



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Liderazgo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538
“Niño Jesús de Praga”, (Huarmey, 2021)

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de la Educación

Autora
Susana Rosmery Santillan Flores

Asesor
Mg. Ronald Basilio Mejia Carpio



Mg. RONALD B. MEJIA CARPIO
DOCENTE

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

Maestría en Gerencia de la Educación

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Susana Rosmery Santillan Flores	43719890	09 de setiembre de 2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mg. Ronald Basilio Mejia Carpio	40652142	0000-0002-3362-7673
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Victoria Flor Carrillo Torres	15724523	0000-0002-6476-1592
M(o). Loza Landa Roberto Carlos	15760787	0000-0002-9883-1130
Dra. Tania Zayda Cuellar Camarena	41073428	0000-0002-2457-8937

ANEXO: 08

DECLARACIÓN JURADA DEL INVESTIGADOR

(Para reconocimiento de asesor)

YO, Susana Rosmery Santillan Flores, Identificado con DNI N° 43719890. Declaro bajo juramento que la Tesis intitulada: **LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 1538 “NIÑO JESÚS DE PRAGA”, (HUARMEY, 2021).** Es ASESORADO: Por **Mg. Ronald Basilio Mejia Carpio**

Con Código **564** y DNI N° **40652142**, adscrito a la Facultad de EDUCACIÓN es original, para obtener el Grado Académico de **Maestra en Gerencia en la Educación.**

El cual será desarrollado de manera: individual: grupal

Con

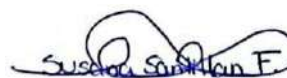
.....

Firmo la Declaración Jurada, doy fe y conformidad que la investigación es **Inédita**, y debidamente referenciada, caso contrario, me someto a la sanción correspondiente.

Huacho, **13 de enero del 2026**


Mg. RONALD B. MEJIA CARPIO
DOCENTE

.....
Firma y sello del Asesor
DNI: 40652142
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-3362-7673



.....
Firma del Interesado

DEDICATORIA

A Dios, que luz me ilumine y me guíe por un buen camino todos los días de mi vida. A mis profesores, cuyas experiencias me han enseñado lo importante que es la investigación. A mis compañeros, me enseñaron que el aprendizaje es lo más importante, estos años de estudio y compañerismo, siempre a mi lado cuando lo necesitaba, siempre los llevaré en mi corazón, gracias por llegar a mi vida.

Susana Rosmery Santillan Flores

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por esta oportunidad de vida y la fuerza que a veces me falta en el crecimiento personal y profesional.

Gracias a mis padres por su apoyo incondicional, su trabajo y su ejemplo de humanidad, me hacen creer que todavía hay padres que predicán con valores.

También agradezco de manera sincera y fraterna a las autoridades, docentes y estudiantes de la institución educativa inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga” de la Provincia de Huarmey, quienes me brindaron un tiempo valioso durante el proceso de enseñanza y me apoyaron en la culminación de mis estudios.

A mi asesor de tesis, el M(o). Ronald Basilio Mejía Carpio siempre me ha brindado tiempo de calidad, paciencia y aprendizaje continuo, además de ser un ejemplo a seguir de trabajo, amor y dedicación.

Gracias a todo el profesorado del año escolar 2021, en especial a aquellos que demostraron una actitud de tacto en la docencia, por sus enseñanzas y ejemplos de profesionales comprometidos al servicio de la sociedad.

Susana Rosmery Santillan Flores

ÍNDICE

CARÁTULA	1
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la Investigación	16
1.5 Delimitaciones del estudio	17
1.6 Viabilidad del estudio	17
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Investigaciones internacionales	19
2.1.2 Investigaciones nacionales	22
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Bases filosóficas	25
2.4 Definición de términos básicos	65
2.5 Hipótesis de investigación	67
2.5.1 Hipótesis General	67
2.5.2 Hipótesis Específicas	67
2.6 Operacionalización de las variables	68
CAPITULO III. METODOLOGÍA	70
3.1 Diseño metodológico	70
3.2 Población y muestra	70
3.2.1 Población	70
3.2.2 Muestra	70

3.3	Técnicas de recolección de datos	70
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	71
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	72
4.1	Análisis de resultados	72
4.2	Contrastación de hipótesis	113
	CAPITULO V. DISCUSIÓN	115
5.1	Discusión de resultados	115
	CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	116
6.1	Conclusiones	116
6.2	Recomendaciones	117
	CAPITULO VII. REFERENCIAS	118
7.1	Fuentes documentales	118
7.2	Fuentes bibliográficas	119
7.3	Fuentes hemerográficas	120
7.4	Fuentes electrónicas	121
	ANEXOS	122

RESUMEN

El presente estudio tuvo el siguiente propósito, determinar la influencia que ejerce el liderazgo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarney, en el año escolar 2021. Para este fin la pregunta de investigaciones la siguiente: ¿De qué manera influye el liderazgo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarney, en el año escolar 2021?. La pregunta de investigación se responde a través de la lista de cotejo sobre el liderazgo y la gestión del conocimiento, la misma que consta de 15 ítems con alternativas ordinales para la variable liderazgo y 15 ítems con alternativas ordinales para la variable gestión del conocimiento encuestada por los profesores las que se les asigno un valor cuantitativo para procesar los datos en el sistema estadístico SPSS, este instrumento fue aplicado por el equipo de apoyo del investigador a los 17 sujetos muestrales seleccionados estocásticamente. Se concluyo que el liderazgo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”, ya que se encarga de motivar y dirigir sus actividades para ayudarlos a alcanzar las metas del grupo de una organización. Cuando los líderes son efectivos, permite crear un ambiente saludable, saludable y estimulante, permitiendo utilizar el valor de la diversidad, se valora la productividad y el desempeño de las personas.

Palabras claves: Liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo permisivo, liderazgo y gestión del conocimiento.

ABSTRACT

The present study had the following purpose, to determine the influence that leadership exerts on the knowledge management of the Initial Educational Institution No. 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, in the 2021 school year. For this purpose, the research question is the following: How does leadership influence the knowledge management of the Initial Educational Institution No. 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, in the 2021 school year? The research question is answered through the checklist on leadership and knowledge management, which consists of 15 items with ordinal alternatives for the leadership variable and 15 items with ordinal alternatives for the knowledge management variable surveyed by The teachers were assigned a quantitative value to process the data in the SPSS statistical system. This instrument was applied by the researcher's support team to the 17 stochastically selected sample subjects. It was concluded that leadership significantly influences the knowledge management of the Initial Educational Institution No. 1538 “Niño Jesús de Praga”, since it is responsible for motivating and directing their activities to help them achieve the goals of the group of an organization. When leaders are effective, it allows the creation of a healthy, healthy and stimulating environment, allowing the value of diversity to be used, the productivity and performance of people is valued.

Keywords: Authoritarian leadership, democratic leadership, permissive leadership, leadership and knowledge management.

INTRODUCCIÓN

Con el tiempo, las personas se dieron cuenta de que necesitaban trasladarse de un lugar a otro, ya sea por trabajo, estudio o simplemente para ir de vacaciones, así nació la idea de acercar a los clientes la ya conocida empresa de transporte; esto ayudó a que nos mudáramos de un destino a otro. Así como el mundo va evolucionando, las empresas de transporte también, no se quedan estancadas en la idea de transportar solo pasajeros, sino también servicios de paquetes, de un lugar a otro, sin necesidad de que las personas, específicamente, los lleven.

En este marco, he realizado el presente trabajo de investigación, que busca determinar la influencia que ejerce el liderazgo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021; el mismo que se divide en siete capítulos:

Capítulo I: presente el “**Planteamiento del problema**”, describí la realidad del problema, presente la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación, la delimitación y la viabilidad del estudio.

Capítulo II: desarrollé un “**Marco teórico**”, que consideré los antecedentes de la investigación, la base teórica, la base filosófica, las definiciones conceptuales, las hipótesis de la investigación y la operacionalización de las variables.

Capítulo III: planteé la “**Metodología**”, describí el diseño metodológico, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información.

Capítulo IV: presenté los “**Resultados**” de la investigación y el análisis de los resultados, **Capítulo V:** presenté la “**Discusión**” de resultados, en el **capítulo VI:** presente las “**Conclusiones y Recomendaciones**” de esta investigación y en el **Capítulo VII:** revisé las “**Referencias**”.

Luego se desarrolló la tesis, definiendo cada capítulo mediante un proceso o nivel. Esperamos que a medida que avance esta investigación, surjan nuevos conocimientos, preguntas para futuras investigaciones y avances tecnológicos, educativos y materiales.

La Tesista.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Para abordar las cuestiones intelectuales y los desafíos que se presentan en los múltiples campos de acción, el perfil del director es fundamental. El entorno actual ha dado lugar a nuevas necesidades y recursos para fortalecer la capacidad de los gerentes para combatir las distracciones sociales del hoy.

La falta de interés de los miembros de la organización por aprender a utilizar las plataformas educativas y las herramientas digitales es un problema que ahora enfrentan las instituciones educativas. En esta situación, la gestión del conocimiento puede ayudarnos a resolver el problema del conocimiento.

Por lo tanto, cabe señalar que muchos docentes han sido desacreditados por falta de liderazgo o apoyo del medio educativo. Por otro lado, algunas personas son emocionalmente injustas con los trabajadores, especialmente en los lugares de trabajo presenciales, haciendo que las relaciones interpersonales sean poco armoniosas y el ambiente laboral desfavorable; la gestión económica institucional es opaca en cuanto al uso de los recursos institucionales. En este sentido, los directores y docentes de todos los niveles de la educación deben tener una comprensión profunda del liderazgo, el clima institucional, la gestión del conocimiento, las relaciones interpersonales, el manejo de grandes multitudes y otros temas relacionados para abordar estos temas de manera efectiva.

La capacidad de los maestros para identificar las discapacidades y deficiencias de los estudiantes puede mejorarse a través de la gestión del conocimiento. Mejora los resultados al

agregar valor, establecer organizaciones de conocimiento y guiarnos hacia la comprensión de nuevas tecnologías y herramientas.

Asimismo, otros factores importantes incluyen los activos, el aprendizaje organizacional, las personas, el capital intelectual y social, el desarrollo del aprendizaje, el desempeño y la personalidad. También promueve un compromiso compartido para actualizar las metas y prioridades de la organización y apoya varios métodos para llevar a cabo el proceso.

En el aprendizaje a distancia, fomentar la colaboración entre el personal docente y administrativo incluye el uso de habilidades de liderazgo, como orientación en el diseño y apoyo creativo y eventos para que los docentes se concentren en el aprendizaje, la reflexión y el apoyo. Ser docente en un contexto global es tomar decisiones acertadas y saber que el valor aparece en el tiempo: colaboración y cooperación en la solución de problemas técnicos de estudio.

El proceso de comunicación e interacción en una escuela es importante y su impacto depende del tipo de liderazgo escolar. Esto también se debe a la evolución del conocimiento que estamos experimentando actualmente, el más experimentado y actualizado es el que te da la confianza de que puedes conquistar muchos hábitats diferentes.

En nuestro contexto nacional, los directores de organizaciones son muy importantes y deben poder realizar tareas que contribuyan al nivel de educación. Esto se debe a que el liderazgo en la gestión del conocimiento afecta directamente a los directores o quienes están

encargados de liderar las distintas áreas, como son los coordinadores de instrucción en nuestro sistema educativo.

El líder debe tener las características de ser eficiente, organizado y consciente de sus objetivos para que su equipo pueda alcanzarlos. Es un proceso que debe ser determinado por el personal directivo de la organización: encontrar los canales correctos de comunicación, encontrar un desempeño efectivo y mejorar las habilidades de los empleados.

En las instituciones educativas actuales se observa que algunos administradores presentan debilidades en la gestión del conocimiento y liderazgo, sobre todo en la planificación, elaboran documentos que presentan reproducciones de otras instituciones, como programas de educación institucional, avances de cursos, no olvidemos la improvisación de procesos administrativos y actividades institucionales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera influye el liderazgo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influye el liderazgo autoritario en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021?
- ¿Cómo influye el liderazgo democrático en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021?
- ¿Cómo influye el liderazgo permisivo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia que ejerce el liderazgo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conocer la influencia que ejerce el liderazgo autoritario en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.
- Establecer la influencia que ejerce el liderazgo democrático en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.
- Conocer la influencia que ejerce el liderazgo permisivo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

1.4 Justificación de la Investigación

Debido a que una de las funciones más esenciales de una organización es promover el conocimiento, la gestión del conocimiento es ventajosa para las organizaciones, particularmente para las escuelas. Es deber de los profesionales de la educación ayudar a identificar los factores importantes y brindar las condiciones necesarias para su desarrollo. Esto promueve un aprendizaje efectivo y fomenta la participación en la gestión del

conocimiento.

La investigación incluye una amplia comprensión de cada variación, exige el uso de herramientas apropiadas para evaluar a los maestros y, en última instancia, exige los métodos analíticos necesarios para probar los conceptos.

El proceso de gestión del conocimiento consiste en conocer la capacidad, función, relación y uso de la información recibida y producida. Este proceso de investigación ayudará a las organizaciones y a los docentes a tomar en serio la gestión del conocimiento, lo que alentará a algunos docentes a organizar y publicar su conocimiento. Esta necesidad genuina y actual debe ser prioritaria por parte de las instituciones de educación superior.

Finalmente, este estudio también tiene un beneficio muy importante para el autor de este estudio, ya que le da la oportunidad de mejorar en la enseñanza y crearse mejor profesionalmente para servir a las personas en las instituciones educativas.

1.5 Delimitaciones del estudio

- **Delimitación espacial**

Este trabajo se realizó en la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey.

- **Delimitación temporal**

Este estudio se hizo en el lapso durante el año 2021.

1.6 Viabilidad del estudio

Hay 2 temas de investigación en mi curso de formación profesional, y este hecho me satisface con la investigación que propuse.

Los profesores profesionales son los co-asesores de mi tesis, porque en el proceso de aprendizaje involucran directa o indirectamente cuestiones relacionadas con las variables que

estamos estudiando.

La manera de poder acceder a una red de internet me facilita la averiguación del informe sobre las variables estudiadas.

La forma de que pueda utilizar los medios informativos (televisión, radio, periódicos, etc.) me ayudó a darme cuenta de las similitudes y diferencias a nivel local, regional, nacional e internacional.

La dirección de la Institución Educativa Inicial, la aceptación de profesores y alumnos elegida para nuestra investigación, nos capacita para realizar las observaciones requeridas.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Piza (2021), en su tesis titulada *“La Gestión del Conocimiento dentro de la Institución Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé. Propuesta de Fortalecimiento del Liderazgo Colaborativo”*, aprobada por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, donde el investigador planteo describir el nivel de gestión del conocimiento docente en una escuela con el fin de hacer recomendaciones para promover el liderazgo colaborativo en el aula. Dr. Camilo Gallegos Domínguez, Cantón de Quinindé. Desarrollo una investigación de tipo descriptiva exploratoria con un enfoque cuantitativo, la población estuvo constituida por 32 docentes. Los resultados muestran que la gestión del conocimiento influye en la mejora del liderazgo colaborativo. Finalmente, el investigador concluyo que: La estrategia organizacional dentro del contexto académico de la unidad educativa del Dr. Camilo Gallegos Domínguez en el Estado de Quinindé es mínima debido a la falta de influencia de la gestión del conocimiento, que posibilita el desarrollo del liderazgo colaborativo. En este sentido, se ha observado que es necesario fortalecer algunas habilidades de liderazgo para promover la participación, asociadas al sentido de pertenencia a la institución.

Galvis & Ramírez (2016), en su tesis titulada *“El liderazgo eje central de una propuesta de gestión directiva, desde una perspectiva humanista en las Instituciones Educativas Distritales Chuniza y José Joaquín Castro Martínez”*, aprobada por la Universidad Libre-Colombia, donde los investigadores plantearon desarrollar e implementar una propuesta de gestión humanista que fortalezca el liderazgo del equipo directivo en las

instituciones educativas distritales Chuniza y José Joaquín Castro Martínez. Desarrollaron una investigación de tipo acción con un enfoque mixto, la población estuvo constituida por 5 directivos y 60 docentes. Los resultados del estudio muestran que el liderazgo se relaciona con la gestión directiva. Finalmente, los investigadores concluyeron que: El bajo nivel de liderazgo en el equipo directivo de cada institución educativa justifica la necesidad de una propuesta rectora de gestión para fortalecer el direccionamiento estratégico de cada institución educativa y solidificar el trabajo en equipo de su equipo directivo.

Burbano & Alejandro (2016), en su tesis titulada *“Liderazgo de rango total y gestión del conocimiento: Situación Actual y perspectivas de desarrollo”*, aprobada por la Universidad del Rosario-Colombia, donde los investigadores plantearon identificar ideas e investigaciones clave de diferentes autores para conectar el liderazgo holístico y los modelos de gestión del conocimiento. Desarrollaron una investigación de tipo descriptiva con un enfoque correlacional causal, la población estuvo constituida por 100 trabajadores. Los resultados sugieren que se establecen relaciones muy arraigadas, pero es necesario explorar nuevas investigaciones en el campo administrativo, incluidos enfoques más experimentales, para obtener mejores resultados. Finalmente, los investigadores concluyeron que: Los colaboradores o individuos de una organización necesitan desarrollar habilidades clave y retroalimentarse a través de los líderes para afrontar el proceso de aprendizaje que acompaña a la gestión del conocimiento, resultando en procesos dinámicos diseñados para facilitar el desarrollo empresarial en un entorno volátil y competitivo.

Ortiz (2014), en su tesis titulada *“El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemezia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central”*, aprobada por la Universidad

Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”-Honduras, donde el investigador planteo analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de la gestión educativa, en los centros de Educación Básica. Desarrollo una investigación de tipo descriptiva con un enfoque de corte cuantitativo diseño no experimental, la población estuvo constituida por 15 distritos, 46 centros y 138 docentes. Los resultados muestran que la dirección ha dispuesto acciones para promover la identidad, principios y valores del Centro de Educación Básica. Finalmente, el investigador concluyo que: El liderazgo instruccional en el proceso de gestión educativa del Centro de Educación Primaria es fundamental para planificar, implementar su transformación e innovación; para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Ha comenzado a cambiar el compromiso de desarrollar una misión, visión y plan estratégico para el desarrollo del proceso de gestión educativa en el Centro de Educación Primaria.

Manfredi (2012), en su tesis titulada *“La influencia de la gestión del conocimiento en la efectividad del liderazgo organizacional”*, aprobada por la Universidad Torcuato Di Tella-Argentina, donde el investigador planteo estudiar la importancia y la influencia de la Gestión del Conocimiento (GC) en la efectividad del líder dentro de las organizaciones. Desarrollo una investigación de tipo explicativa, la población estuvo constituida por 23 líderes. Los resultados sugieren una mejor explicación de la relación entre la gestión del conocimiento y el liderazgo efectivo. Finalmente, el investigador concluyo que: Las empresas en industrias competitivas tienen recursos de liderazgo y gestión del conocimiento altamente desarrollados. Cuanto más competitiva sea la industria en la que opera la empresa, mayor será la necesidad de un GC muy alto. Esto sucede porque estas empresas necesitan procesos de codificación, flujo de información, aplicación e intercambio de conocimientos para ser muy eficientes. Asimismo, el liderazgo será tan ventajoso como la gestión del conocimiento, creando y manteniendo así

una ventaja competitiva integral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ramos (2022), en su tesis titulada *“Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021”*, aprobada por la Universidad César Vallejo, donde el investigador planteo determinar la relación entre el liderazgo directivo y gestión del conocimiento en los docentes del Glorioso Colegio Nacional de ciencias Cusco, 2021. Desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la población estuvo constituida por 80 docentes. Los resultados del estudio muestran que existe una relación significativa entre las variables de investigación. Finalmente, el investigador concluyo que: La relación fue proporcional y de baja fuerza ($p=0,000\leq 0,05$; $Rho=0,395$), y también se encontró relación significativa entre liderazgo gerencial y gestión curricular ($p=0,000\leq 0,05$; $Rho=0,608$), liderazgo gerencial y docencia. hubo una relación significativa entre la gestión ($p=0,000\leq 0,05$; $Rho=0,414$), y también se encontró una relación significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión de la innovación ($p=0,000\leq 0,05$, $Rho=0,429$).

Cieza (2022), en su tesis titulada *“Estilos de liderazgo y gestión del conocimiento en docentes de la Institución Educativa Salesiano San Francisco de Sales, Lima 2019”*, aprobada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde el investigador planteo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión del conocimiento en los docentes de la Institución Educativa Salesiano San Francisco de Sales, Lima 2019. Desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo, nivel básico, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal, la población estuvo constituida por 85 docentes. Los resultados del estudio muestran que los docentes exhiben un nivel

normal de liderazgo autoritario, un nivel normal de liderazgo permisivo y un nivel normal alto de liderazgo democrático. Finalmente, el investigador concluyo que: Hubo una correlación significativamente baja, negativa y del 99 % de confianza entre el estilo de liderazgo autoritario y la gestión del conocimiento (valor de P: 0,001 y Rho: -0,366**); hubo una correlación significativa baja, inversa y del 95 % de confianza (valor de P: 0,038 y Rho: -0,226*); existe una correlación significativa baja, directa y de confianza del 99% entre el estilo de liderazgo democrático y la gestión del conocimiento (valor P: 0,003 y Rho: -0,314*).

Condori (2017), en su tesis titulada *“Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno – 2017”*, aprobada por la Universidad Nacional del Altiplano, donde el investigador planteo determinar el grado de correlación existente entre el liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno, 2017. Desarrollo una investigación de tipo descriptivo con un diseño correlacional, la población estuvo constituida por 45 docentes. Los resultados del estudio muestran que existe un alto grado de correlación entre el liderazgo y gestión del conocimiento. Finalmente, el investigador concluyo que: Entre los directivos de la Escuela Normal Superior Pública de Puno existe una alta correlación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, es decir, $r = 0.72$, debido a que la presencia de liderazgos regulares individuales e institucionales permite tener jerarquías regulares de capital físico y gestión del conocimiento de recursos humanos.

Chung (2017), en su tesis titulada *“Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016”*, aprobada por la Universidad Peruana Unión, donde el investigador planteo determinar si la cultura organizacional modera la relación entre

el liderazgo y las prácticas de gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la UNPRG. Desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional, deductivo y analítico, la población estuvo constituida por 50 docentes y 100 trabajadores administrativos. Los hallazgos sugieren que los comportamientos de liderazgo transformacional y transaccional tienen un impacto significativo en las prácticas de gestión del conocimiento. Finalmente, el investigador concluyo que: La cultura organizacional media la relación entre los comportamientos de liderazgo transaccional y las prácticas de gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la UNPRG. En otras palabras, el impacto del comportamiento del liderazgo transaccional en la gestión del conocimiento depende del tipo de cultura organizacional.

Rossini (2016), en su tesis titulada *“Estilos de liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes Red N° 4, Ventanilla, 2015”*, aprobada por la Universidad César Vallejo, donde el investigador planteo determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes Red N.º 4, Ventanilla, 2015. Desarrollo una investigación de diseño no experimental, método deductivo y nivel comparativo, la población estuvo constituida por 338 docentes. Los resultados sugieren que existe una correlación positiva entre el estilo de liderazgo gerencial y la gestión del conocimiento docente. Finalmente, el investigador concluyo que: Existe una alta correlación (0,718) entre el estilo de liderazgo y la gestión del conocimiento con una significación (bilateral) de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Confirmación: Relación positiva entre estilo de liderazgo gerencial y gestión del conocimiento en Red Docentes N°4, Ventanilla, 2015.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. El liderazgo

2.2.1.1 Teorías sobre el liderazgo

Cuando se trata de liderazgo, se puede decir que ha evolucionado de muchas maneras y ha continuado a través de la historia. De acuerdo con Gómez-Rada (2002) coincide en que existen tres enfoques principales para estudiar el liderazgo, los cuales explicaré brevemente a continuación:

1. Enfoque personalista: Las características humanas de aquellos con cualidades de liderazgo son fundamentales para las primeras explicaciones del líder. Hay teorías sobre los rasgos específicos de liderazgo que sugieren que un líder es muy influyente porque tiene una combinación de rasgos que lo hacen mejor que otros en lo que hace.

Aunque estos estudios han dado lugar a muchas características, hay poco acuerdo sobre la calidad y la capacidad de los líderes innatos.

La relación entre determinados rasgos y la eficacia o éxito del liderazgo no existe sin los rasgos personales de los líderes ideales, y no es suficientemente fiable para distinguir entre líderes y no líderes con suficiente validez.

2. Teorías situacionales o funcionalistas: Afirman que las teorías individualistas del liderazgo se están abandonando en favor de nuevas explicaciones del liderazgo que ponen más énfasis en el comportamiento del líder en su forma de ser. Esta estrategia de liderazgo toma en consideración el contexto del grupo: estructura, tipos de tareas que realizan, sus objetivos, sus metas, sus necesidades y la función del líder para ajustarse a acercarse al grupo.

