nuevos. - Eficacia de las actividades que el docente propone para el desarrollo de nuevas habilidades y/o capacidades. - Eficacia de la evaluación de proceso y de la toma de decisiones que el docente realiza. - Realización del resumen de los aprendizajes con algunos estudiantes elegidos al azar. - Realización de la meta-cognición con algunos estudiantes elegidos al azar. - Coherencia de las actividades de extensión del aprendizaje que el docente propone.
--	--	--	---	---	---