

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Gestión del conocimiento y competencias
profesionales en docentes de la Red 3 de la UGEL
3, Lima.**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora: Muro Miranda, María Mercedes
Asesora: Sánchez Pereda, Silvana América

**Chimbote – Perú
2018**

INDICE

1. Palabra clave: en español e inglés – Línea de investigación	iv
2. Título de la investigación	v
3. Resumen	vi
4. Abstract	vii
5. Introducción	01
5.1 Antecedentes y fundamentación científica	01
5.1.1 Antecedentes	01
5.1.2 Fundamentación científica	08
5.1.2.1. Gestión del conocimiento	08
5.1.2.2. Competencias profesionales	14
5.2 Justificación	20
5.3 Problema	21
5.4 Conceptualización y operacionalización de las variables	25
5.4.1 Conceptualización de las variables	25
5.4.2 Operacionalización de las variables	26
5.5 Hipótesis general	29
5.6 Objetivos	29
5.6.1 Objetivo General	29
5.6.2 Objetivos específicos	29
6. Metodología	30
6.1 Tipo y diseño de la investigación	30
6.2 Población y muestra	31
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación	31
6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información	36
7. Resultados	37
8. Análisis y discusión	41
9. Conclusiones y recomendaciones	42
9.1 Conclusiones	42

9.2 Recomendaciones	43
10. Agradecimiento	45
11. Referencias Bibliográficas	46
12. Anexos	48

1. PALABRA CLAVE

1.1 ESPAÑOL

Tema	Gestión del conocimiento y competencias profesionales
Especialidad	Educación

1.2 KEYWORD

Theme	Knowledge management and emotional competencies
Specialty	Education

1.3 Líneas de Investigación:

Area	Sub area	Disciplina
Ciencias sociales	Ciencias de la educación	Educación general.(capacitación pedagógica).

1. TÍTULO

“GESTION DEL CONOCIMINETO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN DOCENTES DE LA RED 3 DE LA UGEL 3, LIMA”.

TITLE

"MANAGEMENT OF KNOWLEDGE AND PROFESSIONAL SKILIS IN TEACHERS OF NETWORK 3 OF THE UGEL 3, LIMA".

2. RESUMEN

El objetivo de la investigación fue identificar la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales en una muestra de docentes de la Red Educativa N° 3 de la UGEL N°3 de Lima. Se utilizó un diseño de investigación no experimental transversal correlacional descriptivo, y se trabajó con una muestra de 74 docentes. Los instrumentos de evaluación con los que se trabajó son Cuestionario: Inventario de la Gestión del Conocimiento de Alonso Pérez-Soltero, y el Cuestionario de competencias docentes de la Secretaria de Educación Pública de México. Ambos instrumentos pasaron por los procedimientos técnicos a fin de determinar los niveles de validez y confiabilidad que permitieron su utilización en el desarrollo de la presente investigación. Los datos recolectados fueron procesados en el programa estadístico SPSS versión 21. Según los resultados obtenidos, la relación entre el nivel de gestión del conocimiento y las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3; se obtuvo una significancia bilateral de 0.494 que es > 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis de investigación. Además, se obtienen un coeficiente de correlación de 0.081 es decir existe una mínima relación por lo que se acerca más a 0 y está alejada.

3. ABSTRAC

The objective of the research was to identify the relationship between knowledge management and professional competences in a sample of teachers from Educational Network N ° 3 of UGEL N ° 3 in Lima. It is a cross-sectional, descriptive, non-experimental research design, and a sample of 74 teachers is being worked on. Questionnaire: Inventory of Knowledge Management by Alonso Pérez-Soltero, and the Teacher Competency Questionnaire of the Ministry of Public Education of Mexico. the levels of validity and reliability that allow their use in the development of the present investigation. The data collected were processed in the statistical program SPSS version 21. According to the published results, the relationship between the level of management, knowledge and professional competences in the educational areas of Educational Network N ° 3 of the UGEL3; A bilateral significance of 0.494 was obtained, which is 0.05, so the research hypothesis is rejected. In addition, there is a correlation coefficient of 0.081, that is, there is a minimum relationship so it is closer to 0 and is far away