Intenta determinar el contexto en el que surge el liderazgo investigando las funciones que debe desempeñar el liderazgo. Dos proyectos experimentales en la Universidad de Michigan y la Universidad de Ohio, que intentaron identificar la función de liderazgo de manera completamente independiente, llegaron a conclusiones que podrían considerarse cercanas, con pocos matices.

Estas contribuciones al estilo de liderazgo fueron de alto interés inicialmente, pero a medida que avanzaban, la variabilidad en los resultados obtenidos no establecía una relación clara entre el estilo de liderazgo y la productividad. Los criticaron por no considerar el contexto en el que se desarrollaba la actividad de liderazgo.

3. Teorías contingenciales: En la teoría de la contingencia, tienen en cuenta cómo interactúa un líder con las características del entorno en el que se debe realizar la tarea. Este método incluye:

- **La Teoría de la contingencia de Fiedler:** Esta teoría sostiene que los líderes pueden ser líderes funcionales o sociales. Y, según corresponda, considere la posición del líder, el estilo de trabajo y la relación líder-miembro.
- **La Teoría de la trayectoria-meta (“path-goal theory”) de Robert House y colaboradores:** Esta teoría propone estilos de liderazgo: indicativo, solidario, participativo y finalmente enfocado. Se tienen en cuenta las características del empleado (como sus puntos de control, necesidad de logro, capacidades de tarea, experiencia y requisitos de claridad) así como factores ambientales, que pueden incluir tareas delegadas a subordinados, grupos de trabajo y sistemas de permisos.

- **La Teoría Situacional del Liderazgo de Paul Hersey y Kenneth Blanchard:** la toma de decisiones, la persuasión, el compromiso y la delegación son ejemplos de estilos de liderazgo que se pueden encontrar en esta teoría. El único factor de contingencia a considerar es la madurez del seguidor.
- **La Teoría de la decisión normativa de Vroom-Yetton (1973) y Vroom-Jago (1990):** esta teoría considera tres tipos de liderazgo, aunque dos de ellos se dividen en dos niveles: grupal (CI y CII), consultivo (CI y AI) y autoritario (AI y AII). Los atributos 7–12 de un dilema de toma de decisiones, como significado, información, estructura, aceptación, conflicto, etc., están representados por los posibles resultados de un evento aleatorio.

2.2.2. Gestión del conocimiento

2.2.2.1. Teoría de la gestión del conocimiento

Guzmán (2016) numera muchas teorías desarrolladas por varios autores que son las más significativas para explicar cómo las organizaciones gestionan el conocimiento:

- **Aprendizaje organizacional:** Actualmente, el desarrollo organizacional está basado en el conocimiento. Todas las empresas están creando conocimiento debido al crecimiento de los diferentes sectores. La necesidad de aprendizaje continuo y cambio dentro de las organizaciones. Esto se refiere a varias formas de educación. El autor afirma que vivimos en una “sociedad del conocimiento” y que el “conocimiento moderno y continuo” es ahora el recurso básico de la economía en lugar del dinero, los recursos naturales y el trabajo. Además, los “trabajadores del conocimiento” tienen un papel destacado en esta

sociedad; las organizaciones deben tener prácticas sistemáticas para gestionar su propia transformación, descartar conocimientos obsoletos, aprender a crear cosas nuevas, mejorar continuamente sobre la base de la innovación y desarrollar nuevas aplicaciones. Las organizaciones deben adaptarse al entorno empresarial en constante cambio, y tanto las personas como las organizaciones deben asumir nuevos desafíos. Esto es especialmente cierto dada la velocidad del cambio tecnológico y el entorno comercial global.

- **El capital intelectual:** El capital no financiero de una organización se conoce como sus actividades intangibles que la ayudan a desarrollar una ventaja competitiva. El término “capital intelectual” se refiere a actividades no financieras identificables que se utilizan para producir o suministrar bienes y servicios pero que no tienen una base física. En otras palabras, significa poseer el conocimiento, la experiencia en aplicaciones, las habilidades organizativas, las relaciones con los clientes y las habilidades profesionales necesarias para proporcionar una ventaja competitiva en el mercado. Numerosos autores sostienen que cuando los recursos de conocimiento estructurado se centran en las organizaciones, giran en torno a dos factores: el capital humano y el capital estructural.
- **La empresa creadora del conocimiento:** Según estos autores, el conocimiento es similar a la información, pero lo vemos como un proceso humano en contraposición a la información. La información es una parte importante de la creación de conocimiento al ayudarnos a interpretar hechos o cosas desde un punto de vista diferente, sacando a la luz cosas que antes no se veían o brindando conexiones inesperadas, convirtiéndose así en un importante medio de creación del conocimiento. El conocimiento es producido por la información, y podemos aprender de la información de un objeto si tiene esa información.

(...) El conocimiento es consistente con las creencias de que la información se genera (o se mantiene). Los teóricos creen que las bases de conocimiento se construyen a partir de la información procesada dentro de una organización y la información proporcionada por medios externos. Esta teoría se volvió importante para el conocimiento de las sociedades y organizaciones en la década de 1980, pero no ha habido mucha investigación sobre cómo se crea el conocimiento dentro y entre las organizaciones. La teoría se centra en cómo adquirir, acumular y utilizar el conocimiento existente, en lugar de cómo crear nuevos conocimientos.

- **Gestión por competencias:** Actualmente, el concepto de competencia es ampliamente utilizado en entornos organizacionales para identificar una gama de factores que están conectados con el éxito de las personas en su desempeño profesional. Las habilidades se clasifican como genéricas o de acuerdo con las instrucciones únicas del puesto. El primero se refiere a una colección de comportamientos o acciones visibles que permiten a alguien tener éxito en su rol gerencial; mientras que el concreto representa una función o tarea específica, incluyendo el conocimiento, y la ejecución. Las habilidades y actitudes requeridas para un puesto específico. (p.13)

2.3 Bases filosóficas

2.3.1. El liderazgo

2.3.1.1. ¿Qué es el liderazgo?

La capacidad de influir, inspirar, organizar y conducir a las personas, grupos y sociedades a actuar libremente para lograr sus metas y objetivos dentro de un conjunto de valores se conoce como liderazgo.

Según Fernández (2010) la definición del liderazgo es: “la cualidad o competencia social que posee un individuo o grupo con la capacidad, conocimiento y experiencia para liderar a otros” (p.89). Es importante distinguir entre liderazgo y derecho, un líder se asocia frecuentemente con la creatividad, habilidad y entusiasmo de un individuo o grupo en un proyecto, empresa o negocio.

Para Jones & George (2014) el liderazgo es: El acto de un individuo que influye, inspira y gestiona sus actividades para apoyar a su equipo a lograr las metas de una organización. El individuo que ejerce esta influencia es el líder, y cuando los líderes tienen éxito, su influencia sobre los demás ayuda a los grupos y organizaciones a lograr sus objetivos. De no ser así, su influencia no sólo es perjudicial, sino que con frecuencia dificulta el logro de los resultados deseados. (p. 497)

El proceso de desarrollar ideas y visiones mientras se vive de acuerdo con los valores que las sustentan, inspirando a otros a aceptar esos valores e influenciando a otros a hacer lo mismo con sus propias acciones.

Se requiere liderazgo en todo tipo de organizaciones humanas, particularmente en las organizaciones y sus departamentos. Su número es significativo a la hora de analizar el clima laboral ya que favorecen el desarrollo del trabajo en equipo, la reducción de conflictos, una mayor motivación, relaciones de confianza y respeto, el aumento de la productividad y satisfacción laboral.

Como se indicó anteriormente, el liderazgo “es fundamental en cualquier ámbito de la sociedad, cultura u organización, permite crear un ambiente saludable, saludable y estimulante, permitiendo utilizar el valor de la diversidad, se valora la productividad y el

desempeño de las personas” (Barroso & Salazar, 2010, pág. 9).

La capacidad de una persona para ejercer influencia o actuar de una manera que cambie el comportamiento de un individuo o grupo, así como la atracción o el interés de las personas o grupos que lo rodean, me parece que es la esencia del liderazgo de todo lo dicho.

Asimismo, la definición de liderazgo de Chiavenato (2006) enfatiza lo siguiente: “Es la influencia interpersonal que se ejerce en el contexto de un sistema de comunicación con los colaboradores para alcanzar las metas organizacionales” (p.56).

Se puede hacer referencia al liderazgo como todas las cualidades y habilidades que un líder puede desarrollar en el desempeño de sus responsabilidades, las cuales representan acciones que hacen del líder una mejor persona a través de la dirección o guía proporcionada por ese representante del equipo.

Drucker (2003) afirma: “el liderazgo, tal como lo conocemos, proviene directamente de la inteligencia, y quizás también del poder y el carisma personales, del deseo y el compromiso, de la voluntad de hacer lo que otros están menos dispuestos a hacer” (p.133)

Un líder ejerciendo su función no significa que esté ejerciendo su liderazgo porque puede ser líder, pero puede no tener liderazgo, a veces alguien asume este gran papel, pero al final del papel, él no era el líder, y las metas que había planeado antes muchas veces no se logran, por lo que siempre piensa en los resultados de la presentación del grupo.

Daft (2006) entiende el liderazgo como “la relación de influencia que se da entre un

líder y sus seguidores a través de la cual ambas partes buscan lograr cambios y resultados reales que reflejen sus metas compartidas” (p.5)

El autor señala que un gran líder es aquel que es capaz de aprovechar en sí mismo las fortalezas de los demás, lo que en un principio pensó que no podría lograr, pues es en este mismo momento que se muestra como un verdadero líder.

Newstrom (2007) define el liderazgo como “el proceso de influenciar y apoyar a otros para que sigan y estén dispuestos a hacer lo que sea necesario” (p.196)

2.3.1.2. El liderazgo en el ámbito educativo

El mejor lugar para liderar es en la educación por dos razones importantes: primero, los maestros son conocidos por tener personalidades persuasivas que pueden inspirar a los estudiantes a perseguir metas ambiciosas; segundo, es crucial que los educadores brinden a los estudiantes la oportunidad de desarrollar su propio liderazgo y establecerse en un camino de crecimiento.

Según Gil, et al. (2013) el liderazgo educativo “es la orientación de los estudiantes para lograr metas específicas y lograr un impacto social mediante el aprovechamiento del potencial ilimitado de los recursos del aula. Puede comenzar con el liderazgo instruccional, pero se llama liderazgo docente y transformacional” (p.120)

El fortalecimiento del liderazgo en clase será más efectivo si se aprovecha la necesidad actual de una educación de calidad, contextualización de la educación y formación general en las dimensiones intelectual, social, afectiva, artística, física y axiológica.

El liderazgo es esencial para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas, y

como tal, las instituciones educativas deben hacer un cambio claro y decidido hacia un verdadero liderazgo educativo, así como implementar programas educativos que demuestren su eficacia a medida que los estudiantes logran avances significativos.

En el liderazgo educativo, los gerentes deben entenderse a sí mismos como líderes de líderes para emprender una acción colaborativa permanente. Para dar forma a los valores que persiguen los estudiantes y dominar la instrucción, los administradores deben dirigir el desarrollo de un plan de estudio de alta calidad y los maestros deben establecerse como figuras autorizadas. (Martínez & Ibarrola, 2015, pág. 59)

En este sentido, los docentes son expertos en la enseñanza y el aprendizaje, por lo que es imperativo apoyar una cultura de aprendizaje y búsqueda de la excelencia, que permita que el trabajo paciente y los referentes profesionales sean las herramientas más eficaces para fomentar la diversidad en los líderes de aula. En este sentido, se recomienda ejercer un liderazgo circular, horizontal, conversacional y basado en la razón, en lugar de un estilo de liderazgo autoritario, intransigente o vertical.

El liderazgo eficaz dentro de una escuela debe entenderse como una acción cotidiana, de todo tipo. Debe incluir la capacidad de liderar alumnos sociables, respetuosos, solidarios, comprometidos con la acción y dignos de confianza. Además, debe abarcar la diversidad de enfoques, la retroalimentación y el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizaje. Los maestros también deben liderar mejorando las políticas de las escuelas y desarrollando nuevas experiencias educativas para los estudiantes. Finalmente, el liderazgo efectivo debe abarcar más que un enfoque particular, debe ser visto como un espíritu que inspira todas las acciones en las instituciones educativas e impregna todos los aspectos de la vida de los estudiantes.

El liderazgo transformacional es un gran complemento cuando las instituciones

educativas carecen de dinamismo y mejora continua, ya que facilita el análisis profundo de la realidad, la investigación sobre la necesidad de cambio, la mejora profunda, el crecimiento, los logros académicos y las relaciones interpersonales y ser siempre un excelente aliado para la educación, no importa cómo se exprese.

2.3.1.3. Factores del liderazgo

De acuerdo con Castaño (2013) señaló que existen 3 componentes que afectan el liderazgo de los directores, gerentes, subordinados y coyunturales.

- **Factores propios del director:** Las acciones de un director dependen de algunos aspectos de su carácter, cómo se siente mientras enfrenta obstáculos, planes y experiencia previa. Incluyen el temperamento y el estilo de liderazgo del líder, así como la confianza que sus subordinados tienen en él o ella; en términos de gestión, es imposible eliminar los inconvenientes y expresar opiniones, pero a través del trabajo en equipo y el consenso, se pueden compartir varias funciones con todos los subordinados. De todas las fuerzas internas, se pueden identificar las siguientes:
 - ✓ **Sistema de Valores:** ¿Qué nivel de convicción tienen que tener para involucrarse quienes se verán afectados por las decisiones que se tomen?
 - ✓ **Confianza en los subordinados:** El nivel de confianza que un gerente tiene en los demás varía mucho de otro.
 - ✓ **Tendencias de la gestión propia:** Algunos directores se sienten más cómodos en sus funciones y se sienten más naturales como altos directivos.
 - ✓ **Seguridad bajo incertidumbre:** Reduzca las posibilidades de un gerente de predecir

el resultado cuando pierde el control del proceso de toma de decisiones.

- **Factores propios del subordinado:** Explica que antes de decidir cómo liderar un equipo, un gerente debe observar las motivaciones para intervenir en el comportamiento de los subordinados, sabiendo que su comportamiento está condicionado por diversas variables de su personalidad. Si un gerente puede comprender estos factores, puede cooperar mejor con sus subordinados y, por lo tanto, colaborar de manera más efectiva; Incluso con este conocimiento como base, se puede promover una mayor libertad siempre que existan condiciones favorables y los subordinados se comprometan a asumir la responsabilidad. Por otro lado, algunos trabajadores se sienten cómodos con pautas precisas, optan por seguir las reglas de los demás y, en general, no toman decisiones, a diferencia de otros que se sienten mejor disfrutando de un nivel de autonomía. El grado de implicación, conocimiento e identificación con los objetivos de la empresa, la experiencia y la capacidad de tomar decisiones de forma independiente son otras consideraciones.
- ✓ La necesidad de independencia es relativamente alta entre los subordinados porque las personas varían mucho en la dirección que quieren.
- ✓ Los subordinados están dispuestos a asumir las responsabilidades de toma de decisiones correspondientes. Algunos ven la responsabilidad como un tributo adicional que debe pagarse a las propias capacidades, mientras que otros la ven como un “paquete que debe transmitirse a los demás”.
- ✓ Son relativamente tolerantes a la ambigüedad. Algunos empleados prefieren tener pautas claras, mientras que otros prefieren tener cierta libertad.

- **Factores relativos a la situación:** Los elementos situacionales incluyen lo siguiente: los tipos de hábitos y prácticas de la organización producirán algunos aceptados por los empleados y otros rechazados por los empleados, lo que dificulta apartarse completamente de las unidades de trabajo, la ubicación y la seguridad organizacional preparada para lograr los objetivos de la empresa; hábitos, el conocimiento requerido para hacer frente a un desafío particular. Cuando un director tiene en cuenta estos elementos, sus acciones son exitosas. Si necesita hacer un pedido, debe saber cómo hacer un pedido; si necesita una mayor libertad para participar, debe saber cómo dar. El papel del líder debe adaptarse a cada situación.
- ✓ **Tipo de Organización:** Los valores y tradiciones de las organizaciones, al igual que los de los individuos, inevitablemente influyen en el comportamiento de quienes trabajan en ellas.
- ✓ **Efectividad del Equipo:** Al determinar las responsabilidades de un grupo de subordinados en la toma de decisiones, el líder debe evaluar el grado de trabajo en equipo entre sus miembros.
- ✓ **El problema en sí:** La naturaleza del problema determina el nivel de competencia que un supervisor debe delegar en sus subordinados.
- ✓ **El efecto del tiempo:** A veces es un sentimiento común y cuanto más directa es la decisión, más difícil es relacionarse con los demás. (p.83)

2.3.1.4. Liderazgo pedagógico directivo

La capacidad para lograr el aprendizaje de los estudiantes depende no solo del esfuerzo y dedicación de los docentes en el salón de clases, no solo del liderazgo instruccional del jefe de la institución, sino también del liderazgo de esa institución, donde se encuentra el

proceso de cambio y mejora en el aprendizaje de los estudiantes, “...eso significa comprometerse y promoviendo la motivación de los docentes, el desarrollo de habilidades y competencias, la mejora de las condiciones de trabajo...”

En una publicación del MINEDU (2013), la gestión del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas señala que “un maestro líder es alguien que puede motivar a su equipo para lograr metas que mejoren el aprendizaje de los estudiantes”. Alguien que guía e influye en su equipo es un líder y tiene la capacidad de comprender, comunicar, persuadir fácilmente, establecer un propósito compartido y proponer un curso de acción.

En general, se considera que el liderazgo escolar que se enfoca en la instrucción y el aprendizaje tiene metas educativas claras, como establecer metas de estudio realistas y preparar a los estudiantes para la capacitación profesional. Los siguientes rasgos los muestra un supervisor que ha recibido capacitación en liderazgo:

- **Capacidad técnica.** Tiene que ocuparse de la gestión instruccional del director, preparándolo para fijar metas y objetivos de aprendizaje para sus alumnos. El director ha ganado reconocimiento y respeto por sus esfuerzos en brindar asistencia técnica a los maestros, evaluar su desempeño, planificar el proceso educativo y monitorear el aprendizaje de los estudiantes.
- **Manejo emocional y situacional.** Esto significa tener la capacidad de establecer relaciones con los instructores y adaptarse a las circunstancias cambiantes. Se tiene en cuenta la capacidad de fomentar el trabajo en equipo, garantizar un entorno de aprendizaje propicio, establecer altos estándares tanto para los estudiantes como para los profesores, escuchar a los estudiantes y proporcionar espacios para la participación.

- **Manejo organizacional.** Se trata de la capacidad de los docentes para crear organizaciones de aprendizaje eficaces que les permitan cumplir con sus responsabilidades.

En conclusión, gestionar instituciones educativas con liderazgo instruccional implica fijar metas y objetivos, incentivar el desarrollo de competencias docentes, rediseñar organizaciones (trabajo en equipo) y gestionar el aprendizaje (apoyar las prácticas instruccionales de los docentes).

2.3.1.5. *Componentes del liderazgo*

La teoría del liderazgo enumera cinco categorías o dimensiones del liderazgoeducativo para inferir relaciones e interpretaciones entre los docentes. De acuerdo con Robinson (2012) identifica los siguientes aspectos:

- **Establecimiento de metas y expectativas:** La dimensión del liderazgo implica desarrollar expectativas para el futuro a través de una comunicación abierta y honesta entre maestros y líderes. Inicialmente, estas expectativas pueden ser difíciles de lograr debido a objetivos contradictorios o rumores. Sin embargo, los líderes efectivos deben poder establecer metas realistas basadas en información confiable y aportes de otras partes interesadas. Esto debería ayudarlos a evitar establecer expectativas basadas en información o suposiciones sin fundamento. Para crear un ambiente de trabajo cómodo, los líderes abordan de manera objetiva y desapasionada los problemas que observan. También crean planes para remediar estos problemas y mejorar la productividad. No se permiten falsas expectativas o conversaciones; más bien, los líderes de equipo alientan el

comportamiento honesto fomentando el diálogo abierto y la comunicación efectiva entre su equipo.

- **Uso estratégico de los recursos:** Se trata de seleccionar y asignar recursos para las metas de instrucción. Esto también incluye proporcionar experiencia a través del reclutamiento. La gestión de actividades intangibles se ha vuelto cada vez más popular debido a su calidad única que las hace difíciles de imitar o copiar, dado que los recursos humanos tienen un impacto directo en la capacidad de competir de una organización. En consecuencia, un docente es el individuo encargado de gestionar el conocimiento dentro de una organización y está capacitado para hacerlo, ya que una gran organización es aquella que aprende, innova y crea continuamente para ser más eficaz y competitiva.
- **Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo:** La participación directa en el apoyo y evaluación de la instrucción brindada a los docentes se demuestra a través de visitas a las aulas y la provisión de capacitación posterior sumativa y formativa para los docentes. Los mejores docentes en general son, con una excepción, una ventaja competitiva que diferencia su trabajo del de la organización frente a estos desafíos y problemas educativos. Los hallazgos de la problemática con respecto a los problemas del sector educativo se relacionaron principalmente con la insuficiente formación docente, seguida de la desactualización de los planes de estudio. Los líderes educativos deben ver este tema como una oportunidad para alentar a los países en todos los niveles de las entidades educativas a reflexionar sobre este recurso intangible y brindar la orientación necesaria para alcanzar los objetivos del desarrollo del milenio en la educación.

- **Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros:** Además de facilitar el aprendizaje profesional formal o informal, el liderazgo efectivo también involucra directamente a los docentes. En este sentido, se enfatiza el proceso de cambio educativo y la centralidad de la innovación en los métodos de enseñanza y las estrategias instruccionales. Como mediadores del programa, los instructores deben involucrarse buscando cambios de mentalidad inusuales, es decir, deben ser verdaderos motivadores y creyentes de que la transformación natural se puede lograr a través de su ejemplo, percibiendo su impacto en los demás. El papel de los líderes educativos como agentes de cambio institucional tiene que ser reevaluado.
- **Garantía de un entorno ordenado y de apoyo:** Proteja el tiempo de instrucción minimizando el estrés externo, las interrupciones y creando un ambiente de apoyo bien organizado tanto dentro como fuera del salón de clases. La educación en el país presenta problemáticas que se deben enfrentar en cuanto a la tecnología y la enseñanza, especialmente en el proceso de enseñanza. Por lo tanto, es importante facilitar los cambios necesarios en el currículo de las buenas escuelas que puedan presentar las necesidades del currículo y la instrucción en el salón de clases. Sin embargo, también es crucial animar a los profesores a tomar decisiones rápidas que fomenta una mentalidad aspiracional y competitiva. Se necesitan nuevos líderes educativos que tengan una nueva perspectiva sobre el futuro y estén redefiniendo la cultura, la instrucción, los modelos a seguir y las mejores formas de internalizar creencias y comportamientos en los estilos organizacionales. (p.46)

2.3.1.6. *Características del liderazgo*

Además, se dice que cualquier líder en el entorno profesional de la enfermería debe ser una persona fuerte. No obstante, no todos los dirigentes son administradores; más bien, los gerentes realizan funciones organizacionales de acuerdo con los cargos jerárquicos que les han sido asignados, mientras que los líderes son en base a la jerarquía de sus organizaciones. Las cualidades personales, es decir, la gestión y el liderazgo no son lo mismo, en el entorno en el que vivimos o trabajamos, la gestión por sí sola no es suficiente, y los gerentes o expertos deben tener dos trabajos. Para que la organización tenga éxito, debe mostrar equilibrio al unir a sus líderes y gerentes, en otras palabras, es hora de dejar el gobierno tradicional, que traerá fallas organizacionales, y en su lugar enfocarse en los procesos de la organización y realmente preocuparse por las personas.

Por otro lado, González, et al. (2012) mencionan algunas características que deben poseer los líderes, las cuales son:

- **Responsabilidad:** En nuestro contexto, los líderes tienen la responsabilidad no solo de emprender tareas, planificar y monitorear actividades de manera proactiva, sino también de aceptar las consecuencias, los fracasos o los éxitos de los resultados, las acciones o las decisiones tomadas para realizar su mejor trabajo. Sí, el cumplimiento es importante, aunque implique trabajar muchos días u horas.
- **Visión:** Este término se refiere a mirar hacia el futuro, tomar una decisión sobre una

meta, elegir el camino correcto largo, mediano y corto plazo, ver no solo la meta sino todo lo que está sucediendo. Centrándome en el contexto, es decir, viendo el futuro de las personas con las que trabajo, tanto físicos como abstractos, factores internos y externos, ya que son factores que afectan cualquier organización, es imperativo predecir el futuro e innovar de manera coherente.

- **Capacidad de comunicarse:** Todos los líderes deben poder comunicarse, fomentar una cultura de expresión abierta y dar a los miembros del equipo la confianza para hacer lo mismo, hacer sugerencias o expresar su confusión, arrepentimiento e inquietudes, incluido el espacio y el espacio necesario para coordinar actividades ambientales en consecuencia.
- **Influencia:** es la cualidad que más influye en cómo se dirige una persona. Esta influencia también incluye las contribuciones del ejecutivo, director y otros líderes organizacionales a la formulación de políticas generales de gestión para que la salud de las personas puede mejorarse de forma continua.
- **Motivación:** afecta a los individuos fomentando la emoción, el vigor para realizar la visión, las metas establecidas en la organización, la lealtad y el compromiso.
- **Confianza:** este es un rasgo importante porque es una cualidad que le permite a una persona tener confianza en sí misma y en lo que está haciendo, y cuando tenemos confianza, debemos tener claro lo que debemos hacer, lograr y cómo hacerlo de manera efectiva
- **Competencia política:** No todos los líderes tienen esta cualidad, pero es necesario adquirirla porque permite comprender mejor la realidad de cada país, comprender mejor

las tácticas empleadas contra ciertos grupos políticos, organizaciones relacionadas directa e indirectamente. Para responder de manera efectiva al logro de objetivos.

- **Revisión y cambio:** Todo líder debe evaluar constantemente las acciones realizadas a través de una variedad de actividades diferentes, ya que esta es una característica crítica. Esta evaluación o revisión debe hacerse continuamente al evaluar la rendición de cuentas e identificar las necesidades y procesos que necesitan mejorar para ser consistentes con los resultados. La organización tiene mejores crecimientos. (p.92)

2.3.1.7. Gestión del liderazgo

De acuerdo con Calero (1998), señaló que el papel del supervisor para promover la educación es una sabia decisión. Un proceso tan crucial como el proceso real es tomar la decisión correcta, lo que significa que encontrar lo mejor en educación requiere muchas cosas: entre otras, maestros efectivos, buenas condiciones de enseñanza, estudiantes en buenas condiciones físicas y mentales, una política educativa clara, un ambiente bien conocido. El control de resultados, financiero y de gestión a nivel macro y la presencia de las decisiones que se toman en el día a día. El mismo autor señaló que ser director significa tomar decisiones en base a:

- Crear condiciones favorables para la enseñanza de los hechos.
- Garantizar el funcionamiento efectivo del poder ejecutivo.
- Procesos, insumos y beneficios necesarios para influir en el entorno social y consultar con el entorno social a un nivel superior.

Estos rasgos definen mejor la labor del director de un centro educativo.

1. **En la Gestión pedagógica:** Se debe prestar especial atención a los docentes para mejorar

su integridad y eficacia. Para poder decidir correctamente crear un buen ambiente para la enseñanza, el director debe tener una buena comprensión del tema de aprendizaje, en particular: las variables o factores que tienen efectos positivos y negativos sobre él, en las condiciones a ser el resultado esperado, el orden del estatus docente y más.

- 2. En la gestión Administrativa:** Tomará decisiones y procesos organizacionales en la empresa para asegurar que los servicios educativos se brinden de manera continua, disciplinada y de acuerdo a las normas y objetivos establecidos a nivel de edificio de trabajo.

Poder tomar decisiones a este nivel requiere una comprensión profunda del centro educativo como institución social. Un colegio o escuela no es solo un lugar donde los estudiantes van a tomar el relevo, sino un espacio social donde se tratan los símbolos, los valores, el lenguaje y las relaciones concretas. Es también donde la sociedad legitima y valida el conocimiento de sus juicios, y es parte esencial del currículo. Los estudiantes no solo aprenden de lo que sucede en el salón de clases, también aprenden de la forma en que la institución escolar entera opera en el día a día. Es por esto que se toman decisiones sobre cómo definir y concebir los espacios físicos, los horarios, la disciplina, la señalización escolar, cómo se conectan los docentes con los alumnos y docentes, las celebraciones, el formato y tipo de reuniones, etc., son decisiones que los directores deben considerar con detenimiento, porque son todos educativos.

- 3. En la Gestión Institucional:** El director toma una decisión que afecta a toda la entidad. Debe tomar decisiones para conectar la institución a la comunidad social de la mejor manera posible: con los padres, gobierno, parroquias, personas e instituciones educativas. Este tipo de decisiones requiere que el director tenga un conocimiento sólido del entorno social, las

expectativas e intereses de otras instituciones, las instituciones que dirige y las limitaciones y posibilidades de las entidades y grupos con las que debe trabajar. La toma de decisiones es necesaria para asegurar que las instituciones educativas se adapten y satisfagan las necesidades y expectativas de las comunidades en las que operan.

- 4. Estilo directivo:** Un estilo de dirección es un tipo de liderazgo donde los líderes asumen la responsabilidad de informar a los empleados de lo que se debe hacer y cómo lograrlo en el día a día de la oficina. Por lo tanto, este es un estilo de liderazgo donde el jefe manda a sus subordinados con autoridad. Para definir los deberes de cada empleado, un líder gerencial ejerce su autoridad dando instrucciones claras, detalladas y directas. Debido a que se esfuerzan por mejorar los talentos de todos, este tipo de líder pone un énfasis específico en los talentos de los empleados. Si hablamos del estilo de liderar un equipo, una organización o una empresa, el liderazgo directivo lo asumen quienes cumplen el rol de informar. Esto significa que este tipo de liderazgo se basa principalmente en informar a los empleados sobre lo que deben hacer todos los días y la forma correcta de hacerlo. Es común confundir liderazgo gerencial con estilo de asignación de trabajo o carrera. El líder es el único responsable de definir responsabilidades y objetivos, dar instrucciones específicas a los subordinados y monitorear estrictamente la finalización de las tareas. La autoridad para manejar los problemas y tomar decisiones también pertenece al líder. El líder instruye a los miembros de su equipo sobre lo que se debe hacer, cómo se debe hacer, cuándo se debe hacer y dónde se debe hacer, y supervisa estrictamente la ejecución de sus decisiones y soluciones. (p.284)

2.3.1.8. Dimensiones del liderazgo

Después de realizar múltiples estudios, los académicos Lewin, Lippit y White concluyeron que en la encuesta se considerarán tres tipos diferentes de liderazgo. En la misma línea, Zuzama, (2015) afirma que, “refiriéndose a estos estudios, la persona que crea el ambiente es el líder encargado de dirigir al equipo, realizando tres acciones según tres estilos: el estilo autoritario, que impone autoridad” (p.11); cada miembro del grupo debe participar activamente, el enfoque democrático es el laissez-faire, lo que permite que cada persona persiga sus propios intereses.

- **Liderazgo autoritario:** Este tipo de gobierno es diferente porque impide que el personal de la entidad participe en las decisiones, es decir, prohibir la libertad de expresión. Este estilo de liderazgo se basa en el autoritarismo, donde el líder toma la decisión y los seguidores la llevan a cabo. Debido a que solo el líder del equipo puede tomar decisiones y no está claro qué sucederá en el futuro del equipo. En términos de participación en la ejecución, la mayoría de las personas no participan en el trabajo a menos que tengan que enseñar a otros a ejecutar, dirigir, organizar, etc. Lázaro (2019) concluye en la siguiente línea como: El liderazgo ocurre cuando el líder se siente listo para tomar todas las decisiones necesarias para monitorear y guiar las decisiones del grupo. Este método no le permitirá sentirse seguro como todos los demás porque ve que sus miembros no pueden realizar las actividades. Este enfoque coloca al líder del equipo en una relación vertical y superior con los miembros del equipo, brindando información incompleta y anteponiendo su voluntad y conveniencia a los puntos de vista de otras personas. (p.18) Asimismo, este tipo de liderazgo significa dar órdenes y querer actuar directamente sin consultar a los miembros de la entidad, pidiéndoles que realicen, es decir, dando instrucciones para realizar tareas, y como resultado, el líder actúa como el dominante.
- **Liderazgo democrático:** Este tipo de liderazgo se rige por la colaboración, la negociación y la toma de decisiones, donde no se sigue la individualidad y se comparte la toma de decisiones. En la toma de decisiones, este estilo de liderazgo se basa en la experiencia y la identificación del equipo. Cada estrategia tiene una pregunta de discusión grupal que cuenta con el apoyo de los líderes. Respecto al futuro, el enfrentamiento en el grupo se deriva una cierta visión del futuro.

En caso de duda, los líderes a menudo sugieren posibles alternativas para ayudarlos a ver con claridad. Al respecto, Lazaro (2019) afirma que: La idea de que las escuelas deben dejar de ser autocráticas y adoptar principios democráticos tanto en su diseño como en su funcionamiento se apoya en el desarrollo de una cultura democrática cuando se permite la participación en la toma de decisiones. Los miembros de una institución educativa también pueden desarrollar un sentido de pertenencia y una conexión con un grupo, propicio para el crecimiento personal. (p.19) En resumen, un líder independiente se caracteriza por la autorización para trabajar, sabe delegar a los miembros de la organización, reducir su trabajo, hacer que los dueños aprecien su trabajo, escucharlos y mantenerlos unidos.

Liderazgo liberal: El liderazgo liberal ocurre cuando el líder renuncia al rol y la responsabilidad de la organización y transfiere la autoridad total de toma de decisiones a los miembros de la entidad. Este tipo de liderazgo no ejerce ningún liderazgo en relación con la toma de decisiones. Proporciona completa libertad para las decisiones individuales, con poca o ninguna implicación de los directivos que sólo actúan en situaciones límite. Para el futuro, los líderes están “disponibles” y “si es necesario” para brindar información, materiales u opiniones, pero no intervienen activamente. Asimismo, Lazaro (2019) indica que: De esta manera, las tareas se delegan a la propia organización educativa de la institución en un esfuerzo por ganar algo de responsabilidad y abordar los problemas emergentes.

De esta forma, se fortalece la libertad y la creatividad del equipo, mientras que el propio líder del equipo asume un rol más pasivo, con menos control y menos compromiso para resolver las múltiples dificultades, delegando en cambio las responsabilidades de los líderes institucionales al rol de educador, creando un ambiente negativo en los escenarios educativos, donde dominará la falta de compromiso institucional. (p.21) Como resultado, afirmamos que el liderazgo liberal implica otorgar a los miembros de la organización la autoridad para tomar sus propias decisiones; los miembros de la entidad deben estar más decididos.

2.3.1.9. Cualidades de un Líder

Existen muchas cualidades que pueden ser parte de un líder y todos los que siempre son designados como líder, en primer lugar, según Bornstein & Bornstein (2019), se identifican por tener muchas de las siguientes características:

- **Enfoque:** El líder siempre debe tomar decisiones importantes, por lo que es fundamental que se mantenga enfocado en las metas que se plantean dentro del equipo. Debido a que cualquier distracción pondrá en peligro su liderazgo, un líder nunca debe perder de vista las prioridades del equipo.
- **Confianza:** La confianza es una de las principales herramientas que utiliza un líder para motivar a sus seguidores, ya que es un componente crucial en esta situación porque permite que los seguidores tengan fe en lo que el líder sugiera, pero hacerlo requiere que el líder se apague el esfuerzo previo. Un líder demuestra con palabras y hechos que se puede confiar en él.

- **Transparencia:** Una cosa que un líder nunca puede tener es una mentira, y no hace falta decir que la transparencia siempre juega un papel crucial en un grupo de personas, ya que revelar siempre la verdad de todo lo que ocurre socavará la capacidad de todos para liderar de manera efectiva.
- **Pasión:** si hay algo que inspira a los demás es mostrar la pasión de una persona por algo en particular, si un líder puede mostrar su pasión por su equipo y lo que está haciendo, todos a su alrededor lo verán. Este entusiasmo a sus líderes los impulsa hacia adelante.
- **Innovación:** El líder siempre debe ser innovador ante cualquier situación que se presente, y todo el que lidera espera que sea él quien proponga nuevas ideas de soluciones, tareas y metas, no solo explicando en qué consiste cada una de estas ideas novedosas, sino también cómo implementar cada una de ellas.
- **Paciencia:** Sin duda, un líder siempre está teniendo que ejercitar la paciencia porque la presión existe en cada situación que se presenta a lo largo de su liderazgo, pero ese es el papel que debe desempeñar. Sobre, mostrando paciencia en tales situaciones para que, a través de la calma, la tranquilidad y la paciencia pueda resolver cualquier situación que se presente con gran sabiduría.

2.3.2. Gestión del conocimiento

2.3.2.1. Definición

De acuerdo con Gómez, Pérez y Curbelo (2005) afirman que “el objetivo general de la gestión del conocimiento en cualquier tipo de organización es localizar, recopilar, organizar, categorizar, evaluar, transferir y difundir información, ideas, perspectivas y experiencias de todos los miembros de la misma. organización para luego utilizarlo en beneficio

organizacional” (p.40). Como resultado, la participación de las organizaciones en la economía del conocimiento requiere que se reestructuren de una manera que les permita incorporar y utilizar el conocimiento en sus operaciones convencionales, reconociendo e incorporando así el conocimiento como un componente crucial que influye en las operaciones comerciales a nivel global.

Esto lleva a algunas personas a creer que el conocimiento solo se puede gestionar a través de la tecnológica. Sin embargo, esto es falso ya que los procesos pueden beneficiarse mucho de las plataformas tecnológicas siempre que se almacene y difunda información

De acuerdo con Archanco (2016), define como: El método a través del cual una organización hace que la información sea real y facilita que todos adquieran ciertas habilidades, y lo hace de manera eficiente y sistemática. Por ello, es fundamental aclarar que estas habilidades y conocimientos no siempre se encuentran en las organizaciones u otros negocios; como resultado, esto significa que a veces se pueden crear fuera de dichas organizaciones. (p.9)

Es importante saber que, para gestionar el conocimiento de la organización, debe estar conectado no solo a la dirección, sino también a los procesos y a las personas, porque los departamentos de las empresas pueden utilizar información distribuida, pero si los empleados no pueden crear conocimiento.

Daedamun (2010) define la gestión del conocimiento como: “Ante las complejidades del cambio ambiental, la creación, adquisición, retención, mantenimiento, uso y procesamiento de conocimientos antiguos y nuevos con el fin de proporcionar a cada empleado la información que necesita. En sus actividades el momento exacto en que es

válida” (p.32)

La capacidad de desarrollar conocimiento que puede fluir entre las partes constituyentes de una organización, permitiéndoles producir bienes, servicios, procesos y sistemas y cumplir sus misiones.

Según Gomes, Pérez y Curbelo (2005), la gestión del conocimiento es un proceso metodológico que emplea el conocimiento institucional para fortalecer las capacidades institucionales y de próxima generación con el único objetivo de lograr una ventaja competitiva sostenible. (p. 53)

La gestión del conocimiento es también el uso cuidadoso del conocimiento por parte de los miembros de las organizaciones en beneficio de la educación, así como de las organizaciones nacionales.

La gestión del conocimiento es descrita por Pérez (2009) como “la disciplina encargada del diseño e implementación de sistemas destinados a identificar, capturar y compartir sistemáticamente el conocimiento creado dentro de una organización con el fin de traducirlo en valor organizacional” (p.99).

Por lo tanto, una organización será efectiva porque puede identificar, capturar y compartir conocimientos de manera sistemática entre todos los participantes de una institución educativa y puede generar valor agregado en el resto de la competencia, lo que describe a la organización como una entidad efectiva.

La gestión del conocimiento es descrita por Garcés (2014) como: Un grupo de procesos, acciones e interacciones que contribuyen a la adición significativa de nuevos

conocimientos, es decir, encaminados a adquirir, utilizar, desarrollar, identificar, difundir y retener conocimientos pertinentes, en consonancia con los recursos existentes y el pensamiento estratégico que define el proceso de su desarrollo. (p.62)

2.3.2.2. Importancia de la gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento es importante para apoyar el crecimiento y desarrollo personal de los miembros de la organización, para crear un lugar de trabajo adecuado y competitivo.

De acuerdo con Aja (2002) “La gestión del conocimiento es el proceso de identificar, capturar, organizar y difundir datos e información críticos para ayudar a la organización a responder a las necesidades del cliente y buscar la implementación y realización del potencial de la organización” (p.6).

La gestión del conocimiento es crucial para las organizaciones tanto nacionales como comerciales, requiriendo que las unidades productivas o empresas lo hagan, adaptándose a la naturaleza de los nuevos recursos que surgen en la mente de las personas, que se generan a través de la interacción colectiva y que se desarrollan en el tiempo y creciendo se comparte, lo que significa cambiar fundamentalmente muchos conceptos relacionados con el desarrollo socioeconómico, político y cultural.

Al respecto (Minakata, 2016), afirmó: “La acumulación de métodos permite que el capital intelectual de una organización aumente significativamente su capacidad y conocimiento para abordar con eficacia todas sus actividades en un menor período de tiempo” (p.78).

La gestión del conocimiento es valiosa porque facilita el crecimiento y desarrollo personal de los miembros de las escuelas, instituciones, y así promueve un ambiente de trabajo positivo y competitivo. Los beneficios que reciben los afiliados y las instituciones al usar la gestión del conocimiento se pueden ver en resultados positivos de acción rápida, satisfacción, recursos, esfuerzo, bienestar, etc.

2.3.2.3. Objetivos de la gestión del conocimiento

Las personas tienen un papel importante y activo en la gestión del conocimiento; el conocimiento surge de los individuos y cambia de acuerdo a lo que ellos consideran importante. Como resultado, los trabajadores son más importantes para las organizaciones de lo que uno podría pensar; por lo tanto, tanto los empleadores corporativos como los líderes comunitarios deben cambiar sus relaciones con los ciudadanos o trabajadores. También se debe valorar la contribución emocional que los empleados brindan a su comunidad u organización.

Por lo tanto, la cooperación y el compromiso de los usuarios ahora son necesarios para la planificación estratégica en todos los niveles organizacionales y beneficiarios de estos planes para crear la creación de conocimiento necesaria para lograr todos los objetivos establecidos en el plan.

El propósito de la gestión del conocimiento según Otter y Cortez (2003) es fortalecer aquellos espacios en una organización donde los participantes organizacionales puedan lograr mejores resultados. Estos objetivos incluyen:

- Activar los medios necesarios para obtener la información y el conocimiento buscado por las personas, comunidades o regiones en la situación adecuada. Esto se logra mediante el uso de herramientas que permiten el análisis de la información, lo que fortalece las capacidades internas para responder a las ideas y conocimientos tácitos obtenidos de esa información.
- Gestionar los conocimientos y aprendizajes adquiridos por la organización para fortalecer la institucionalidad es un paso necesario para intentar implementar estrategias de desarrollo de largo y mediano plazo.
- Diseñar un sistema de entrada de conocimiento más efectivo, basado en las reglas del futuro. En estas situaciones, el conocimiento estratégico sirve como columna vertebral del sistema y lo mantiene funcionando de manera efectiva.
- Permite la transmisión de conocimientos entre los muchos participantes de la organización y establece una base técnica adecuada para su entorno de aplicación. Lograr este objetivo permitiría una mayor flexibilidad en la resolución de problemas y la adaptación a los requisitos ambientales. (p.8).

2.3.2.4. Modelo de gestión del conocimiento

El propósito de presentar el principio o esquema de la gestión del conocimiento es crear oportunidades para crear nuevos conocimientos que sean valorados y utilizados por la organización y por quienes se benefician del producto o servicio resultante.

Por tanto, es posible generar conocimiento a partir de la relación entre el conocimiento

explícito y tácito, las formas de transformación propuestas por Nonakay Takeuchi (1995), que serán objeto de estudio:

- **Socialización:** El conocimiento tácito puede transformarse en conocimiento tácito mediante el intercambio de experiencias entre individuos. Sin la necesidad del lenguaje hablado, es posible desarrollar conocimientos que incluyen modelos mentales o habilidades técnicas, como resultado, la observación, la práctica y la simulación pueden usarse para adquirir conocimiento tácito. La capacidad de guiar a otros hacia las mismas metas sin exigirles que lo hagan o sin perder su capacidad de ejercer un juicio crítico son dos factores más que se valoran. Además, cabe mencionar que la socialización también existe en la relación entre clientes y proveedores, compartiendo constantemente conocimientos tácitos que pueden ser utilizados.
- **Externalización:** Se toma en consideración cuando el conocimiento tácito se transforma en conocimiento explícito. A lo largo del procedimiento, evaluamos varias formas de traducir el conocimiento en conceptos, hipótesis y modelos. También tomamos en consideración metáforas y analogías para ayudarnos a comunicarnos. La clave es poder exteriorizar el conocimiento tácito para obtener nuevo conocimiento explícito, que ya está compuesto por modelos y sistemas lógicos coherentes.
- **Combinación:** Se trata de transformar conocimientos básicos en conocimientos más complejos o combinar dos tipos diferentes de conocimiento y organizarlos en un plan de entendimiento. La recopilación y el intercambio de conocimientos permite una clara categorización, agrupación, combinación y clasificación, lo que permite la creación de nuevos conocimientos que pueden modificarse o simplemente crear nuevas y más amplias

ideas.

- **Internalización:** Este proceso, conocido como “aprender haciendo”, es bastante similar al aprendizaje en un entorno formal en el sentido de que implica convertir el conocimiento explícito en tácito incorporándolo a la práctica de actividades. Es fundamental contar con documentos o manuales que faciliten la transmisión del conocimiento para facilitar la creación de conocimiento tácito.

Las transformaciones, independientemente de sus formas, crean conocimiento que constituye el proceso por el cual son analizadas cuidadosa y profundamente, y que pueden ser recogidas en un modelo para que puedan ser adecuadamente gestionadas y alcanzadas en la organización buscada.

2.3.2.5. Perspectivas en la gestión de conocimiento

Hay muchas teorías en la gestión del conocimiento, que se relacionan con conceptos complejos y el potencial de los conceptos abstractos. Para los propósitos de este estudio, se tomaron en cuenta muchas perspectivas sobre la gestión del conocimiento incluidas las perspectivas de tecnología de la información personal, social, organizacional y comercial, se consideran significativas para brindar orientación sobre la gestión del conocimiento en el campo legal.

- **La perspectiva de la tecnología de la información:** Este enfoque, se basa en la literatura sobre tecnología de la información sobre la gestión del conocimiento como un problema técnico que se descubre y gestiona dentro de un sistema de información. Este concepto de gestión del conocimiento parece minimizar la importancia de

factores adicionales, comodispositivos de comunicación y software de hardware. La gestión del conocimiento en la actualidad involucra una amplia gama de factores, siendo las bases de datos y los sistemas de información los dos únicos. La base de los esfuerzos para gestionar el conocimiento no es la tecnología de la información. Ningún software de gestión del conocimiento puede resolver todos los problemas de intercambio de conocimientos por sí solo. Por el contrario, existen varios desafíos relacionados con el cambio del comportamiento de las personas, la estrategia comercial y las prácticas laborales.

- **El enfoque social o de las personas:** La gestión del conocimiento es vista desde una perspectiva social como un proceso social y educativo que se enfoca en las personas y las relaciones sociales y está influenciado por la estructura organizacional, el trabajo en equipo y la cultura. Las organizaciones producen nuevos conocimientos al organizar y procesar la información a través del aprendizaje organizacional, las comunidades prácticas, las ecologías del conocimiento y las redes de conocimiento.
- **Perspectiva individual (personal) de la gestión del conocimiento:** Desde un punto de vista personal, la gestión del conocimiento es vista como una relación constante entre los individuos y la autoconciencia en una organización. Para desarrollar y asegurar que el conocimiento individual funcione dentro de las organizaciones, examinan la posibilidad de unir a las personas. Usan esta lente para explicar cómo se crea el conocimiento individual, y luego las personas participan y convierten ese conocimiento en uno de sus modos taquiónicos de conocimiento mediante 4 dinámicas de creación de conocimientos organizacionales (externalización, internalización, socialización y combinaciones).

- **La perspectiva organizativa de la gestión del conocimiento:** Este punto de vista ve la gestión del conocimiento como una colección de iniciativas organizacionales integradas, que incluyen estrategias, estructuras organizacionales, culturas, elaboración y aplicación por equipos multidisciplinares de estilos de gestión de los conocimientos. La definición de gestión del conocimiento también incluye la creación, almacenamiento, recuperación, transferencia y uso del conocimiento. Estos muchos procesos permiten que las organizaciones aprendan, reflexionen, olviden y luego vuelvan a aprender. La planificación organizacional ha sido objeto de críticas por centrarse en el conocimiento especializado y convertir la gestión del conocimiento en un proceso sistemático.
- **Perspectiva empresarial de la gestión del conocimiento:** Los conceptos de negocio se enfocan en cosas nuevas gracias al conocimiento, visión y recursos de la empresa. Un enfoque basado en el conocimiento identifica el conocimiento dentro del negocio principal de la empresa. Durante mucho tiempo se ha reconocido que el progreso económico depende del conocimiento y su aplicación práctica. Según la teoría basada en el conocimiento, los servicios y productos obtenidos a partir de recursos tangibles dependen de cómo se combinen y utilicen los conocimientos de la empresa. Por el contrario, el modelo de negocio basado en recursos considera el conocimiento como los recursos organizativos de una organización, así como el capital intelectual, las operaciones comerciales manejables, las habilidades de gestión y otras capacidades que constituyen la base de una ventaja competitiva.