5. Introducción

5.1 Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1 Antecedentes

Vivimos una nueva era en el desarrollo de la sociedad: la era de la información y el conocimiento, que ha cambiado nuestras formas de vida, tanto en lo personal como en lo organizacional. En este contexto, el activo intangible llamado conocimiento, se ha convertido en un tema de gran interés en tanto es vital para garantizar ventajas competitivas y la supervivencia de la organización, por lo que es un recurso que debe ser gestionado adecuadamente. En esta tarea se encuentran las diversas organizaciones sin importar el rubro a la cual pertenezcan

Hernández Rodríguez, Carlos (2017) Mexico. Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el proceso productivo de la empresa. *Artículo del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana.*

Este trabajo tiene como finalidad exponer la importancia de la gestión del conocimiento por parte de las empresas y a su vez cómo la generación del conocimiento influye en desarrollo de las competencias laborales, una de las preocupaciones entendibles por parte de las organizaciones es que sus procesos productivos sean eficientes, optimizando recursos, evitando pérdidas económicas, pero sobre todo siendo más competitivas. Se exponen una serie de conceptos y reflexiones sobre la importancia que juega el conocimiento y la gestión del conocimiento de este, se expresa, además, la relación que existe entre la gestión conocimiento con el desarrollo de competencias laborales, aterrizando esta relación en las empresas en particular en sus procesos.

Villarroel, D.; Gairín, J. y Bustamante, G., (2014), Venezuela publicaron una investigación en la que se evaluaba las competencias de los directores escolares bajo un enfoque cualitativo con diseño etnográfico, en el que se toma como fuente de datos la revisión de documentos oficiales. También se realizaron focus group y reuniones con las autoridades institucionales. Los resultados de la investigación obtenidos indican la presencia de cinco competencias básicas que definen a un buen director: liderazgo emprendedor, gestión curricular de calidad, administración estratégica, gestión de la cultura organizacional y gestión de políticas educacionales. Estas competencias son las que se deben tener en cuenta al momento de realizar la selección de los directores de las instituciones educativas, que pretendan alcanzar altos niveles de calidad educativa.

De Leon C., Iván (2013), Venezuela Gestión del conocimiento, formación docente de Educación Superior y Desarrollo de Estilos de Enseñanza. *Artículo Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. Al hacer referencia a Formación Docente Universitaria, Estilos Pedagógicos de Enseñanza y Gestión del Conocimiento, es posible reportar que, progresivamente, estos han ido alcanzando una presencia e interrelación creciente en el ámbito educativo. Dichos términos en gran medida orientan, dirigen la labor docente en interacción con otros actores del hecho instruccional, con la intencionalidad de desarrollar de manera efectiva dicha labor. Investigación documental de fuentes escritas seleccionadas considerando criterios de afinidad epistemológica Sus propósitos: a) Realizar una revisión general en cuanto a definición, surgimiento, finalidad, desarrollo e importancia de Gestión del Conocimiento, Estilos de Enseñanza y Formación Docente dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, b) identificar semejanzas y diferencias entre los constructos considerados; c) establecer posibles interacciones entre los mismos y d) expresar algunas reflexiones respecto a su influencia y posibilidades de desarrollo dentro del área educativa.