2.3.2.6. Gestión del conocimiento en las organizaciones educativas

Dado que las instituciones educativas tienen como misión promover la educación de las personas a través de una variedad de niveles educativos y métodos de entrega, los gobiernos de todo el mundo se concentran en lograr la educación a través de estas instituciones. Sin embargo, la educación no ocurre por sí misma; requiere la presencia simultánea de muchos factores y condiciones, uno de los cuales es el enfoque hacia el logro de la meta porque toda educación implica perseguir la consecución de determinadas metas y objetivos acordados con el tiempo y espacio disponible. Para Rodríguez & Garín (2015), expresan que:

Las instituciones educativas necesitan estrategias que les permitan hacer frente a las cambiantes y crecientes demandas de su entorno. No es importante que las organizaciones se ajusten a los cambios sociales, sino que tengan la capacidad de anticiparse a ellos y buscar alternativas. Las estrategias de gestión y aprendizaje organizacional abordan estos desafíos al proporcionar a las organizaciones las herramientas y los procesos para crear nuevos conocimientos y capitalizar los conocimientos existentes, mejorando así el desempeño de los empleados y, por lo tanto, mejorando el desempeño organizacional. (p.73)

En las organizaciones educativas, la estrategia es una herramienta para concretar políticas, metas, propósitos, misiones y visiones, pues esta gestión del conocimiento juega un papel importante porque a través de ella se genera y difunde el conocimiento necesario para concretar el logro de las metas. Estrategias educativas, por lo que se han creado funcionarios y unidades de educación dentro del Ministerio de Educación, de lo contrario, no se lograrán los

resultados deseados, y la calidad de los resultados actuales no dependerá de muchos aspectos de una buena gestión del conocimiento en todos los aspectos. Ejemplos de política educativa peruana podrían incluir unidades de gestión educativa local, política educativa regional, etc.

Para implementar el currículo y posibilitar la instrucción y el aprendizaje en el aula, gestionando el conocimiento en la educación lo cuales incluyen la planificación, difusión, aplicación, coordinación y control del flujo de conocimiento que sirve al educador.

Las instituciones educativas en nuestro país, como se ha visto, sólo brindan servicios educativos por orden del Ministerio de Educación y no toman en cuenta los problemas, necesidades o intereses de las personas en cada región. Rodríguez y Garín(2015), expresan que: Durante muchos años, las instituciones educativas han sido consideradas como meras agencias ejecutoras de políticas educativas definidas y determinadas externamente. Determinar qué, cómo, cuándo y por quién enseñar no siempre está claramente definido con enfoques o intereses ideológicos específicos basados en necesidades generales. Las instituciones de educación y formación estipuladas por leyes y reglamentos están obligadas a tener esto en cuenta. Esta confianza es consistente con el concepto unificador del sistema de formación y otorga a los profesionales el papel ejecutor externo de la toma de decisiones. (p.75)

La extensión del proceso democrático, su aplicación en el sistema formativo y una mayor conciencia de la necesidad de acercar la formación al usuario final, ha facilitado un proceso de descentralización, mayor autonomía institucional y un rol cambiante del profesorado. Frente al modelo de dependencia, ahora estamos discutiendo recomendaciones relacionadas con la autonomía institucional y docente, donde tiene sentido analizar cómo las

organizaciones aprenden y mejoran.

Para Rodríguez y Garín (2015), el progreso organizacional: Nos permite hablar de formas de alcanzar expectativas, expectativas o cualidades establecidas. Por lo tanto, en un contexto global, el concepto de calidad se refiere al concepto de mejorar los procesos y productos o servicios que brinda una organización y evoca cosas tales como un buen ambiente de trabajo, buen funcionamiento organizacional, buena voluntad en procesos y productos, etc. En un sentido operativo, la calidad se refiere a la capacidad de un producto o servicio para satisfacer las expectativas y necesidades de los usuarios, para satisfacer las necesidades de la sociedad. (p.78)

La buena educación y las escuelas van más allá de la calidad del aprendizaje presencial, permiten o crean buenos resultados y ayudan a las organizaciones educativas a brindar buenos servicios a la sociedad.

2.3.2.7. Dimensiones de la gestión del conocimiento

Las herramientas para estudiar la gestión del conocimiento ya están disponibles como resultado del creciente interés de los investigadores en el tema. Algunos de ellos fueron creados para estudiantes, mientras que otros fueron creados para profesionales. En este estudio, Probst et al. (2001) utilizó el Cuestionario de Diagnóstico de Gestión del Conocimiento en la práctica para involucrar a expertos académicos en el estudio. El tamaño de este instrumento se conoce como “Ciclos Probst” en el uso cotidiano y sus dimensiones son las siguientes:

- **Adquisición/aprendizaje del conocimiento:** Esto incluye capturar u obtener información no conocida, incidental o rara de una organización tal como está organizada y tiene un propósito para la organización. Parte de la información proviene de usuarios, competidores, ciencia, datos históricos y estadísticos, lo que permite sacar nuevas conclusiones.
- **Creación del conocimiento:** El proceso de desarrollo de nuevos conocimientos a través de la investigación o la documentación sistemática de la experiencia profesional se conoce como creación de conocimiento. Una organización debe contar con una estrategia, ya que las cosas pueden suceder en varios departamentos y, en ocasiones, de formas inesperadas. Es un proceso paciente y lento que aprovecha las contribuciones positivas del conocimiento explícito y tácito más que uno continuo.
- **La creación de conocimiento puede provenir de dos fuentes:** La experiencia laboral es lo primero: los docentes producen intelectualmente a partir de soluciones de problemas, procedimientos de aplicación y mejora, pruebas teóricas, etc. El método científico se puede utilizar para desarrollar conocimiento mientras se examina una o más variables, se describen situaciones, se comparan, se determinan relaciones o causalidad entre variables o se intenta encontrar soluciones a problemas.
- **Comunicación o transferencia del conocimiento:** El entendimiento adquirido dentro de una organización no cambia nada por sí solo, para experimentar su poder benéfico, debe ser transferido a los miembros de la organización. A veces esto se hace usando texto impreso o documentos electrónicos. La información es lo que es, pero no hay garantía de que conduzca a la comprensión. Por lo tanto, debemos trabajar juntos para comprender el significado del contenido y sus resultados relacionados con la misión de la organización,

incluso a través del entrenamiento, la demostración o la creación de situaciones reales, el entendimiento debe ser práctico y auténtico.

- **Aplicación/utilización del conocimiento:** La aplicación del conocimiento es donde se revelará su uso final y significado productivo. El conocimiento debería facilitar un mayor aprendizaje, pero lo que es más importante, proporciona un mejor resultado para los objetivos de la organización. (p.69)

2.3.2.8. Elementos de la gestión del conocimiento

- 1. Gestión de los Recursos Humanos:** Cualquier persona o grupo con conocimiento que agrega valor a una organización se describe con el término “capital intelectual”, que se usa en los negocios. Para los profesionales y organizaciones de la sociedad del conocimiento, es visto como una importante fuente de riqueza. Las actividades comerciales intangibles son otro grupo al que se utiliza el término, en las que participa una organización que, aunque no se reflejan en su estado financiero, ahora generan valor o es probable que lo hagan en el futuro. En la nueva economía, la información y el conocimiento se utilizan para producir bienes y servicios de alta calidad, y se han convertido en sus principales recursos esenciales. En los últimos años se ha propuesto una definición de capital intelectual en el mundo empresarial, definido como un conjunto de aportes no materiales que conforman las actividades primarias de una organización del tercer milenio.
- 2. Gestión de la Información:** Para reducir la incertidumbre o aumentar el conocimiento sobre un tema específico, la información se define como una colección de datos sobre un evento, una cosa o un fenómeno. La información ahora se ve como un recurso que debe administrarse de manera efectiva, al igual que los recursos financieros, técnicos y

humanos.

Para el ser humano moderno y sus actividades comerciales, la información es fundamental como medio de difusión del conocimiento. Recopilar, manipular, procesar, desinfectar, preservar y acceder a la información obtenida por una organización de una variedad de fuentes son tareas que se incluyen en el proceso de gestión de la información. Una tarea es monitorear el acceso del usuario final a la información y sus derechos mientras toman decisiones.

3. Utilización de las Tecnologías de la Información: Los medios digitales, especialmente el internet, así como las redes sociales, páginas web y los entornos virtuales (servicios, conocimientos, productos) facilitan el proceso de desarrollo. Estas herramientas son necesarias para el proceso de transformación del conocimiento tácito en conocimiento explícito, así como para el intercambio de conocimiento. Las plataformas digitales han jugado un papel importante en los sistemas de gestión del conocimiento, han permitido que se desarrollen espacios de comunicación entre personas (en todos los rincones del planeta), los espacios digitales también se han convertido en espacios productivos, y aún existe. Crear nuevos productos de conocimiento solicitados por los clientes mediante el intercambio de conocimientos e información.

2.4 Definición de términos básicos

Calidad educativa: una acción o hecho de que la gestión de la educación y el aprendizaje en la comunidad responde a las necesidades y deseos de aprendizaje y enseñanza de los alumnos. Durante la realización de este estudio, se tuvo en cuenta la relación entre la calidad de la instrucción y el trabajo de los profesores.

Clima Organizacional: el término “clima organizacional” o “clima laboral” también se utiliza para referirse a este fenómeno. Las organizaciones competitivas que buscan aumentar su productividad y mejorar sus servicios a través de estrategias internas deben prestar atención a este tema.

Gestión del conocimiento: la estrategia horizontal de máxima prioridad de la organización es identificar (usando conocimiento tácito y explícito), adquirir, crear, distribuir, capturar, evaluar y aplicar la innovación organizacional.

Gestión pedagógica: esta gestión se fundamenta en los procesos básicos del quehacer de las instituciones educativas y sus integrantes: la enseñanza y el aprendizaje.

Líder: tienen cualidades actitudinales (generosidad, coraje, fe, sabiduría y riesgo), comportamientos inspiradores (motivación, pasión, integridad constancia, confiabilidad, esperanza y creencia) y actitudes recíprocas (presencia, comunicación, disposición, persuadir, capacidad de escucha y negociar).

Liderazgo autoritario: se relaciona con el estatus que confiere un determinado tipo de trabajo o puesto ejecutivo, y se afirma que su autoridad no se basa sólo en sus responsabilidades sino también en su ego y falta de confianza en los que les rodean.

Liderazgo democrático: la gente entiende que el verdadero éxito proviene del trabajo duro y el compromiso mutuo de esta manera. Los gerentes están motivados para lograr grandes metas; los analizan conjuntamente, desarrollan estrategias y las ejecutan todas. Se concentran en los hechos y se ocupan de las repercusiones.

Liderazgo directivo: las intenciones y objetivos compartidos de la escuela son articulados y logrados por los directores que administran los recursos e influyen en el

comportamiento de otras personas.

Liderazgo: influenciar a otros y apoyarlos en su trabajo para perseguir apasionadamente objetivos compartidos es lo que implica este proceso. En consecuencia, el liderazgo es la capacidad de organizar, coordinar, convocar, facilitar, alentar, motivar y evaluar un equipo o grupo de personas.

Motivación: consiste en elementos que influyen en el comportamiento de una manera que promueve los objetivos. La actualidad es un factor crucial en la gestión del personal, por lo que la empresa puede crear una cultura organizacional sólida y confiable al comprenderla y controlarla.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis General

El liderazgo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

2.5.2 Hipótesis Específicas

El liderazgo autoritario influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

El liderazgo democrático influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

El liderazgo permisivo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

- **Variable: El liderazgo**

Según Fernández (2010) la definición del liderazgo es: “la cualidad o competencia social que posee un individuo o grupo con la capacidad, conocimiento y experiencia para liderar a otros” (p.89).

- **Variable: Gestión del conocimiento**

Según Gomes, Pérez y Curbelo (2005), la gestión del conocimiento es un proceso metodológico que emplea el conocimiento institucional para fortalecer las capacidades institucionales y de próxima generación con el único objetivo de lograr una ventaja competitiva sostenible. (p. 53)

Tabla 1*Matriz de operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
EL LIDERAZGO	• El liderazgo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> • Dirige verticalmente. • Toma de decisiones individualmente. 	Ítems
	• El liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Controla al subalterno. • Realiza una administración compartida • Motiva y estimula a los subalternos • Toma decisiones horizontalmente 	Ítems
	• El liderazgo permisivo	<ul style="list-style-type: none"> • Delega funciones • Poco contacto y apoyo a sus subordinados • Delega autoridad 	Ítems
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	• Adquisición del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Capta o adquiere una información desconocida. • Emerge en la organización de una manera metódica. • Medios humanos. 	Ítems
	• Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se da en las diversas áreas de la organización. • Efectivización creativa a nivel personal. • Captan los aportes positivos del conocimiento explícito. 	Ítems
	• Distribución o socialización del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de la producción intelectual. • Transfiere a los integrantes de la organización. • Comparte la riqueza intelectual. 	Ítems
	• Uso o aplicación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Desvela su sentido benéfico y productivo. • Fomenta más aprendizaje, para proporcionar más beneficios prácticos. • Utilidad práctica del conocimiento. 	Ítems

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

En este estudio se empleó un diseño no experimental transeccional o transversal. Dado que el plan o estrategia se diseñó para responder a la pregunta de investigación y no se manipularon las variables, trabajamos con un equipo pequeño e inmediatamente recopilamos los datos para analizarlos en un momento.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población en estudio, la conforman todos los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”, en la Provincia de Huarmey, en el año escolar 2021. Los mismos que suman 17.

3.2.2 Muestra

Dado que la población es relativamente pequeña, se decidió utilizar unaherramienta de recopilación de datos para toda la población.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Durante la investigación de campo se utilizó la técnica de la observación, y para la recolección de datos se utilizó la lista de cotejo a los estudiantes, lo que me permitió estudiar las dos variables cualitativas de manera cuantitativas o desde una perspectiva de enfoque mixto.

Utilizamos el instrumento lista de cotejo sobre el liderazgo y la gestión del conocimiento, la misma que consta de 15 ítems con alternativas ordinales para la variable liderazgo y 15 ítems con alternativas ordinales para la variable gestión del conocimiento encuestada por los profesores, en el que se observa a los docentes, de acuerdo a su

participación y actuación durante las actividades se le evalúa uno a uno a los docentes elegidos como sujetos muestrales.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Este estudio utiliza el sistema estadístico SPSS versión 23. Y realizar investigaciones estadísticas descriptivas: medidas de tendencia central, medidas de dispersión y curtosis.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Los siguientes resultados se obtuvieron luego de utilizar la herramienta para la recolección de datos sobre liderazgo a docentes:

4.1.1. Análisis estadísticos de la variable (V1)

Tabla 2

El director inspecciona constantemente el trabajo de quienes laboran en la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	52,9	52,9	52,9
	Casi siempre	2	11,8	11,8	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	



Figura 1. El director inspecciona constantemente el trabajo de quienes laboran en la institución.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 52,9% indican que el director siempre inspecciona constantemente el trabajo de quienes laboran en la institución; el 11,8% indican que el director casi siempre inspecciona constantemente el trabajo de quienes laboran en la institución, el 17,6% indican que el director a veces inspecciona constantemente el trabajo de quienes laboran en la institución, el 11,8% indican que el director casi nunca inspecciona constantemente el trabajo de quienes laboran en la institución y el 5,9% indican que el director nunca inspecciona constantemente el trabajo de quienes laboran en la institución.

Tabla 3

El director del colegio tiene en cuenta las sugerencias de los profesores, padres de familia o alumnos a la hora de tomar decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	58,8	58,8	58,8
	Casi siempre	3	17,6	17,6	76,5
	A veces	2	11,8	11,8	88,2
	Casi nunca	1	5,9	5,9	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

El director del colegio tiene en cuenta las sugerencias de los profesores, padres de familia o alumnos a la hora de tomar decisiones.

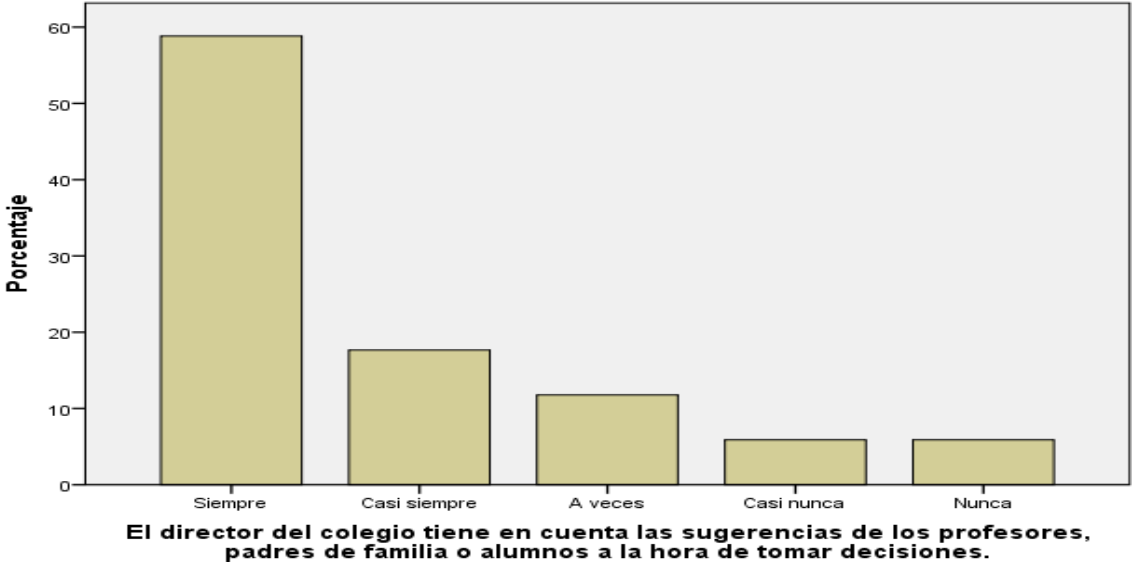


Figura 2. El director del colegio tiene en cuenta las sugerencias de los profesores, padres de familia o alumnos a la hora de tomar decisiones.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 58,8% indican que el director del colegio siempre tiene en cuenta las sugerencias de los profesores, padres de familia o alumnos a la hora de tomar decisiones; el 17,6% indican que el director del colegio casi siempre tiene en cuenta las sugerencias de los profesores, padres de familia o alumnos a la hora de tomar decisiones, el 11,8% indican que el director del colegio a veces tiene en cuenta las sugerencias de los profesores, padres de familia o alumnos a la hora de tomar decisiones, el 5,9% indica que el director del colegio casi nunca tiene en cuenta las sugerencias de los profesores, padres de familia o alumnos a la hora de tomar decisiones y el 5,9% indica que el director del colegio nunca tiene en cuenta las sugerencias de los profesores, padres de familia o alumnos a la hora de tomar decisiones.

Tabla 4

El director permite la creatividad de los profesores para llevar a cabo sus actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	47,1	47,1	47,1
	Casi siempre	3	17,6	17,6	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

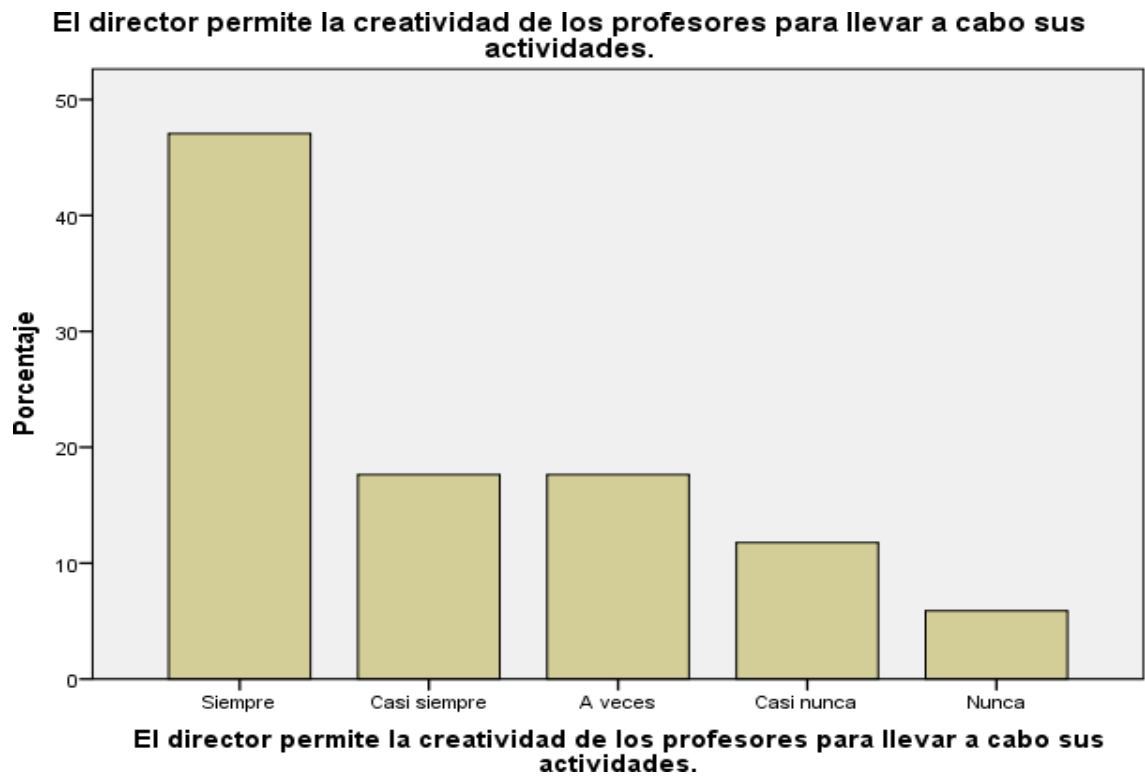


Figura 3. El director permite la creatividad de los profesores para llevar a cabo sus actividades.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 47,1% indican que el director siempre permite la creatividad de los profesores para llevar a cabo sus actividades; el 17,6% indican que el director casi siempre permite la creatividad de los profesores para llevar a cabo sus actividades, el 17,6% indican que el director a veces permite la creatividad de los profesores para llevar a cabo sus actividades, el 11,8% indican que el director casi nunca permite la creatividad de los profesores para llevar a cabo sus actividades y el 5,9% indica que el director nunca permite la creatividad de los profesores para llevar a cabo sus actividades.

Tabla 5

El director da a los maestros, padres y estudiantes la libertad de tomar decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	41,2	41,2	41,2
	Casi siempre	4	23,5	23,5	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

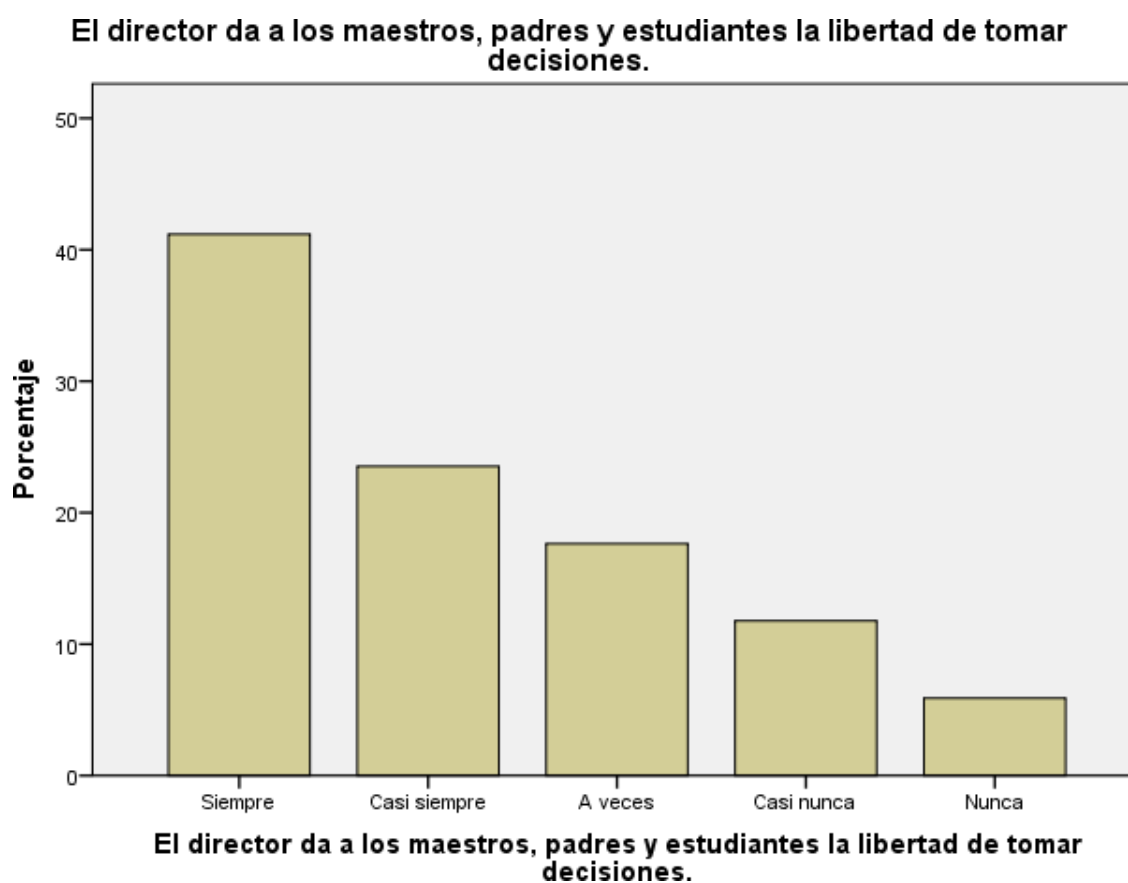


Figura 4. El director da a los maestros, padres y estudiantes la libertad de tomar decisiones.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 41,2% indican que el director siempre da a los maestros, padres y estudiantes la libertad de tomar decisiones; el 23,5% indican que el director casi siempre da a los maestros, padres y estudiantes la libertad de tomar decisiones, el 17,6% indican que el director a veces da a los maestros, padres y estudiantes la libertad de tomar decisiones, el 11,8% indican que el director casi nunca da a los maestros, padres y estudiantes la libertad de tomar decisiones y el 5,9% indica que el director nunca da a los maestros, padres y estudiantes la libertad de tomar decisiones.

Tabla 6

El director supervisa directamente la labor del personal docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	52,9	52,9	52,9
	Casi siempre	2	11,8	11,8	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

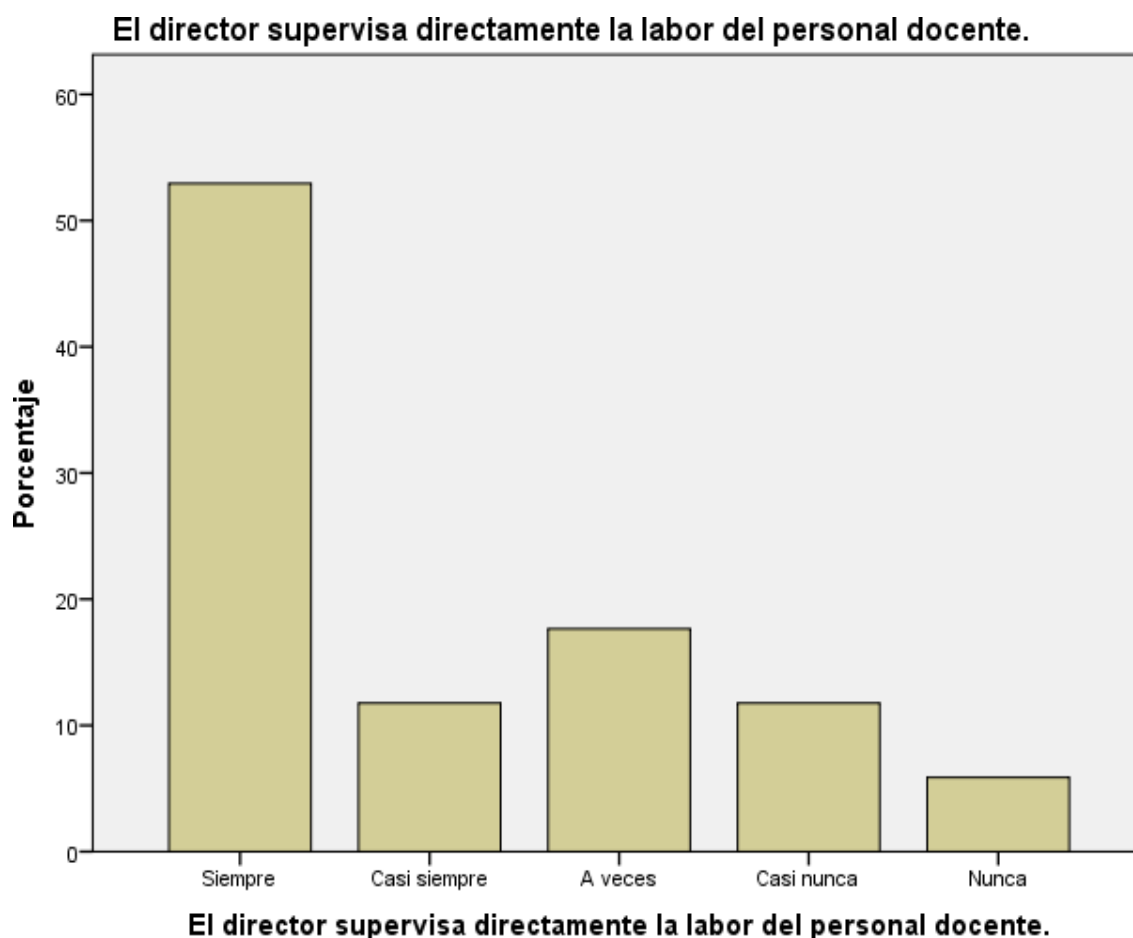


Figura 5. El director supervisa directamente la labor del personal docente.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 52,9% indican que el director siempre supervisa directamente la labor del personal docente; el 11,8% indican que el director casi siempre supervisa directamente la labor del personal docente, el 17,6% indican que el director a veces supervisa directamente la labor del personal docente, el 11,8% indican que el director casi nunca supervisa directamente la labor del personal docente y el 5,9% indica que el director nunca supervisa directamente la labor del personal docente.

Tabla 7

Eres libre de decirle al director lo que no te gusta de su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	47,1	47,1	47,1
	Casi siempre	3	17,6	17,6	64,7
	A veces	2	11,8	11,8	76,5
	Casi nunca	3	17,6	17,6	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

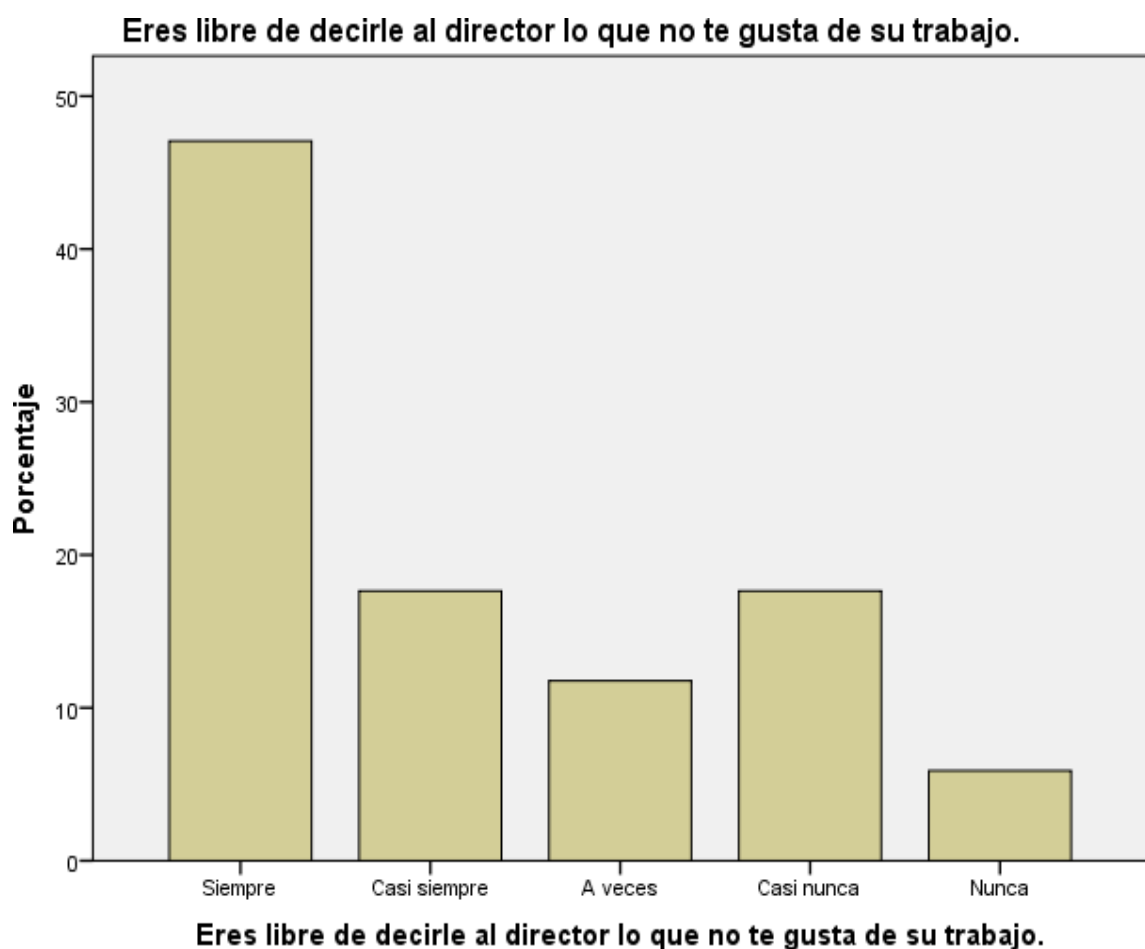


Figura 6. Eres libre de decirle al director lo que no te gusta de su trabajo.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 47,1% indican que siempre son libres de decirle al director lo que no le gusta de su trabajo; el 17,6% indican que casi siempre son libres de decirle al director lo que no le gusta de su trabajo, el 11,8% indican que a veces son

libres de decirle al director lo que no le gusta de su trabajo, el 17,6% indican que casi nunca son libres de decirle al director lo que no le gusta de su trabajo y el 5,9% indica que nunca es libre de decirle al director lo que no le gusta de su trabajo.

Tabla 8

El director informa continuamente sobre lo que está sucediendo en la institución educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	58,8	58,8	58,8
	Casi siempre	3	17,6	17,6	76,5
	A veces	2	11,8	11,8	88,2
	Casi nunca	1	5,9	5,9	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

El director informa continuamente sobre lo que está sucediendo en la institución educativa.

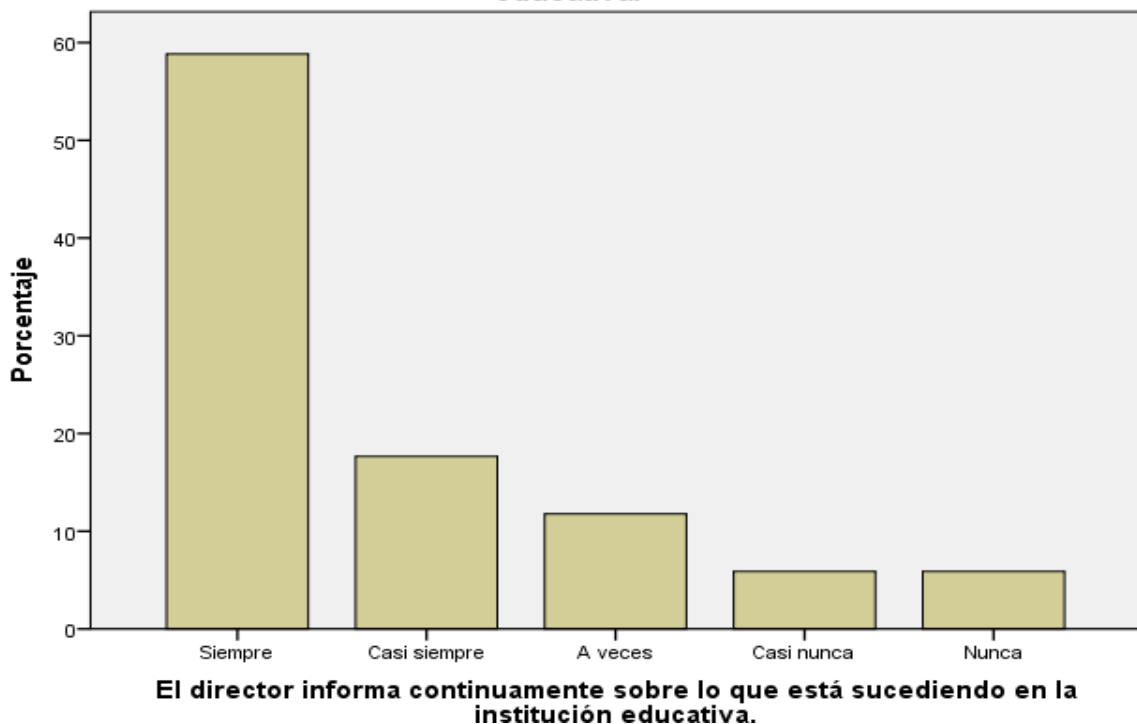


Figura 7. El director informa continuamente sobre lo que está sucediendo en la institución educativa.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 58,8% indican que el director siempre informa continuamente sobre los que está sucediendo en la institución educativa; el 17,6% indican que el director casi siempre informa continuamente sobre los que está sucediendo en la institución educativa, el 11,8% indican que el director a veces informa continuamente sobre los que está sucediendo en la institución educativa, el 5,9% indica que el director casi nunca informa continuamente sobre los que está sucediendo en la institución educativa y el 5,9% indica que el director nunca informa continuamente sobre los que está sucediendo en la institución educativa.

Tabla 9

El director suele reconocer o recompensar los buenos trabajos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	58,8	58,8	58,8
	Casi siempre	3	17,6	17,6	76,5
	A veces	2	11,8	11,8	88,2
	Casi nunca	1	5,9	5,9	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	



Figura 8. El director suele reconocer o recompensar los buenos trabajos.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 58,8% indican que el director siempre suele reconocer o recompensar los buenos trabajos; el 17,6% indican que el director casi siempre suele reconocer o recompensar los buenos trabajos, el 11,8% indican que el director a veces suele reconocer o recompensar los buenos trabajos, el 5,9% indica que el director casi nunca suele reconocer o recompensar los buenos trabajos y el 5,9% indica que el director nunca suele reconocer o recompensar los buenos trabajos.

Tabla 10

El director está interesado en mantener a los maestros, padres y estudiantes felices y motivados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	58,8	58,8	58,8
	Casi siempre	4	23,5	23,5	82,4
	A veces	2	11,8	11,8	94,1
	Casi nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

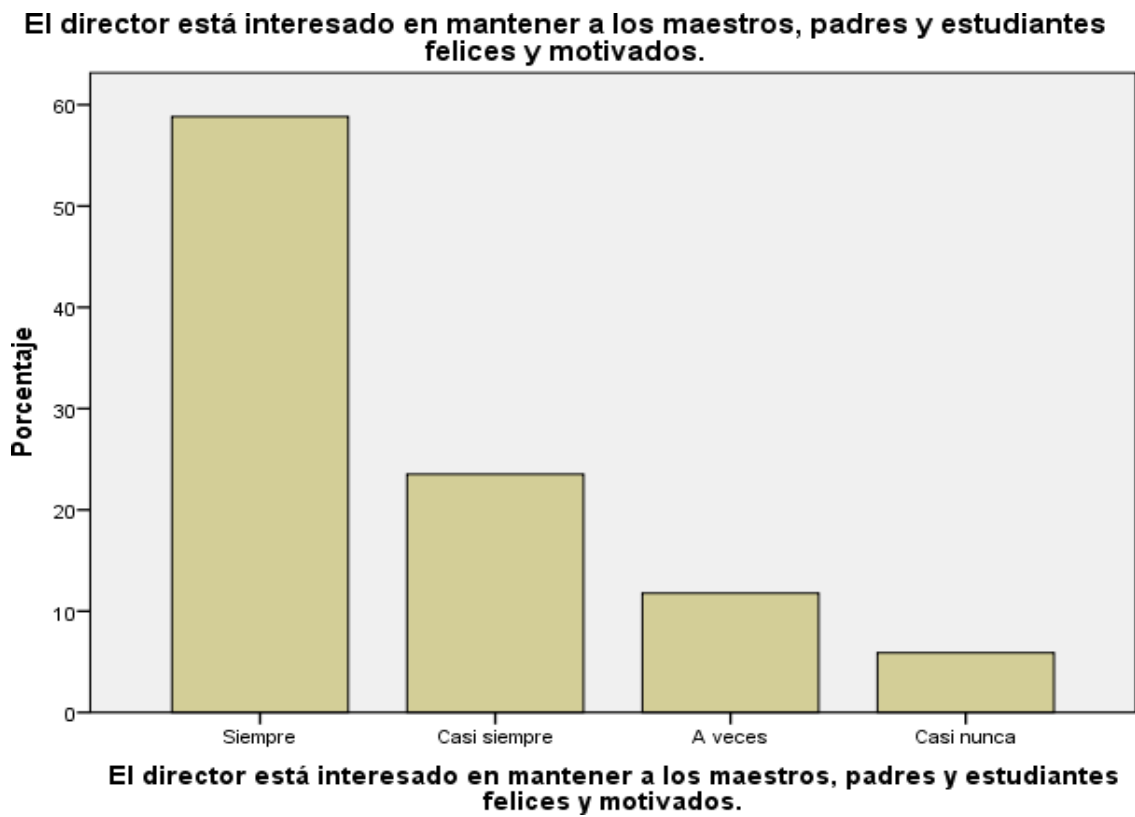


Figura 9. El director está interesado en mantener a los maestros, padres y estudiantes felices y motivados.

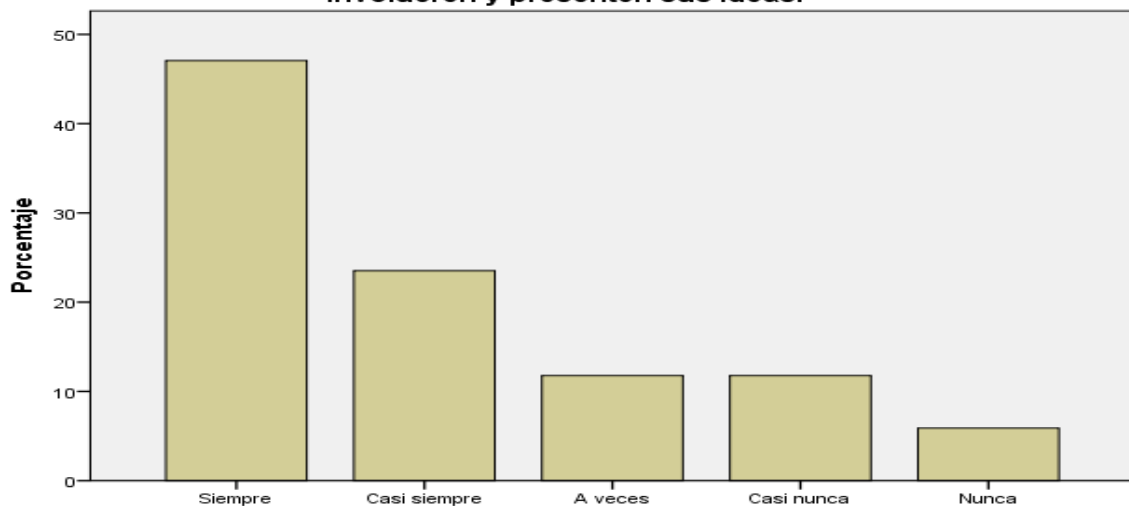
Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 58,8% indican que el director siempre se interesa por mantener a los maestros, padre y estudiantes felices y motivados; el 23,5% indican que el director casi siempre se interesa por mantener a los maestros, padre y estudiantes felices y motivados, el 11,8% indican que el director a veces se interesa por mantener a los maestros, padre y estudiantes felices y motivados y el 5,9% indica que el director nunca se interesa por mantener a los maestros, padre y estudiantes felices y motivados.

Tabla 11

El director busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	47,1	47,1	47,1
	Casi siempre	4	23,5	23,5	70,6
	A veces	2	11,8	11,8	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

El director busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas.



El director busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas.

Figura 10. El director busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 47,1% indican que el director siempre busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas; el 23,5% indican que el director casi siempre busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas, el 11,8% indican que el director a veces busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas, el 11,8% indican que el director casi nunca busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas y el 5,9% indica que el director nunca busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas.

Tabla 12

El director escucha y considera todas las opiniones a la hora de tomar una decisión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	52,9	52,9	52,9
	Casi siempre	2	11,8	11,8	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

El director escucha y considera todas las opiniones a la hora de tomar una decisión.



Figura 11. El director escucha y considera todas las opiniones a la hora de tomar una decisión.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 52,9% indican que el director siempre escucha y considera todas las opiniones a la hora de tomar una decisión; el 11,8% indican que el director casi siempre escucha y considera todas las opiniones a la hora de tomar una decisión, el 17,6% indican que el director a veces escucha y considera todas las opiniones a la hora de tomar una decisión, el 11,8% indican que el director casi nunca escucha y considera todas las opiniones a la hora de tomar una decisión y el 5,9% indica que el director nunca escucha y considera todas las opiniones a la hora de tomar una decisión.

Tabla 13

El director dirige al equipo con la aprobación del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	64,7	64,7	64,7
	Casi siempre	3	17,6	17,6	82,4
	A veces	2	11,8	11,8	94,1
	Casi nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

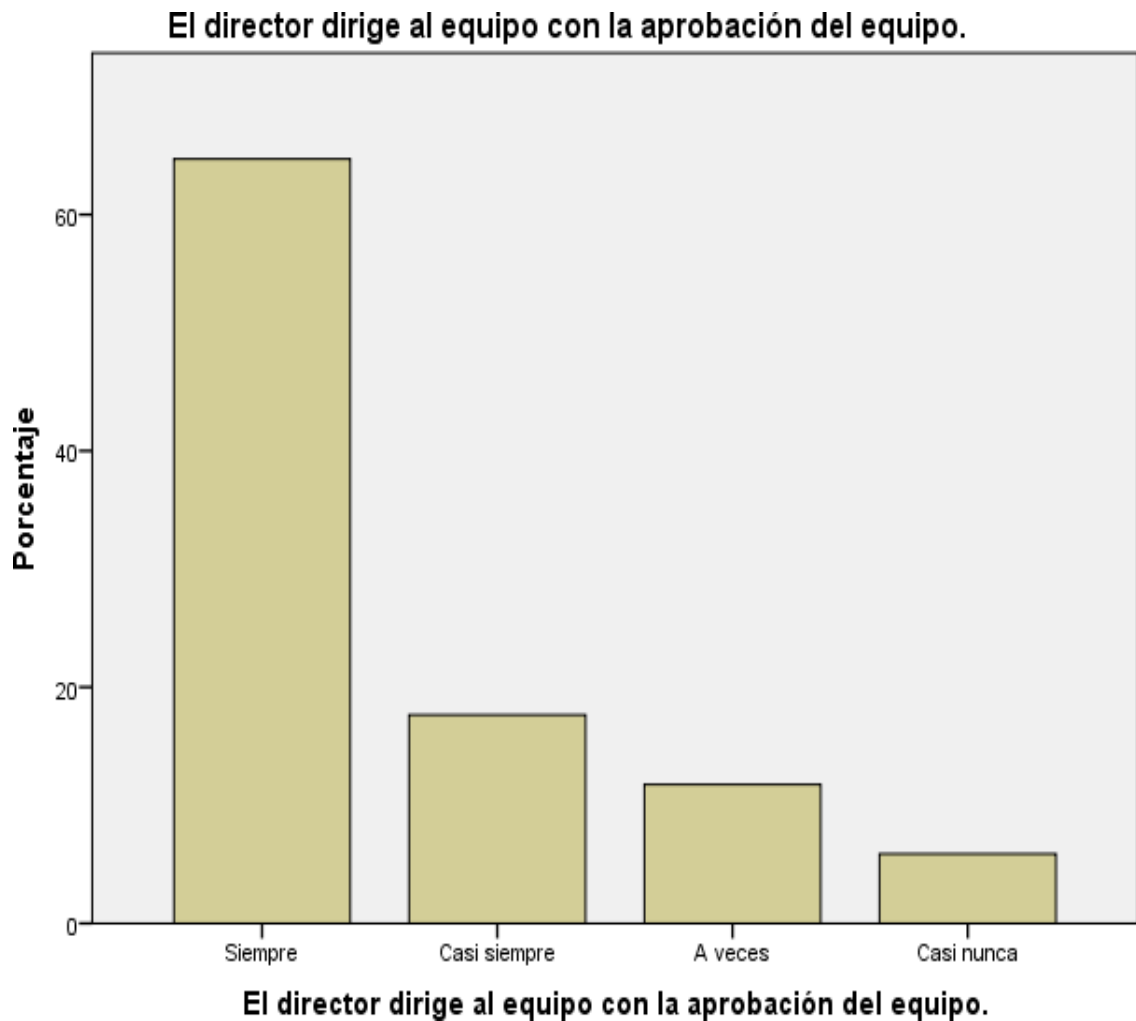


Figura 12. El director dirige al equipo con la aprobación del equipo.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 64,7% indican que el director siempre dirige al equipo con la aprobación del equipo; el 17,6% indican que el director casi siempre dirige al equipo con la aprobación del equipo, el 11,8% indican que el director a veces dirige al equipo con la aprobación del equipo y el 5,9% indican que el director casi nunca dirige al equipo con la aprobación del equipo.