Pech Campos, Silvia (2013), España. Competencias docentes y gestión del conocimiento con apoyo del tic. *Artículo de la Universidad de Castilla – La Mancha*. El desarrollo de recursos educativos para la educación y el e-Learning es una actividad compleja para cualquier profesor principiante o en ejercicio. Una consecuencia de los procesos de innovación y flexibilización en el aprendizaje que proponen los modelos educativos de las Universidades ha sido la incorporación de las TIC en la educación, y la consecuente generación de competencias digitales en docentes y estudiantes universitarios. Si bien el e-Learning tiene sus raíces en la Educación, es imposible ignorar su componente tecnológico. Las Ciencias de la Computación juegan un papel muy importante en el desarrollo del e-Learning: desarrollar tecnologías de interoperabilidad, estándares de distribución y modelos de representación del conocimiento, son ejemplos de sus aportaciones. Los proyectos de investigación en el e-Learning generalmente incluyen expertos de las áreas de Educación, Computación e Informática, con el fin de combinar sus conocimientos y experiencias para aplicarlos en una solución útil y eficiente. Numerosas instituciones, incluidas las Universidades, emplean Sistemas de Gestión del Aprendizaje para organizar y distribuir cursos en la Web. Un Sistema de Gestión del Aprendizaje, también llamado plataforma o sistema e-Learning, está diseñado para asistir al proceso de enseñanza y aprendizaje en un ambiente en línea mediante un conjunto de herramientas. Generalmente un SGA es fácil de usar, flexible en términos pedagógicos y eficiente en términos de costos, además organiza el contenido educativo y ofrece funcionalidades de comunicación.

Torres V., Manuel (2016). Gestión del Conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*. En la medida en que la gestión del conocimiento ha adquirido una importancia significativa como factor de cambio y desarrollo en todo el quehacer de la sociedad, es clave crear una cultura donde la información y el conocimiento se valoren, se compartan, se gestionen y se usen eficaz y eficientemente. Bajo estas consideraciones, se desarrolla el presente trabajo de investigación que tiene como

objetivo principal establecer si la gestión del conocimiento influye sobre las competencias profesionales en una muestra de docentes de una Red Educativa de Lima Metropolitana. Se utiliza un diseño correlacional causal, con una muestra de 217 docentes a quienes se les aplicó dos instrumentos de evaluación: el Cuestionario de Gestión del Conocimiento de Liliana Pedraja y el Inventario de competencias docentes de Úrsula Romaní. Los análisis a los que se sometieron estos instrumentos determinaron consistentes niveles de validez y confiabilidad. Los resultados indican que la gestión del conocimiento influye significativamente sobre las competencias profesionales de los docentes ($F = 18,136$, $p < ,001$). Igualmente se puede apreciar en los resultados que las citadas variables están correlacionadas en sus totales y en sus dimensiones, por lo que podemos afirmar que se cumplieron todos los objetivos planteados.

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

Mazuelos, N. (2013), presenta una tesis de maestría que tiene un enfoque cualitativo en el que se propone, utilizando grupos focales, obtener información que permita determinar si un modelo por competencias puede lograr una mejor selección de los docentes que responda a las exigencias y necesidades de las instituciones educativas.

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

Pedraglio, D. (2013), presenta una tesis referida a la gestión del conocimiento dada la importancia y trascendencia que ha cobrado el conocimiento al interior de las empresas como una ventaja competitiva en el sector de la construcción. La investigación es de enfoque cualitativo y utiliza las entrevistas en profundidad como la fuente principal para obtener la información necesaria que muestre como es que se utiliza el conocimiento en este sector empresarial y a partir de allí proponer sugerencias que permitan mejorar las acciones de gestión y que estén dirigidas a optimizar su utilización para lograr la obtención de mayores beneficios.

Los resultados confirman los postulados iniciales en el sentido de que una correcta aplicación de la gestión del conocimiento trae, necesariamente, mayores beneficios pues se utiliza adecuadamente los recursos de los que se dispone. Estos resultados permiten, también, sugerir la utilización del conocimiento en diversas empresas pues sus beneficios están garantizados.

Nonaka y Takeuchi (1995) sostuvieron: “Es la creación de conocimiento organizacional, debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas.

Resumiendo, a Nonaka y Takeuchi se puede concluir que el conocimiento se adquiere y se comparte de diversas maneras para garantizar que tanto las personas como organizaciones aprendan, entre estas podemos mencionar experiencias personales, generar modelos, teorías, analogías, conceptos y/o hipótesis, que serán compartidas a través de medios de comunicaciones o discusiones que generan aprendizaje

Según Streatfield (1999), existen diferentes percepciones sobre gestión del conocimiento:

El concepto de conocimiento entendido como un constructo individual o social. Entendemos que esta visión supone un serio problema si aceptamos que lo que la organización se propone, realmente, es manejar lo que está en la cabeza de las personas.