Tabla 14

El director cree que el plan de acción debe reflejar la visión de la comunidad educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	41,2	41,2	41,2
	Casi siempre	3	17,6	17,6	58,8
	A veces	4	23,5	23,5	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

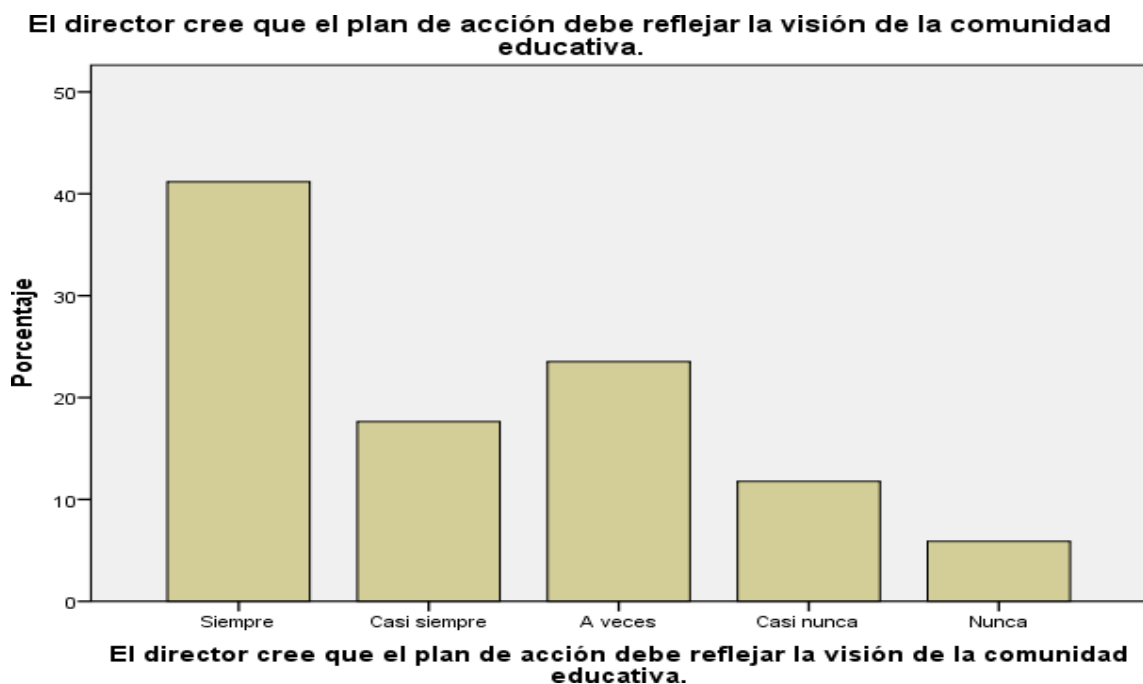


Figura 13. El director cree que el plan de acción debe reflejar la visión de la comunidad educativa.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 41,2% indican que el director siempre cree que el plan de acción debe reflejar la visión de la comunidad educativa; el 17,6% indican que el director casi siempre cree que el plan de acción debe reflejar la visión de la comunidad educativa, el 23,5% indican que el director a veces cree que el plan de acción debe reflejar la visión de la comunidad educativa, el 11,8% indican que el director casi nunca cree que el plan de acción debe reflejar la visión de la comunidad educativa y el 5,9% indica que el director nunca cree que el plan de acción debe reflejar la visión de la comunidad educativa.

Tabla 15

El director solicita a los docentes que desarrollen propuestas de trabajo innovadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	41,2	41,2	41,2
	Casi siempre	4	23,5	23,5	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

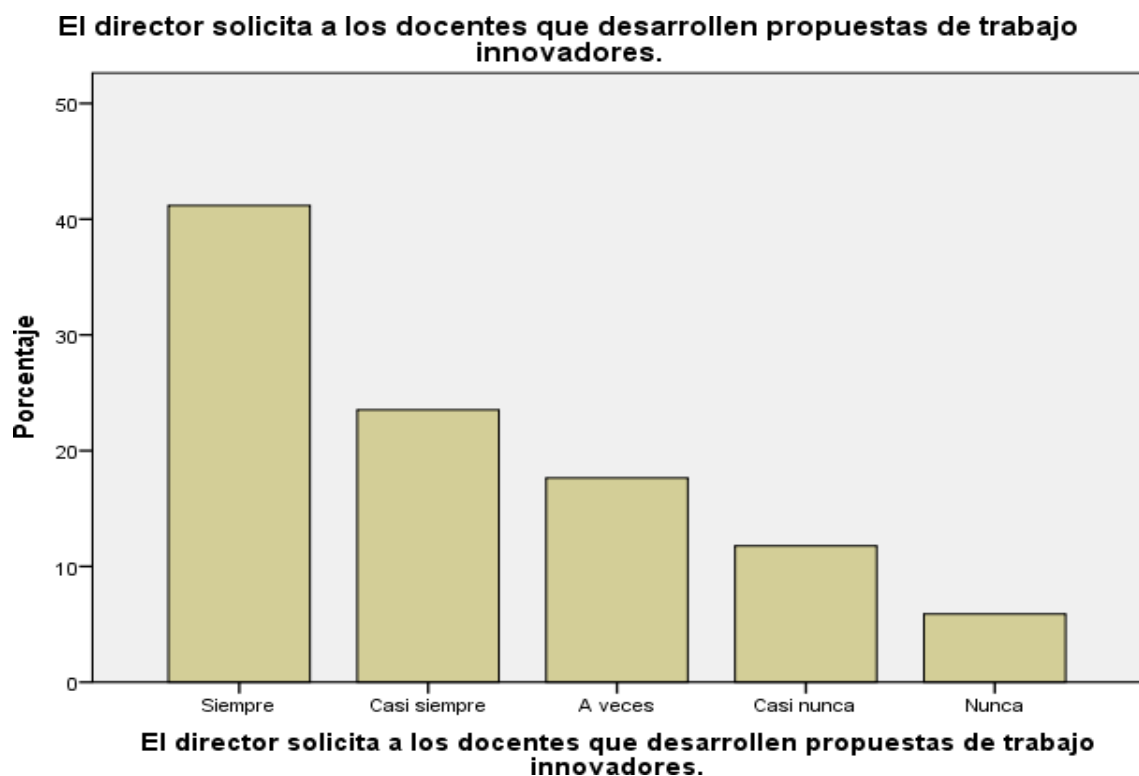


Figura 14. El director solicita a los docentes que desarrollen propuestas de trabajo innovadores.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 41,2% indican que el director siempre solicita a los docentes que desarrollen propuestas de trabajo innovadores; el 23,5% indican que el director casi siempre solicita a los docentes que desarrollen propuestas de trabajo innovadores, el 17,6% indican que el director a veces solicita a los docentes que desarrollen propuestas de trabajo innovadores, el 11,8% indican que el director casi nunca solicita a los docentes que desarrollen propuestas de trabajo innovadores y el 5,9% indica que el director nunca solicita a los docentes que desarrollen propuestas de trabajo innovadores.

Tabla 16

El director considera las sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	52,9	52,9	52,9
	Casi siempre	2	11,8	11,8	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

El director considera las sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes.

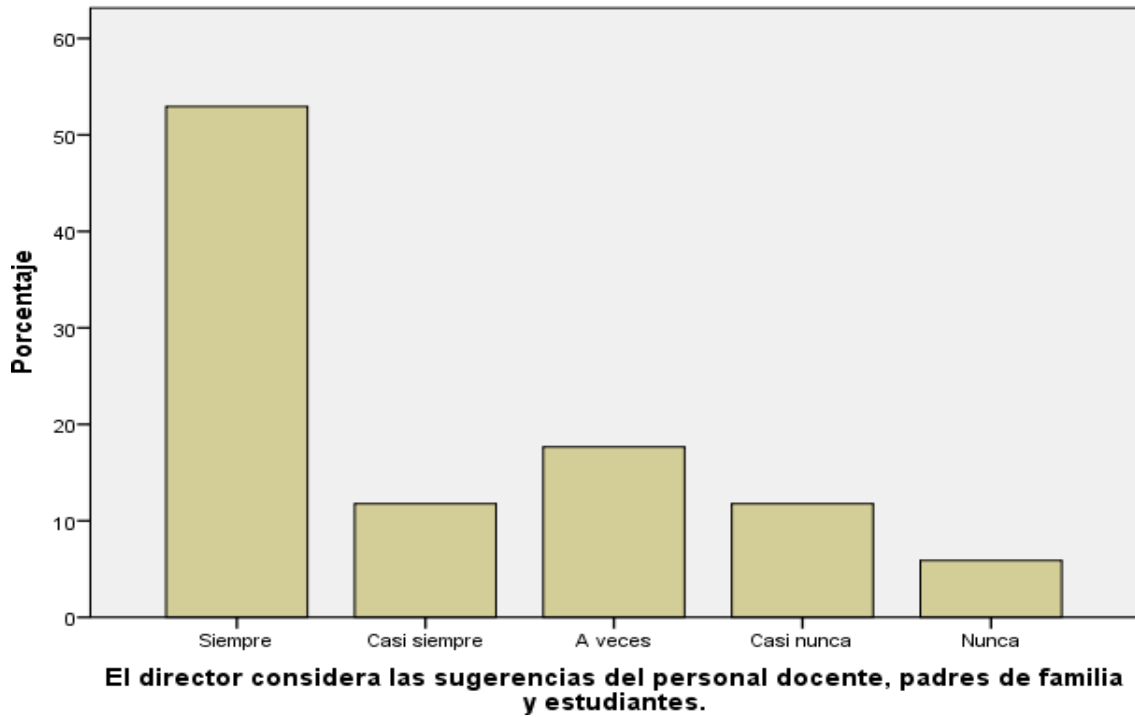


Figura 15. El director considera las sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 52,9% indican que el director siempre considera las sugerencias del personal docentes, padres de familia y estudiantes; el 11,8% indican que el director casi siempre considera las sugerencias del personal docentes, padres de familia y estudiantes, el 17,6% indican que el director a veces considera las sugerencias del personal docentes, padres de familia y estudiantes, el 11,8% indican que el director casi nunca considera las sugerencias del personal docentes, padres de familia y estudiantes y el 5,9% indica que el director nunca considera las sugerencias del personal docentes, padres de familia y estudiantes.

4.1.2. Análisis estadísticos de la variable (V2)

Tabla 17

¿En la institución educativa se emplea estrategias claras para adquirir conocimientos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	58,8	58,8	58,8
	Casi siempre	3	17,6	17,6	76,5
	A veces	2	11,8	11,8	88,2
	Casi nunca	1	5,9	5,9	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

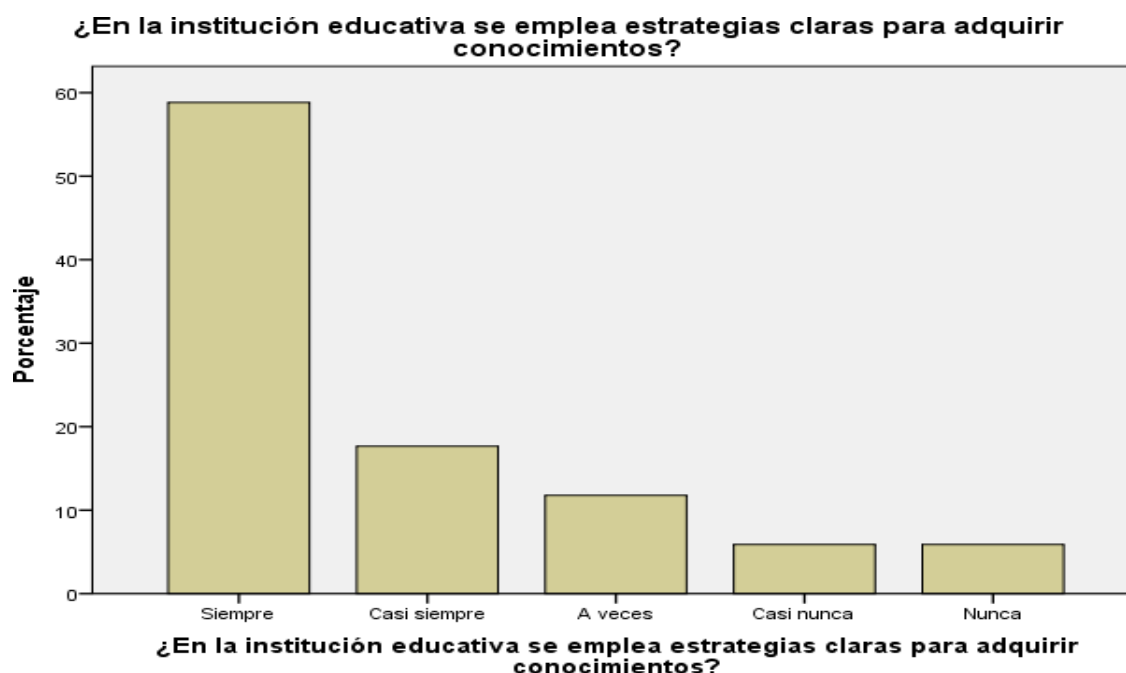


Figura 16. ¿En la institución educativa se emplea estrategias claras para adquirir conocimientos?

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 58,8% indican que en la institución educativa siempre se emplean estrategias claras para adquirir conocimientos; el 17,6% indican que en la institución educativa casi siempre se emplean estrategias claras para adquirir conocimientos, el 11,8% indican que en la institución educativa a veces se emplean estrategias claras para adquirir conocimientos, el 5,9% indican que en la institución educativa casi nunca

se emplean estrategias claras para adquirir conocimientos y el 5,9% indican que en la institución educativa nunca se emplean estrategias claras para adquirir conocimientos.

Tabla 18

¿Los docentes son conscientes de qué es lo que saben y de lo que ignoran o no dominan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	52,9	52,9	52,9
	Casi siempre	2	11,8	11,8	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

¿Los docentes son conscientes de qué es lo que saben y de lo que ignoran o no dominan?



Figura 17. ¿Los docentes son conscientes de qué es lo que saben y de lo que ignoran o no dominan?

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 52,9% indican que los docentes siempre son conscientes de que es lo que saben y de lo que ignoran o no dominan; el 11,8% indican que los docentes casi siempre son conscientes de que es lo que saben y de lo que ignoran o no dominan, el 17,6% indican que los docentes a veces son conscientes de que es lo que saben y de lo que ignoran o no dominan, el 11,8% indican que los docentes casi nunca son conscientes de que es lo que saben y de lo que ignoran o no dominan y el 5,9% indica que los docentes nunca son conscientes de que es lo que saben y de lo que ignoran o no dominan.

Tabla 19

¿Poseen los medios para adquirir los conocimientos necesarios en el ámbito educativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	41,2	41,2	41,2
	Casi siempre	4	23,5	23,5	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

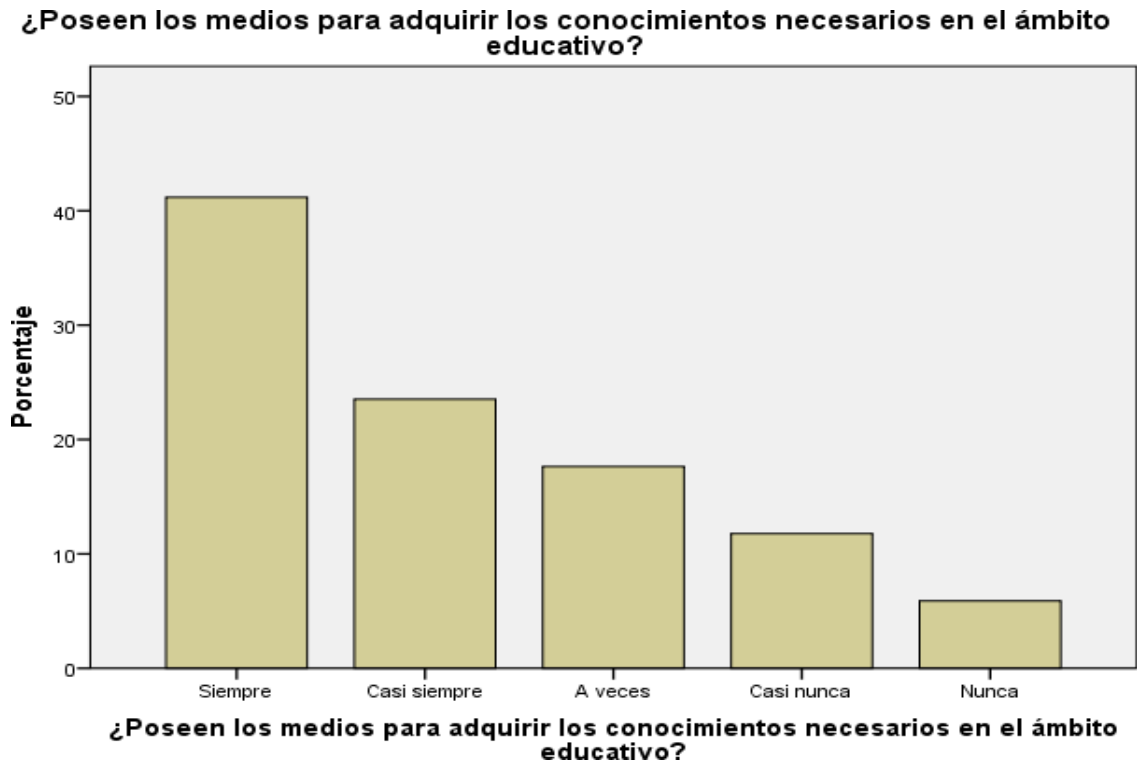


Figura 18. ¿Poseen los medios para adquirir los conocimientos necesarios en el ámbito educativo?

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 41,2% indican que siempre poseen los medios para adquirir los conocimientos necesarios en el ámbito educativo; el 23,5% indican que casi siempre poseen los medios para adquirir los conocimientos necesarios en el ámbito educativo, el 17,6% indican que a veces poseen los medios para adquirir los conocimientos necesarios en el ámbito educativo, el 11,8% indican que casi nunca poseen los medios para adquirir los conocimientos necesarios en el ámbito educativo y el 5,9% indican que nunca poseen los medios para adquirir los conocimientos necesarios en el ámbito educativo.

Tabla 20

¿Adquieren conocimientos al intercambiar experiencias pedagógicas con sus colegas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	64,7	64,7	64,7
	Casi siempre	3	17,6	17,6	82,4
	A veces	2	11,8	11,8	94,1
	Casi nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

¿Adquieren conocimientos al intercambiar experiencias pedagógicas con sus colegas?

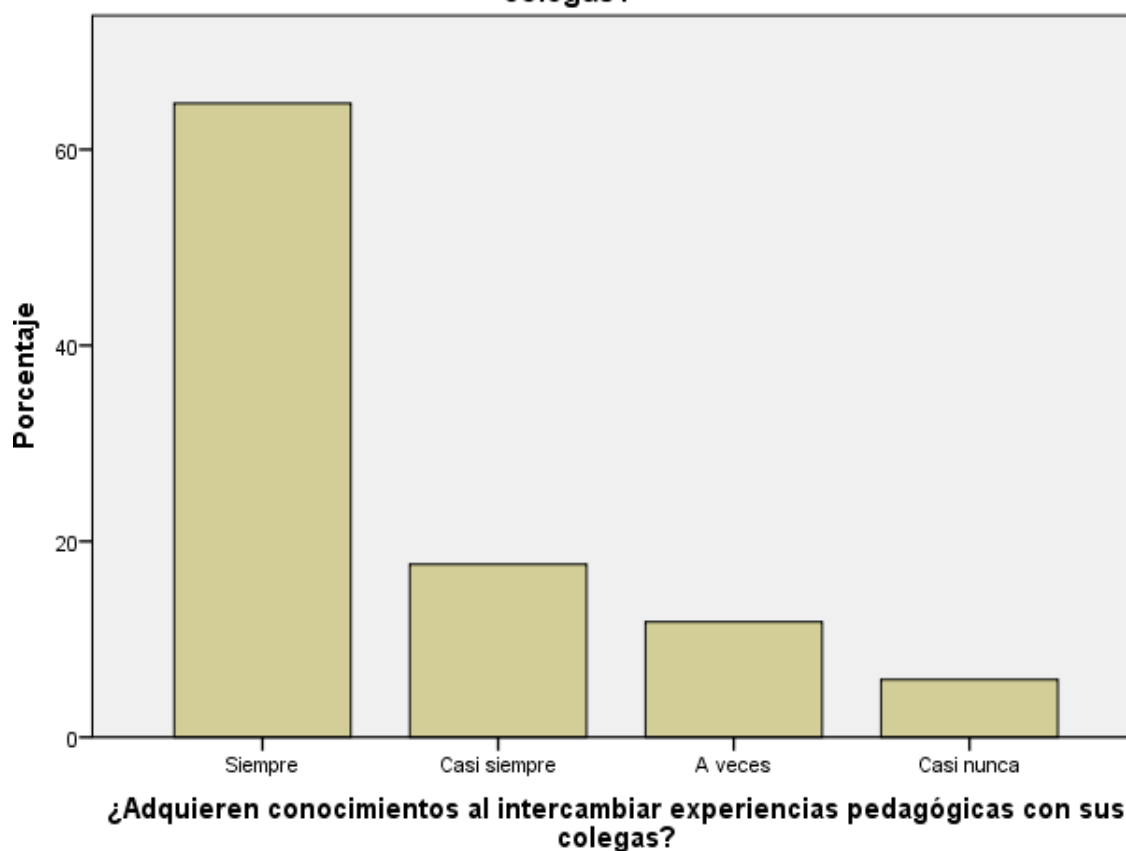


Figura 19. ¿Adquieren conocimientos al intercambiar experiencias pedagógicas con sus colegas?

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 64,7% indican que siempre adquieren conocimientos al intercambiar experiencias pedagógicas con sus colegas; el 17,6% indican que casi siempre adquieren conocimientos al intercambiar experiencias pedagógicas con sus colegas, el 11,8% indican que a veces adquieren conocimientos al intercambiar experiencias pedagógicas con sus colegas y el 5,9% indica que nunca adquieren conocimientos al intercambiar experiencias pedagógicas con sus colegas.

Tabla 21

¿Realizan investigaciones y organizan la información para desarrollar nuevos conocimientos y validar sus prácticas docentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	58,8	58,8	58,8
	Casi siempre	4	23,5	23,5	82,4
	A veces	2	11,8	11,8	94,1
	Casi nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	



Figura 20. *¿Realizan investigaciones y organizan la información para desarrollar nuevos conocimientos y validar sus prácticas docentes?*

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 58,8% indican que siempre realizan investigaciones y organizan la información para desarrollar nuevos conocimientos y validar sus prácticas docentes; el 23,5% indican que casi siempre realizan investigaciones y organizan la información para desarrollar nuevos conocimientos y validar sus prácticas docentes, el 11,8% indican que a veces realizan investigaciones y organizan la información para desarrollar nuevos conocimientos y validar sus prácticas docentes y el 5,9% indican que casi nunca realizan investigaciones ni organizan la información para desarrollar nuevos conocimientos ni validar sus prácticas docentes.

Tabla 22

¿En la institución se promueve la escritura impresa o virtual sobre conocimientos y experiencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	52,9	52,9	52,9
	Casi siempre	2	11,8	11,8	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

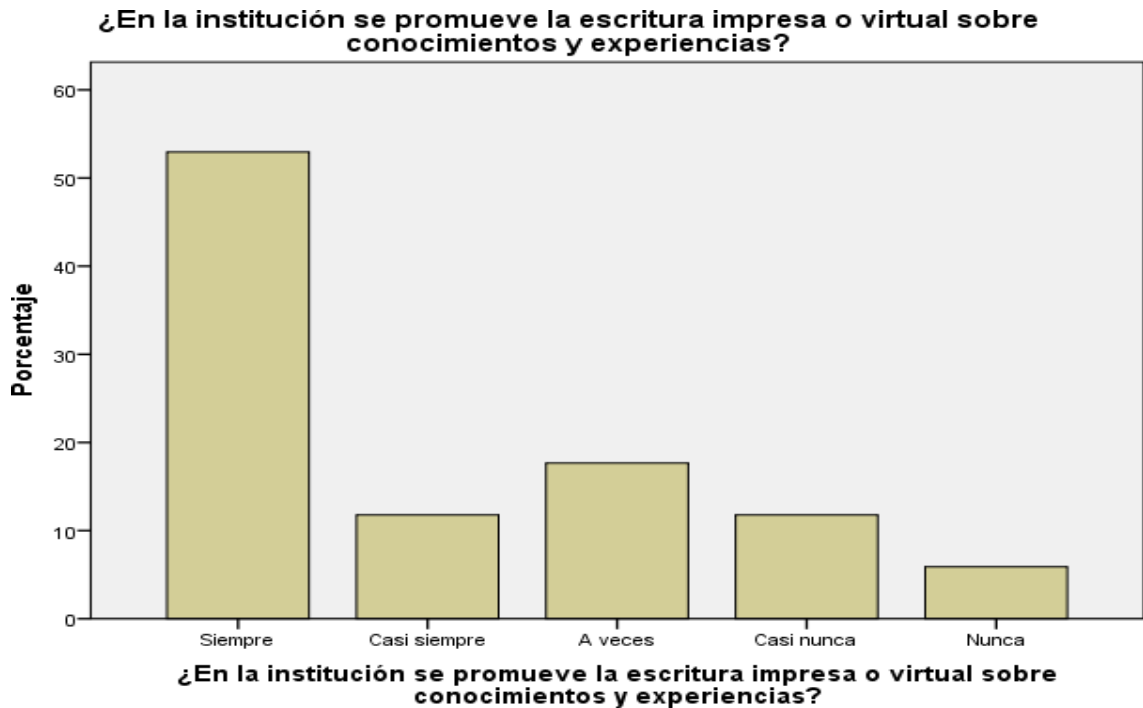


Figura 21. *¿En la institución se promueve la escritura impresa o virtual sobre conocimientos y experiencia?*

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 52,9% indican que en la institución siempre se promueve la escritura impresa o virtual sobre conocimientos y experiencias; el 11,8% indican que en la institución casi siempre se promueve la escritura impresa o virtual sobre conocimientos y experiencias, el 17,6% indican que en la institución a veces se promueve la escritura impresa o virtual sobre conocimientos y experiencias, el 11,8% indican que en la institución casi nunca se promueve la escritura impresa o virtual sobre conocimientos y experiencias y el 5,9% indica que en la institución nunca se promueve la escritura impresa o virtual sobre conocimientos y experiencias.

Tabla 23

¿Intentan aprender y perfeccionar aún más su labor docente en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	41,2	41,2	41,2
	Casi siempre	4	23,5	23,5	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

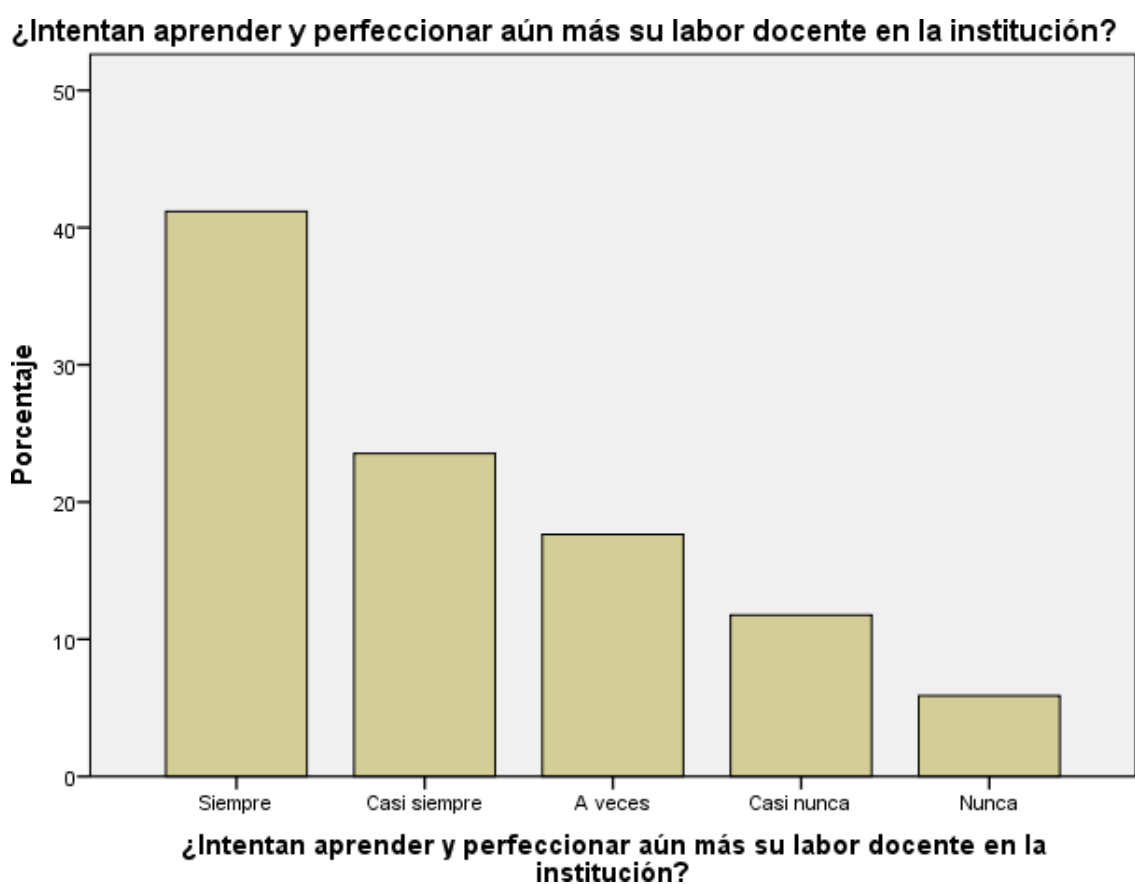


Figura 22. *¿Intentan aprender y perfeccionar aún más su labor docente en la institución?*

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 41,2% indican que siempre intentan aprender y perfeccionar aún más su labor docente en la institución; el 23,5% indican que casi siempre intentan aprender y perfeccionar aún más su labor docente en la institución, el 17,6% indican que a veces intentan aprender y perfeccionar aún más su labor docente en la institución, el 11,8% indican que casi nunca intentan aprender ni perfeccionar aún más su labor docente en la institución y el 5,9% indica que nunca intentan aprender ni perfeccionar aún más su labor docente en la institución.

Tabla 24

¿Saben cómo innovar, mejorar y actualizar los métodos y procedimientos pedagógicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	47,1	47,1	47,1
	Casi siempre	3	17,6	17,6	64,7
	A veces	4	23,5	23,5	88,2
	Casi nunca	2	11,8	11,8	100,0
Total		17	100,0	100,0	

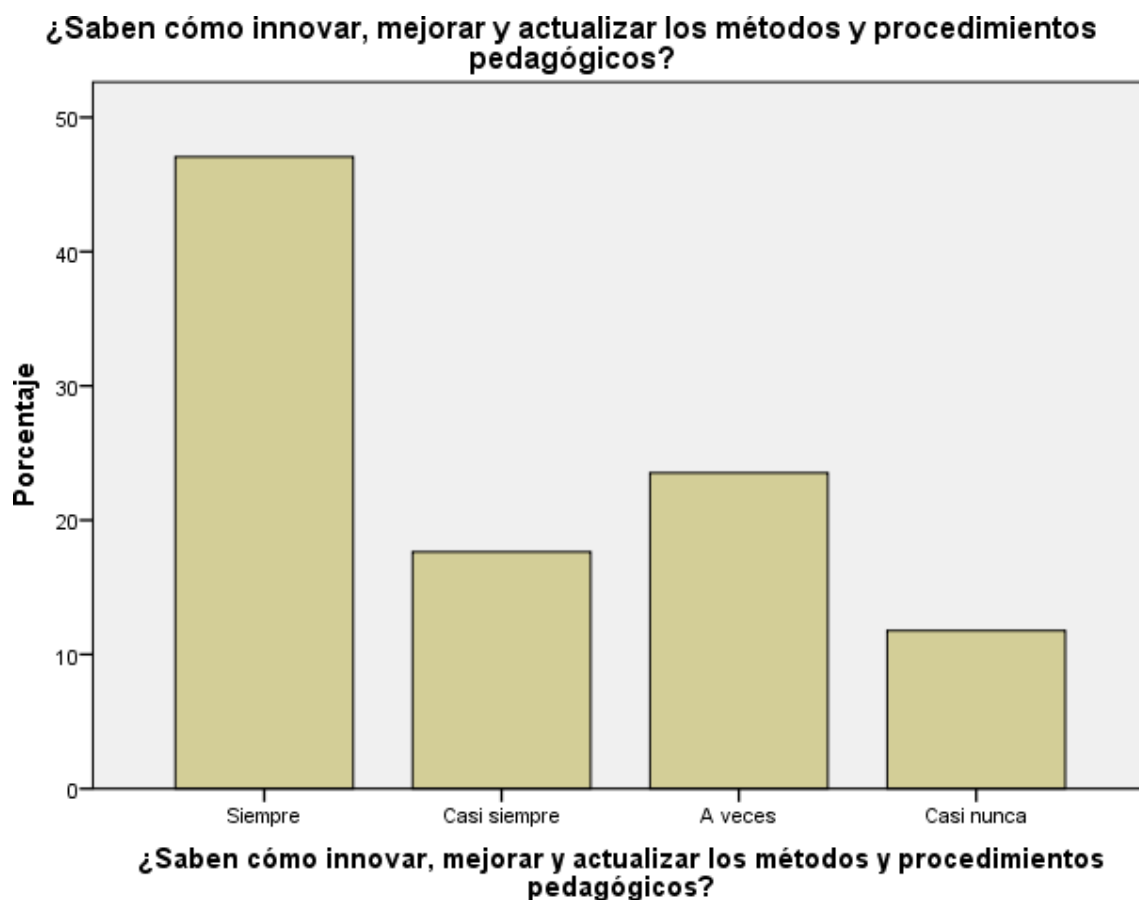


Figura 23. ¿Saben cómo innovar, mejorar y actualizar los métodos y procedimientos pedagógicos?

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 47,1% indican que siempre saben cómo innovar, mejorar y actualizar los métodos y procedimientos pedagógicos; el 17,6% indican que casi siempre saben cómo innovar, mejorar y actualizar los métodos y procedimientos pedagógicos, el 23,5% indican que a veces saben cómo innovar, mejorar y actualizar los métodos y procedimientos pedagógicos y el 11,8% indican que casi nunca saben cómo innovar, mejorar ni actualizar los métodos y procedimientos pedagógicos.

Tabla 25

En la institución se felicita y anima a intercambiar conocimientos pedagógicos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	52,9	52,9	52,9
	Casi siempre	2	11,8	11,8	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

En la institución se felicita y anima a intercambiar conocimientos pedagógicos.

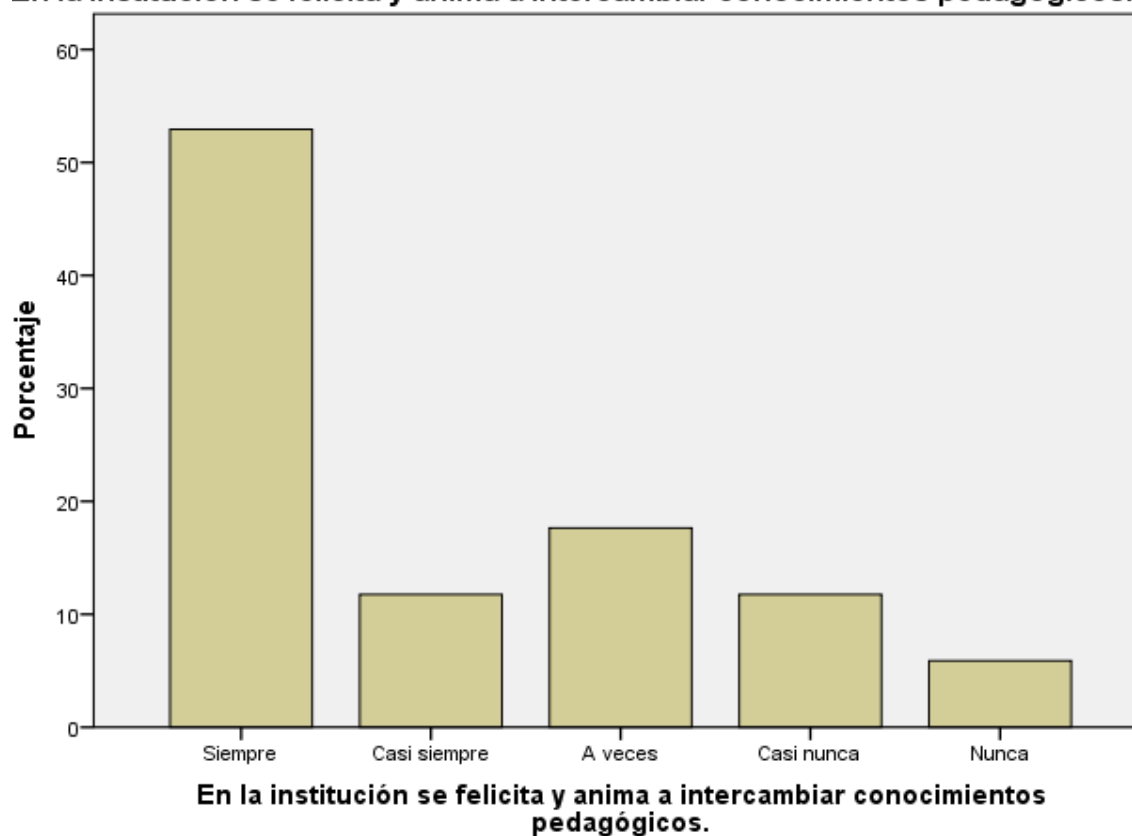


Figura 24. En la institución se felicita y anima a intercambiar conocimientos pedagógicos.

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 52,9% indican que en la institución siempre facilitan y animan a intercambiar conocimientos pedagógicos; el 11,8% indican que en la institución casi siempre facilitan y animan a intercambiar conocimientos pedagógicos, el 17,6% indican que en la institución a veces facilitan y animan a intercambiar conocimientos pedagógicos, el 11,8% indican que en la institución casi nunca facilitan y animan a intercambiar conocimientos pedagógicos y el 5,9% indica que en la institución nunca facilitan ni animan a intercambiar conocimientos pedagógicos.

Tabla 26

¿Saben cómo compartir sus conocimientos adquiridos de forma apropiada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	58,8	58,8	58,8
	Casi siempre	3	17,6	17,6	76,5
	A veces	2	11,8	11,8	88,2
	Casi nunca	1	5,9	5,9	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

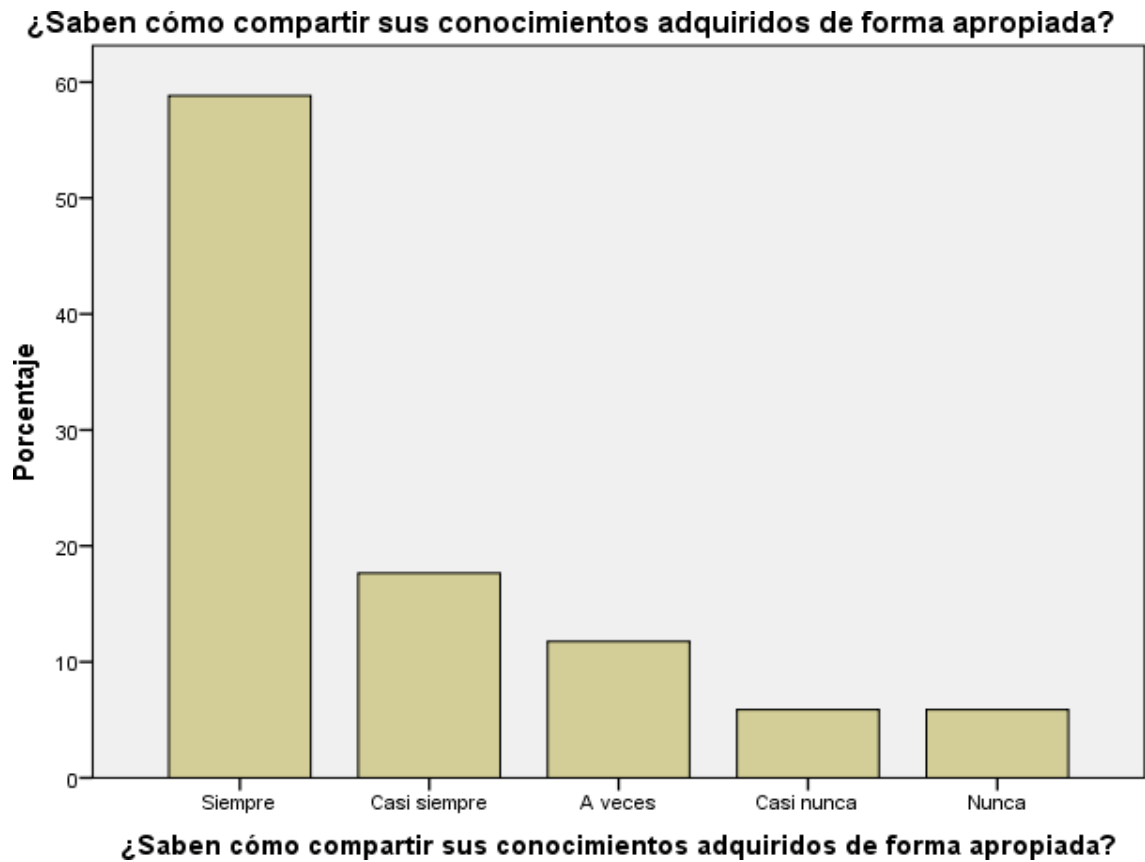


Figura 25. *¿Saben cómo compartir sus conocimientos adquiridos de forma apropiada?*

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 58,8% indican que siempre saben cómo compartir sus conocimientos adquiridos de forma apropiada; el 17,6% indican que casi siempre saben cómo compartir sus conocimientos adquiridos de forma apropiada, el 11,8% indican que a veces saben cómo compartir sus conocimientos adquiridos de forma apropiada, el 5,9% indica que casi nunca sabe cómo compartir sus conocimientos adquiridos de forma apropiada y el 5,9% indica que nunca sabe cómo compartir sus conocimientos adquiridos de forma apropiada.

Tabla 27

¿Los nuevos conocimientos adquiridos en forma de libros impresos o virtuales contribuyen a la sociedad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	47,1	47,1	47,1
	Casi siempre	3	17,6	17,6	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

¿Los nuevos conocimientos adquiridos en forma de libros impresos o virtuales contribuyen a la sociedad?

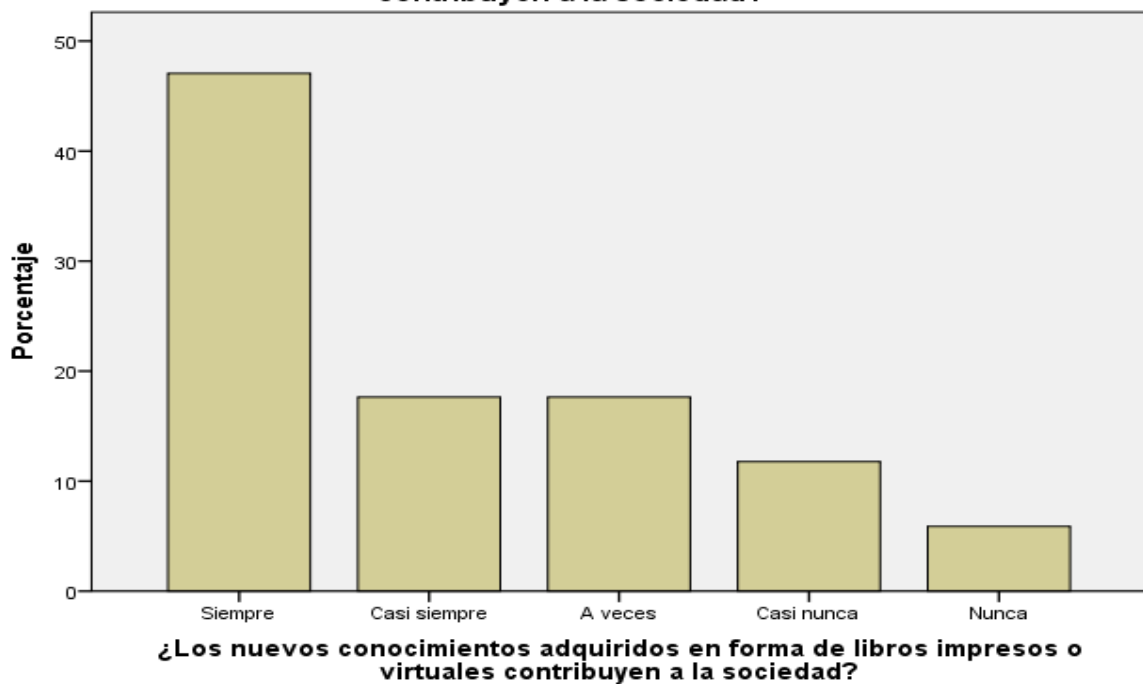


Figura 26. ¿Los nuevos conocimientos adquiridos en forma de libros impresos o virtuales contribuyen a la sociedad?

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 47,1% indican que siempre los nuevos conocimientos adquiridos en forma de libros impresos o virtuales contribuyen a la sociedad; el 17,6% indican que casi siempre los nuevos conocimientos adquiridos en forma de libros impresos o virtuales contribuyen a la sociedad, el 17,6% indican que a veces los nuevos conocimientos adquiridos en forma de libros impresos o virtuales contribuyen a la sociedad, el 11,8% indican que casi nunca los nuevos conocimientos adquiridos en forma de libros impresos o virtuales contribuyen a la sociedad y el 5,9% indica que nunca los nuevos conocimientos adquiridos en forma de libros impresos o virtuales contribuyen a la sociedad.

Tabla 28

¿Tus conocimientos personales están al alcance de los demás?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	41,2	41,2	41,2
	Casi siempre	4	23,5	23,5	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

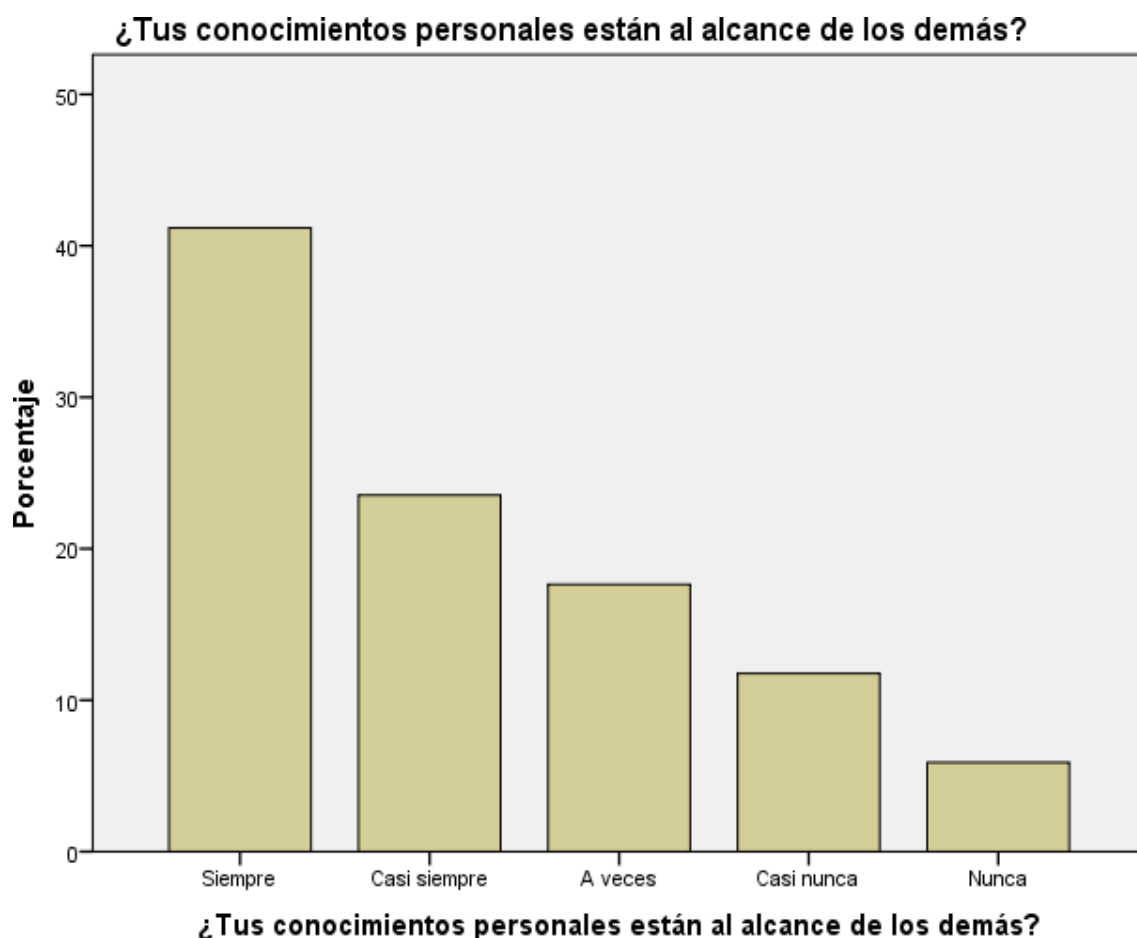


Figura 27. ¿Tus conocimientos personales están al alcance de los demás?

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 41,2% indican que siempre sus conocimientos personales están al alcance de los demás; el 23,5% indican que casi siempre sus conocimientos personales están al alcance de los demás, el 17,6% indican que a veces sus conocimientos personales están al alcance de los demás, el 11,8% indican que casi nunca sus conocimientos personales están al alcance de los demás y el 5,9% indica que nunca sus conocimientos personales están al alcance de los demás.