El entorno organizacional en el que la gente es motivada para aprender y compartir su conocimiento.

Koenig (2005) describe cuatro estadios evolutivos en la gestión del conocimiento:

Una primera etapa, centrada en las tecnologías de la información y cuyo tema central es el capital intelectual: se toma conciencia del valor del conocimiento y, al mismo tiempo, de la importancia de que este conocimiento sea difundido. Por ello, se potencia el rol de estas tecnologías como transmisoras.

En la segunda etapa se añade el reconocimiento de la importancia de los factores humanos y culturales.

La tercera etapa supone la conciencia de la importancia de los contenidos y, en particular, de su recuperación. Por lo tanto, se da importancia a los criterios de ordenación y a la descripción, y estructura, de tales contenidos.

Aún habría una cuarta etapa en la que se enfatiza la importancia de la información y el conocimiento externos.

Las distintas definiciones de gestión del conocimiento que se han manejado pueden ser integradas en diferentes grupos:

La gestión del conocimiento entendida como la explotación de un recurso a disposición y que, si bien, teóricamente, se asume como un recurso intangible, realmente se maneja como un recurso material sin conexión con su creador, creador que es eliminado del proceso.

La gestión del conocimiento definida desde una perspectiva humana productiva. Humano es el originador del conocimiento, humano es el poseedor del recurso y humano aquel que lo utiliza.

La gestión de conocimiento conceptualizada en base a una descripción del proceso de producción y aplicación del conocimiento.

Bunk (1994) señala que posee competencia profesional toda persona que: *“dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de manera autónoma y flexible, y esta capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”*

Según Bunk vivimos en un contexto caracterizado por continuos y profundos cambios, sostiene la necesidad de ampliar las cualificaciones claves, incluyendo la capacidad de cooperación y de participación en la organización, es por eso que las clasifica en:

Competencia metodológica: quien la posee, sabe reaccionar aplicando los procedimientos adecuados a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten; que encuentren una forma independiente de vía de solución y que transfiera adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Competencia social: quien la posee, sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, mostrando un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Competencia participativa: quien la posee, sabe participar en la configuración de su puesto y de su entorno de trabajo, específicamente, siendo capaz de organizar, decidir y aceptar responsabilidades

El concepto de competencia se ha extendido rápidamente desde el mundo de la producción hacia el ámbito de la enseñanza. Al igual que otras muchas ideas e iniciativas, ha encontrado en el ámbito educativo un terreno propio para su desarrollo.

Perrenoud (2011) reconoce que las competencias: *“no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos. Esta motivación solo resulta pertinente en situación, y cada situación es única, aunque se le puede tratar por analogía con otras ya conocidas”*

Monereo (2005) según las complejidades que las nuevas tecnologías plantean al proceso de enseñanza, sostiene que: *“estrategia y competencia implican repertorios de acciones aprendidas, autorreguladas, contextualizadas y de dominio variable...por tanto alguien competente es una persona que sabe leer con gran exactitud qué tipo de problema es el que se plantea y cuáles son las estrategias que deberá activar para resolverlo”*

5.1.2 Fundamentación científica

5.1.2.1 Gestión del conocimiento.

Es el proceso de captura, distribución y uso eficaz del conocimiento. Es una disciplina que promueve un enfoque integrado para identificar, capturar, evaluar, recuperar y compartir todos los activos de información.

a. Creación del conocimiento.

Que implica exploración, combinación y el descubrimiento de conocimiento mediante el hacer. Los individuos al interior de una organización crean nuevos conocimientos mediante conexiones intuitivas de las ideas existentes o a través de la interacción con otros individuos de la organización.