Tabla 29

¿Utiliza sus conocimientos para mejorar e innovar sus prácticas docentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	52,9	52,9	52,9
	Casi siempre	2	11,8	11,8	64,7
	A veces	3	17,6	17,6	82,4
	Casi nunca	2	11,8	11,8	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
Total		17	100,0	100,0	

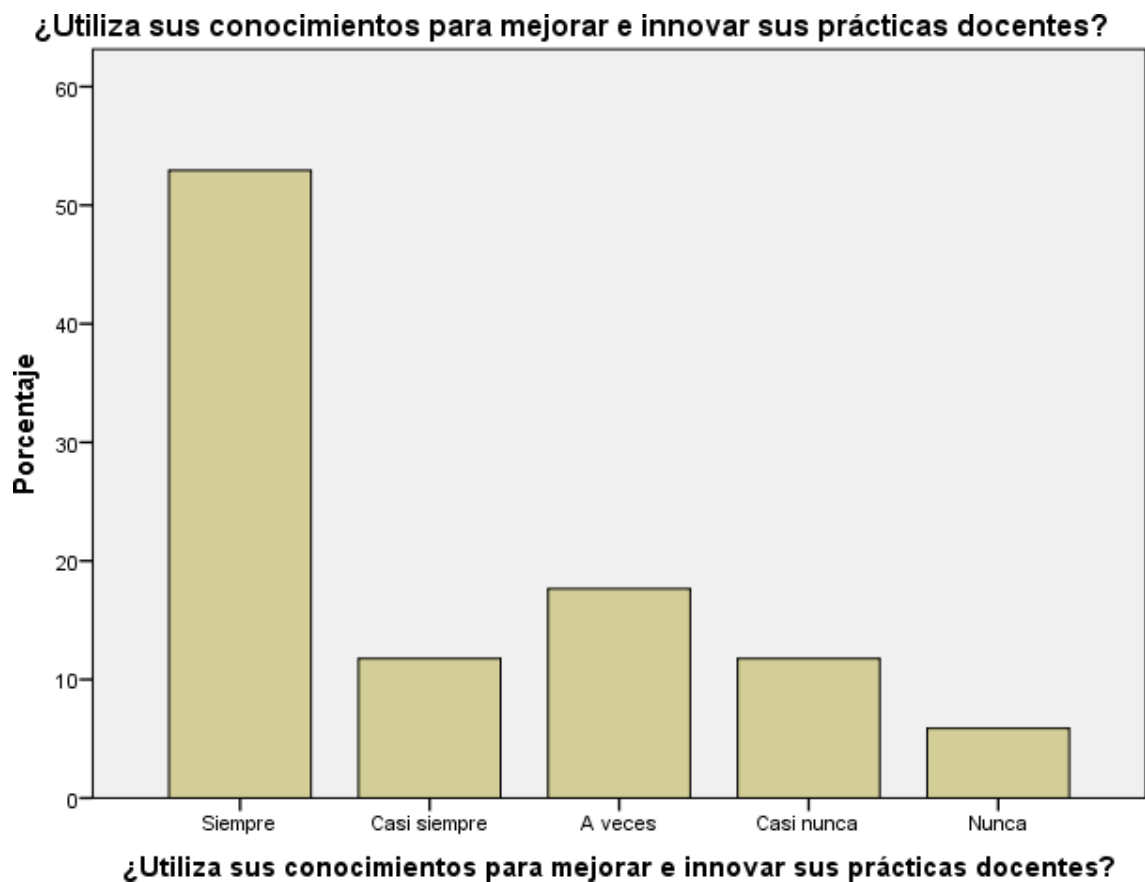


Figura 28. *¿Utiliza sus conocimientos para mejorar e innovar sus prácticas docentes?*

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 52,9% indican que siempre utilizan sus conocimientos para mejorar e innovar sus prácticas docentes; el 11,8% indican que casi siempre utilizan sus conocimientos para mejorar e innovar sus prácticas docentes, el 17,6% indican que a veces utilizan sus conocimientos para mejorar e innovar sus prácticas docentes, el 11,8% indican que casi nunca utilizan sus conocimientos para mejorar e innovar sus prácticas docentes y el 5,9% indica que nunca utiliza sus conocimientos para mejorar e innovar sus prácticas docentes.

Tabla 30

¿En la institución educativa evalúan los conocimientos de los maestros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	47,1	47,1	47,1
	Casi siempre	3	17,6	17,6	64,7
	A veces	2	11,8	11,8	76,5
	Casi nunca	3	17,6	17,6	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

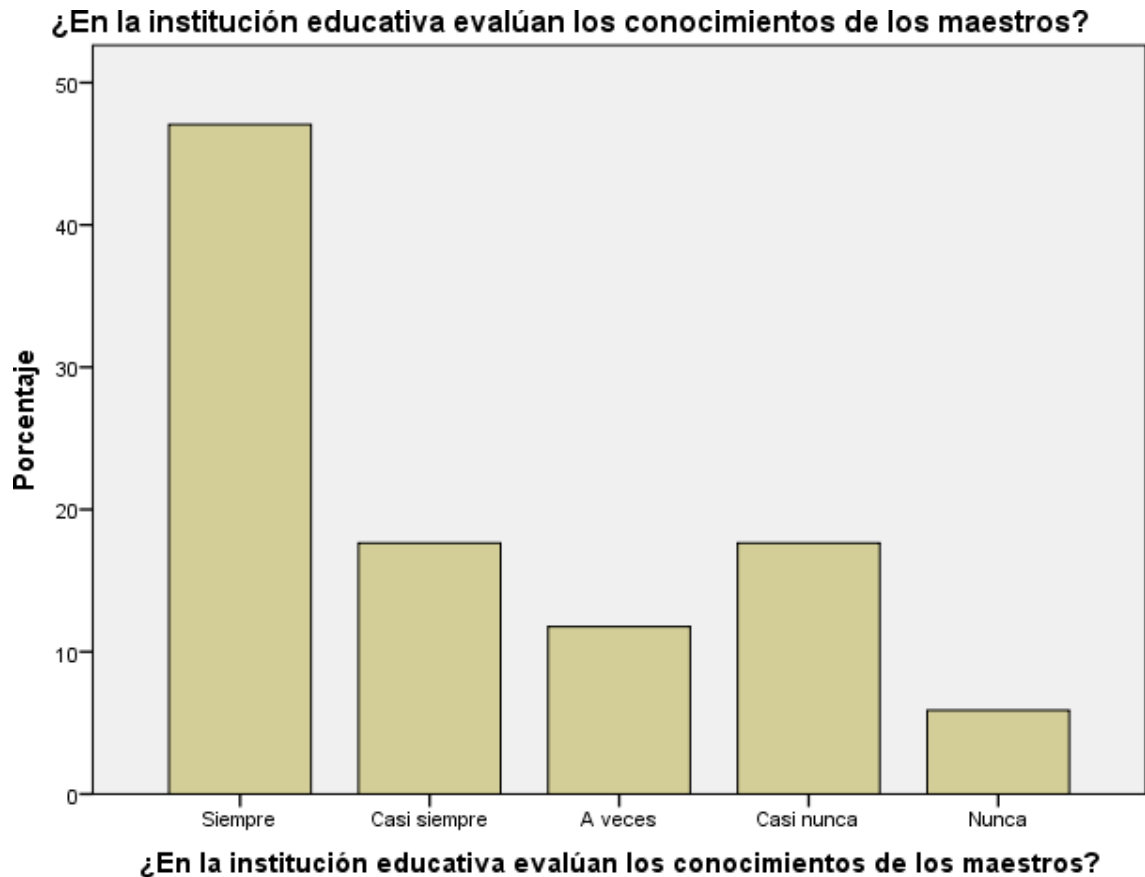


Figura 29. *¿En la institución educativa evalúan los conocimientos de los maestros?*

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 47,1% indican que en la institución educativa siempre evalúan los conocimientos de los maestros; el 17,6% indican que en la institución educativa casi siempre evalúan los conocimientos de los maestros, el 11,8% indican que en la institución educativa a veces evalúan los conocimientos de los maestros, el 17,6% indican que en la institución educativa casi nunca evalúan los conocimientos de los maestros y el 5,9% indica que en la institución educativa nunca evalúan los conocimientos de los maestros.

Tabla 31

¿Las experiencias de liderazgo ganadas dentro de la institución son útiles y replicables?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	58,8	58,8	58,8
	Casi siempre	3	17,6	17,6	76,5
	A veces	2	11,8	11,8	88,2
	Casi nunca	1	5,9	5,9	94,1
	Nunca	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

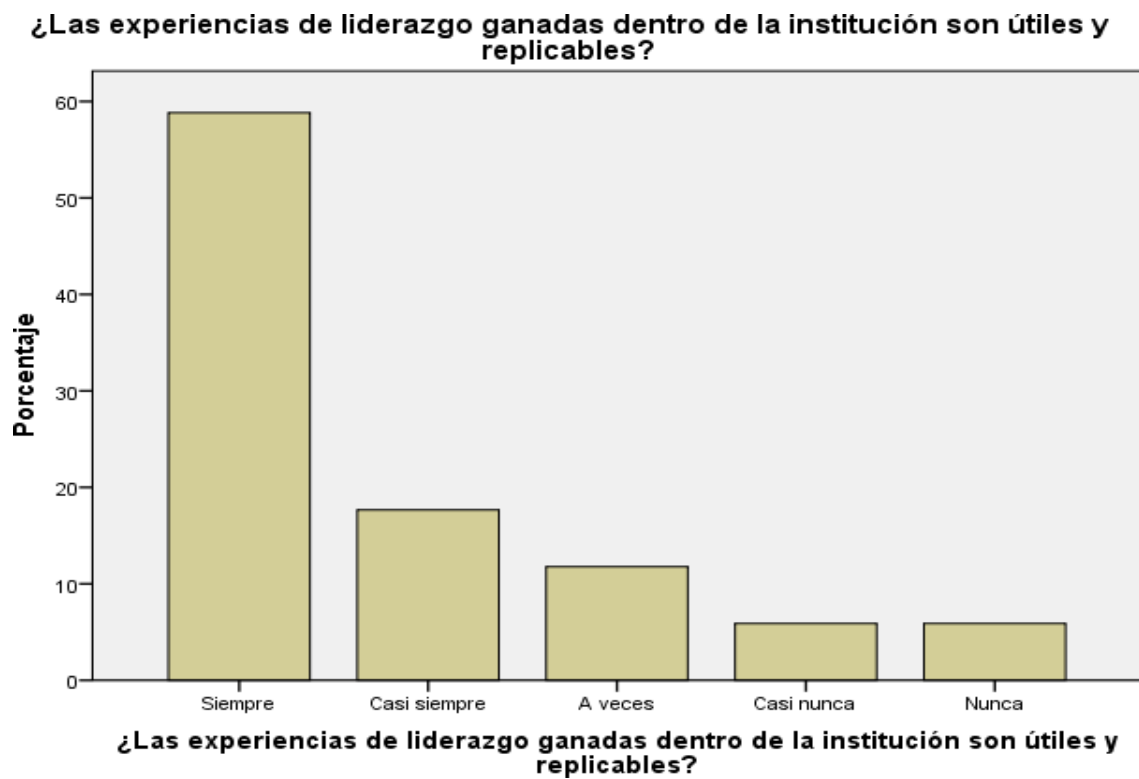


Figura 30. ¿Las experiencias de liderazgo ganadas dentro de la institución son útiles y replicables?

Interpretación: se encuestó a 17 docentes los cuales el 58,8% indican que siempre las experiencias de liderazgo ganadas dentro de la institución son útiles y replicables; el 17,6% indican que casi siempre las experiencias de liderazgo ganadas dentro de la institución son útiles y replicables, el 11,8% indican que a veces las experiencias de liderazgo ganadas dentro de la institución son útiles y replicables, el 5,9% indica que casi nunca las experiencias de liderazgo ganadas dentro de la institución son útiles y replicables y el 5,9% indica que nunca las experiencias de liderazgo ganadas dentro de la institución son útiles y replicables.

4.2 Contrastación de hipótesis

Paso 1:

a) Hipótesis General

- Hipótesis Nula (H₀)

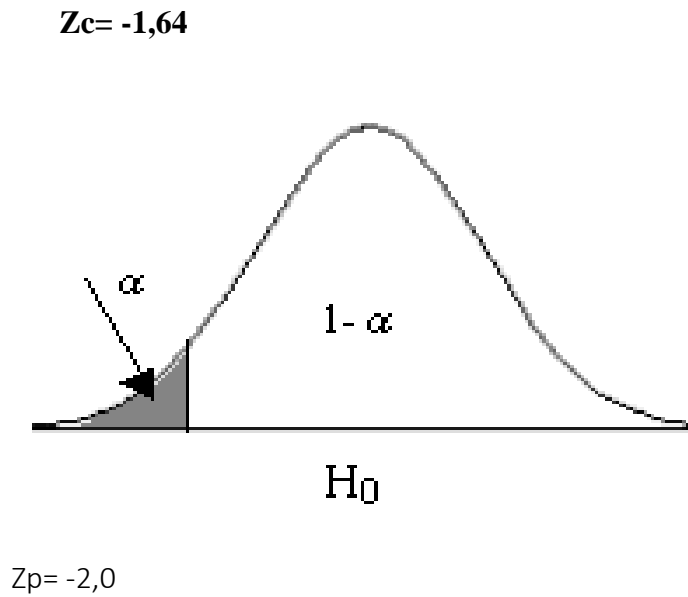
El liderazgo no influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

- Hipótesis Alterna (H₁)

El liderazgo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

Paso 2: $\alpha=5\%$

Paso 3:



Paso 4:

Decisión: Se rechaza H_0

Conclusión: Se pudo comprobar que el liderazgo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

CAPITULO V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En base a los resultados, aceptamos la hipótesis general que; el liderazgo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.

Estos resultados se relacionan con lo que Piza (2021), quien en su estudio llegando a la conclusión: existen pocas estrategias organizacionales en el contexto académico de la unidad educativa del Dr. Camilo Gallegos Domínguez en el Estado de Quinindé debido a la falta de incidencia en la gestión del conocimiento, que permita el desarrollo del liderazgo colaborativo. En este sentido, se ha observado que existe la necesidad de fortalecer algunas habilidades de liderazgo para facilitar la participación, lo que se asocia con el sentido de pertenencia a la institución. También se relacionan con el estudio realizado por Ortiz (2014), quien llegó a la conclusión que: el liderazgo instruccional en el proceso de gestión educativa de los centros de educación primaria es fundamental para planificar, implementar su transformación e innovación; para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. El compromiso de desarrollar una misión, visión y plan estratégico para el desarrollo del proceso de gestión educativa del centro de educación primaria ha comenzado a cambiar.

Pero por lo que se refiere a los estudios de Cieza (2022), y Ramos (2022) concluyeron que: Existe una relación negativa, negativa y de confianza del 99% entre el liderazgo y la gestión del conocimiento (P-valor: 0,001 y Rho: -0,366**); existe una correlación baja y una correlación con un nivel de confianza del 95% (P-valor: 0,038 y Rho: -0,226*), asimismo también existe una relación débil, directa y con un nivel de confianza del 99% significativa

entre el estilo de liderazgo y la gestión del conocimiento.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se comprobó que el liderazgo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”, porque ella es la responsable de motivar y dirigir sus actividades para ayudarlos a alcanzar las metas grupales de la organización. Cuando los líderes son efectivos, permite crear un ambiente sano, saludable y motivador, que permite aprovechar el valor de la diversidad, valorando la productividad y el desempeño de las personas.

El liderazgo autoritario influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”, debido a que el líder toma todas las decisiones para controlar y dirigir las acciones del equipo, se coloca en relaciones verticales y de alto nivel con los miembros del equipo, brindando información incompleta e imponiendo su voluntad sobre ellos, independientemente de las circunstancias u opiniones de los demás.

El liderazgo democrático influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”, porque se caracteriza por la delegación de funciones, con el propósito de encomendar a los miembros de la organización y reducir la carga de trabajo, lograr que los miembros se sientan lo más satisfechos posible con su trabajo, saber escuchar y tomar decisiones colegiadas, de tal modo pueden desarrollar sus relaciones y sentido de pertenencia en el grupo, otro beneficio relacionado con el desarrollo personal.

El liderazgo permisivo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”, implicando delegar poder en los miembros de la organización, es decir, tomar decisiones por otros, lo que implica un mayor compromiso por parte de los miembros.

6.2 Recomendaciones

Se organizan talleres de capacitación sobre el manejo de documentos de gestión docente en las instituciones docentes y de educación para ampliar conocimientos y desarrollar habilidades de conocimiento, que permitan orientar adecuadamente a las instituciones.

Para los docentes y supervisores de educación, considerar las acciones de liderazgo de las instituciones educativas, tanto en lo personal como en lo institucional.

Desarrollar estrategias de capacitación para mejorar el liderazgo de los directores y utilizar su experiencia para administrar de manera efectiva y aprovechar los beneficios de una gestión adecuada del conocimiento.

Presenta una perspectiva cualitativa que examina todos los aspectos de la gestión escolar y permite un análisis integral de esta realidad y la capacidad de establecer metas alcanzables para mejorar la educación que se brinda a los estudiantes. E implementar el estilo de liderazgo más adecuado al ambiente laboral en el que se desempeña el colaborador.

CAPITULO VII. REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Ajá, L. (2002). Gestión de información, Gestión del Conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones. *ACIMED*.

Barroso, F., & Salazar, J. (2010). *Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. Estudio de caso*. OXFORD.

Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima: San Marcos.

Castaño, R. (2013). *Un nuevo modelo de liderazgo por valores*. España: Universidad de Alcalá.

Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

Daedamun, W. (2010). *La planeación prospectiva del conocimiento*. Argentina: Limusa.

Daft, R. (2006). *La experiencia del Liderazgo*. Paraninfo: Madrid.

Drucker, P. (2003). *El líder del futuro*. España: Deusto.

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Club Universitario.

Guzmán, C. (2016). *Fundamentos y teorías sobre gestión del conocimiento*. Dirección de Postgrados.

Manfredi, H. (2012). *La influencia de la gestión del conocimiento en la efectividad del liderazgo organizacional*. Universidad Torcuato Di Tella.

MINEDU. (2013). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima – Perú: Corporación Gráfica Navarrete S.A.

Newstrom, J. (2007). *Dirección: Gestión para lograr resultados*. McGraw-Hill/Interamericana.

Otter, T., & Cortez, M. (2003). *Gestión del Conocimiento: Conceptos, Ideas, Herramientas*.

Pérez, J. (2009). *Gestión por procesos*. Madrid: ESIC.

Probst, G., Raub, S., & Romhardt, K. (2001). *Administre el conocimiento*. México: PearsonEducación.

Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE.

7.2 Fuentes bibliográficas

Burbano, N., & Alejandro, H. (2016). *Liderazgo de rango total y gestión del conocimiento: Situación Actual y perspectivas de desarrollo*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chung, V. (2017). *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*. Lima: Universidad Peruana Unión.

Cieza, F. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión del conocimiento en docentes de la Institución Educativa Salesiano San Francisco de Sales, Lima 2019*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Condori, Y. (2017). *Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno - 2017*. Puno: Universidad Nacional de Altiplano.

Galvis, J., & Ramírez, S. (2016). *El liderazgo eje central de una propuesta de gestión directiva, desde una perspectiva humanista en las Instituciones Educativas Distritales Chuniza y José Joaquín Castro Martínez*. Bogotá: Universidad Libre.

- Lazaro, M. (2019). *El liderazgo pedagógico directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 11 de Comas (tesis)*. Lima - Perú.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. Tegucigalpa: Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán".
- Piza, D. (2021). *La Gestión del Conocimiento dentro de la Institución Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé. Propuesta de Fortalecimiento del Liderazgo Colaborativo*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Ramos, C. (2022). *Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rossini, K. (2016). *Estilos de liderazgo directivo y gestión del conocimiento en docentes Red N° 4, Ventanilla, 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Universitat de les Illes Balears.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Cortés, J., Hernández, M., Marchena, T., Marqueti, M., & Nava, G. (2012). Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. *Enf Neurol (Mex)*, 84-94.
- Garcés, R. (2014). Las dimensiones de la gestión del conocimiento y los procesos de desarrollo local comunitario. *Acta Universitaria*, vol. 24, núm. 1, 60-68.
- Gil, F., Buxarrais, M., Muñoz, J., & Reyero, D. (2013). El liderazgo educativo en el contextodel aula. *Universidad de Cantabria*, 99-124.
- Gómez, D., Pérez de Armas, M., & Curbelo, I. (2005). Gestión del conocimiento y su importancia en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, vol. XXVI, núm. 2, 37-46.
- Gómez-Rada, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Psicología*.

Vol.2 (nº2), 61-77.

Martínez, B., & Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de educación* 67, 55-70

Rodríguez, D., & Gairín, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*, 24(46), 73-90.

7.4 Fuentes electrónicas

Bornstein, A., & Bornstein, J. (03 de Junio de 2019). *managementsociety*. Obtenido de <https://www.managementsociety.net/2019/06/03/estas-son-las-cualidades-que-hacen-a-un-gran-lideratico/>

ANEXOS

ANEXO N°1

Anexo 1: Ficha de instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINOSÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO

Estimado docente, esta encuesta es parte de esta investigación para obtener información sobre liderazgo y gestión del conocimiento. La participación es voluntaria y anónima, por lo tanto, responda con veracidad cada ítem.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO					
1	El director inspecciona constantemente el trabajo de quienes laboran en la institución					
2	El director del colegio tiene en cuenta las sugerencias de los profesores, padres de familia o alumnos a la hora de tomar decisiones					
3	El director permite la creatividad de los profesores para llevar a cabo sus actividades					
4	El director da a los maestros, padres y estudiantes la libertad de tomar decisiones					
5	El director supervisa directamente la labor del personal docente					
	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					
6	Eres libre de decirle al director lo que no te gusta de su trabajo					

7	El director informa continuamente sobre lo que está sucediendo en la institución educativa					
8	El director suele reconocer o recompensar los buenos trabajos					
9	El director está interesado en mantener a los maestros, padres y estudiantes felices y motivados					
10	El director busca oportunidades para que los maestros, estudiantes y padres se involucren y presenten sus ideas					
	LIDERAZGO LIBERAL					
11	El director escucha y considera todas las opiniones a la hora de tomar una decisión					
12	El director dirige al equipo con la aprobación del equipo					
13	El director cree que el plan de acción debe reflejar la visión de la comunidad educativa					
14	El director solicita a los docentes que desarrollen propuestas de trabajo innovadores					
15	El director considera las sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes					

Anexo 2: Ficha de instrumento



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
FAUSTINOSÁNCHEZ CARRIÓN**

CUESTIONARIO

Estimado docente, esta encuesta es parte de esta investigación para obtener información sobre liderazgo y gestión del conocimiento. La participación es voluntaria y anónima, por lo tanto, responda con veracidad cada ítem.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO					
1	¿En la institución educativa se emplea estrategias claras para adquirir conocimientos?					
2	¿Los docentes son conscientes de qué es lo que saben y de lo que ignoran o no dominan?					
3	¿Poseen los medios para adquirir los conocimientos necesarios en el ámbito educativo?					
4	¿Adquieren conocimientos al intercambiar experiencias pedagógicas con sus colegas?					
	CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO					
5	¿Realizan investigaciones y organizan la información para desarrollar nuevos conocimientos y validar sus prácticas docentes?					
6	¿En la institución se promueve la escritura impresa o virtual sobre conocimientos y experiencias?					
7	¿Intentan aprender y perfeccionar aún más su labor docente en la institución?					
8	¿Saben cómo innovar, mejorar y actualizar los métodos y procedimientos pedagógicos?					
	DISTRIBUCIÓN O SOCIALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO					

9	En la institución se felicita y anima a intercambiar conocimientos pedagógicos					
10	¿Saben cómo compartir sus conocimientos adquiridos de forma apropiada?					
11	¿Los nuevos conocimientos adquiridos en forma de libros impresos o virtuales contribuyen a la sociedad?					
12	¿Tus conocimientos personales están al alcance de los demás?					
	USO O APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO					
13	¿Utiliza sus conocimientos para mejorar e innovar sus prácticas docentes?					
14	¿En la institución educativa evalúan los conocimientos de los maestros?					
15	¿Las experiencias de liderazgo ganadas dentro de la institución son útiles y replicables?					

ANEXO N°02 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 32

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 1538 “NIÑO JESÚS DE PRAGA”, (HUARMEY,2021)	PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera influye el liderazgo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga” Huarmey, en el año escolar 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia que ejerce el liderazgo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021.	HIPÓTESIS GENERAL El liderazgo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”-Huarmey, en el año escolar 2021.	Variable: El liderazgo	Diseño: No experimental transversal Población. 17 docentes Muestra: 17 docentes Técnica: Observación Instrumento: Lista

**PROBLEMAS
ESPECÍFICOS**

1. ¿Cómo influye el liderazgo autoritario en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021?

2. ¿Cómo influye el liderazgo democrático en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021?

3. ¿Cómo influye el liderazgo permisivo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021?

**OBJETIVOS
ESPECÍFICOS**

1. Conocer la influencia que ejerce el liderazgo autoritario en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021.

2. Establecer la influencia que ejerce el liderazgo democrático en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021.

3. Conocer la influencia que ejerce el liderazgo permisivo en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021.

**HIPÓTESIS
ESPECÍFICAS**

1. El liderazgo autoritario influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021.

2. El liderazgo democrático influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021.

3. El liderazgo permisivo influye significativamente en la gestión del conocimiento de la Institución Educativa Inicial N° 1538 “Niño Jesús de Praga”- Huarmey, en el año escolar 2021.

**Variable:
Gestión del
conocimiento**