La Creación del Conocimiento (*Knowledge Creation*) puede ser vista, en términos de Davenport y Prusak, como un sub-aspecto de la Gestión del Conocimiento en general, que ellos definen como el momento de generación de conocimiento nuevo y que sería sólo una parte de la práctica de gestión del conocimiento

Según Nonaka y Takeuchi se entienden por otra parte que la generación de conocimiento nuevo es el elemento central que establece la diferencia competitiva entre compañías, sin el cual la gestión del conocimiento como tal pierde sentido. En ese respecto su teoría establece que una compañía para ser competitiva debe estructurar sus funciones y su cultura organizacional alrededor de la necesidad de crear conocimiento, no solamente gestionar el conocimiento preexistente¹⁷. De esta manera elaboran una teoría de la firma basada en el conocimiento, que exploraremos a continuación con más detalle.

b. Compartir conocimiento.

Si el objetivo es llegar a establecerse en la Sociedad del Conocimiento es preciso ser conscientes de que el activo fundamental es el saber, que no puede comprarse ni venderse, pero si gestionarse y administrarse, lo que supone llevar a cabo acciones para crearlo y conservarlo, aumentarlo y difundirlo.

Basándose en estas reflexiones pudiera parecer que la gestión del conocimiento es algo muy moderno, incluso futurista, pero hace ya más de una década que comenzó a utilizarse este término, traducción del conocido “Knowledge Management” que inundó a mediados de los años 90 la literatura anglosajona especializada en la materia.

En la actualidad, y después de haber pasado por diversas vicisitudes, la Gestión del Conocimiento es un término mayoritariamente aceptado que, con pequeñas diferencias, más de forma que de fondo, define el proceso, y los sistemas que lo hacen posible, de obtener, almacenar, organizar, mantener, procesar y difundir el conocimiento de una organización, organismo, institución o sociedad, con objeto de acumular más conocimiento y utilizarlo para poder obtener beneficios de todo tipo.

c. Transferencia del Conocimiento

¿Dónde se identifica esta limitación en la gestión del conocimiento que hace que no siempre se aplique satisfactoriamente? Principalmente en la transferencia, dado que, en muchas organizaciones si bien acostumbra a existir la voluntad de difundir el capital intelectual, se hace con una visión limitada a entornos muy particulares o influida por otros factores diversos.

De igual forma que le sucede a una persona, cuando una organización acumula cierta cantidad de conocimiento (o saber) parece lógico que trate de compartirlo e impartirlo, pues de esta forma obtendrá rendimientos de todo tipo (económicos, sociales, profesionales, etc.) constituyéndose en uno de los referentes en su dominio de excelencia, sin olvidar que la interacción con otras organizaciones al transferir el conocimiento tendrá entre otras consecuencias la de aumentar el suyo propio.

En la Sociedad del Conocimiento las organizaciones deben ser capaces de adquirir, generar y utilizar el conocimiento; pero es necesario transferirlo en beneficio de la propia sociedad, ayudando a su desarrollo socioeconómico y generando más conocimiento, que se convertirá a su vez en algo útil para ella.

En definitiva, al enfrentarse al reto de alcanzar la Sociedad del Conocimiento debe plantearse e implementarse la introducción de este modelo social de transferencia, adecuando o adaptando las empresas y organizaciones para asumir estos cambios.

d. Aplicar conocimiento.

Las empresas comienzan a darse cuenta de la importancia de "*saber qué es lo que saben*" y de hacer el mejor uso de este conocimiento. El conocimiento es ya reconocido

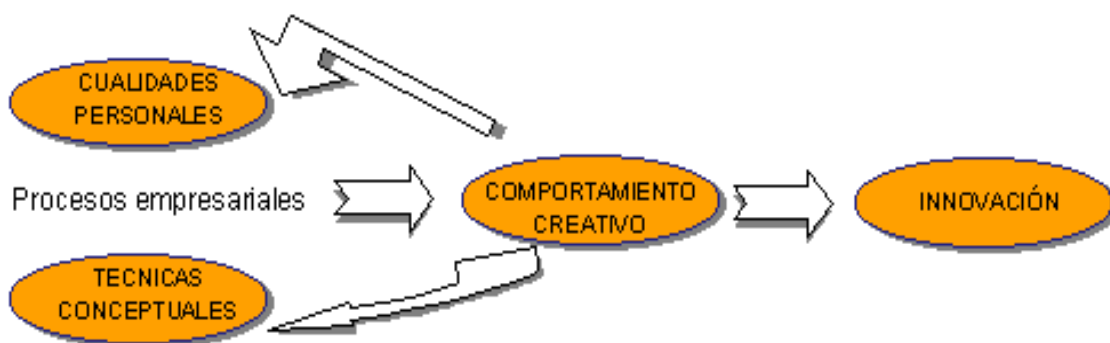
como el patrimonio más importante de la empresa, como "el único recurso económico significativo", y por esto se hacen esfuerzos y se asigna recursos en medida creciente para definir cómo adquirirla, representarla, capitalizarla, y administrarla.

Surge el conocimiento cuando una persona considera, interpreta y utiliza la información de manera combinada con su propia experiencia y capacidad Zapata (2001).

El conocimiento es la capacidad de actuar, procesar e interpretar información para generar más conocimiento o dar solución a un determinado problema.

e. La creatividad en las organizaciones

El término creatividad, utilizado en el contexto de la empresa, tiene diferentes interpretaciones. Las principales teorías que exploran la creatividad se agrupan en cuatro categorías: cualidades personales, técnicas conceptuales, comportamientos y procesos.



Existen varias perspectivas de la creatividad dentro de las organizaciones. Estas son las siguientes:

La perspectiva de las cualidades personales sostiene que existe características y rasgos específicos que predisponen a que sea una persona sea considerada como "creativa". Los defensores de esta teoría consideran que la mayor parte de las personas creativas tienen unas cualidades comunes como la independencia, la autonomía, la intuición y

la espontaneidad. Afirman que la creatividad depende más de la persona que de la empresa y de sus condiciones y que, para que una empresa pueda confiar en ser creativa, es necesario que previamente exista la creatividad personal.

La perspectiva de las técnicas conceptuales describe la creatividad como un conjunto de técnicas que se fijan en la cognición, es decir, en las formas en que las personas vuelven a lo que han aprendido en el pasado para analizar cómo se resolvieron las situaciones y elaborar nuevos paradigmas.

En opinión de estos investigadores, entre los elementos del pensamiento creativo se encuentran la resolución de problemas mediante maneras de pensar poco convencionales. Esto proporciona modelos de pensamiento y solución de problemas que aportan una visión más intuitiva a la hora de afrontar nuevas situaciones.

La Creatividad precisa de un contexto donde desenvolverse en la organización. Es necesario crear el ambiente propicio para generar ideas, proporcionando técnicas y herramientas adecuadas para llevar a cabo esta labor dentro del equipo de trabajo y de cada puesto y orientando los resultados de esta actividad a la aplicación práctica en la empresa. Requiere, no solo las herramientas adecuadas para el desarrollo sino también estímulos por parte de la dirección que potencien el afloramiento del talento creativo.

f. Innovación en la organización

La innovación es un proceso de aprendizaje, y el aprendizaje es un proceso colectivo que se da en un entorno organizado. En este capítulo se ha examinado la naturaleza y el desarrollo de las organizaciones innovadoras desde tres perspectivas distintas pero interdependientes:

1. la relación existente entre las formas estructurales organizacionales y la capacidad innovadora;
2. la innovación como proceso de aprendizaje y de creación de conocimiento en la organización.

3. la capacidad de la organización para el cambio y la adaptación.

El análisis sugiere que crear organizaciones innovadoras conlleva no solo adaptar las formas estructurales a las oportunidades tecnológicas y de mercado, sino también integrar la capacidad para el aprendizaje y la creación de conocimiento en los procesos de equipo y las relaciones sociales.

g. Confianza en la organización

La confianza es una organización es un elemento clave para lograr la cohesión y el apego de los colaboradores hacia las reglas de una organización.

Los expertos consideran que un nivel elevado de confianza por parte de los colaboradores para con una organización es primordial si se quiere contar con buen ambiente laboral, incrementar los niveles de compromiso organizacional, aumentar los índices de productividad, así como reducir las tasas de rotación de personal voluntaria. Por su parte, los expertos también señalan que la falta de confianza organizacional puede provocar, entre otros, que los procesos de cambio organizacionales no sean exitosos y que se incrementen los conflictos en la organización. Entonces, si en su empresa los niveles de confianza organizacional no son elevados, ¿qué podría hacer para mejorarla.

h. Información interna

La información interna es inherente a las organizaciones. Y es que, una organización es, al fin y al cabo, un conjunto de personas que interaccionan intercambiando información. Por ello, la información interna en una organización se considera mucho más importante (su volumen es generalmente mayor) que la información externa.

Las direcciones de las entidades, en la mayoría de las ocasiones, no disponen de una información que les resulte verdaderamente útil para dirigir y tomar decisiones, ya que estas son muy voluminosas o no son veraces, o inoportunas, es por ello que, uno de los subsistemas que se estudian durante el perfeccionamiento empresarial, es el relativo a la información, partiendo del criterio de que, sin información no se puede dirigir, pero

para dirigir, no hace falta "cualquier información", o "muchísima información", sino la que verdaderamente resulte útil para tomar decisiones.

Como punto de partida tomamos la necesidad de perfeccionamiento del proceso de información interna en la Universidad como organización y para ello proponemos un grupo de objetivos para un proceso de cambio en el proceso de información interna a partir de los principios del perfeccionamiento empresarial, de experiencias y consultas realizadas.

i. Información externa

La información externa que le llega al empleado y que le sirve para realizar su trabajo debe de ser de calidad. Por ello, la calidad de esta información tiene que asegurarse en el centro donde es recibida y procesada, en el centro de información de la empresa, que debe ser también el centro de operaciones del sistema de información y de aseguramiento de la calidad informativa (Arias y Portela, 1997). No hay que olvidar que un trabajo elaborado con calidad genera una información de calidad.

La misión de un centro de información empresarial es la de ofrecer a sus usuarios una información de calidad que les permita tomar decisiones, por lo que hay que implantar un programa de gestión de calidad, incluido en el sistema de gestión de calidad total de la empresa. En este programa, todos los miembros del centro tienen que cumplir ciertas tareas, es decir, se especializa a cada empleado en una tarea concreta.

5.1.2.2 Competencias profesionales.

Según un estudio dado por Nonaka y Takeuchi: Es el conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma habitual se le presentan durante su ejercicio profesional.

a. Dominio de la asignatura

Esta competencia está muy relacionada con la anterior, sin embargo, por su importancia es necesario independizarla.

Seleccionar buenos contenidos significa escoger los más importantes de ese ámbito disciplinar, acomodarlos a las necesidades formativas de los estudiantes, adecuarlo a las condiciones de tiempo y de recursos con que contamos, y organizarlos de tal manera que sean realmente accesibles a nuestros estudiantes y que les abran las puertas a aprendizajes post-universitarios. La importancia de los contenidos no se deriva sólo de sus cualidades intrínsecas, sino que está igualmente vinculada a su presentación didáctica.

b. Planificación del curso

La capacidad de planificar constituye el primer gran ámbito competencial del docente. Diseñar y/o desarrollar el programa de nuestra asignatura es una tarea compleja; implica tomar en cuenta los contenidos básicos de nuestra disciplina, el marco curricular en que se enmarca la disciplina, nuestra propia visión de la disciplina y su didáctica, las características de nuestros alumnos y los recursos disponibles. Cuando se planifica, se convierte una idea o proyecto en un proyecto de acción.

Los profesores pensamos nuestra asignatura y trasladamos esa idea a una propuesta práctica pensando en cómo vamos a trabajar con nuestros alumnos y para ello, necesitamos conocimientos, ideas o experiencias sobre la disciplina, un propósito, fin o meta a alcanzar lo cual nos ofrece la dirección a seguir y hacemos la previsión o anticipación del proceso a seguir que deberá dar paso a una estrategia de procedimiento en la que se incluyan las tareas a realizar, la secuencia de las actividades y alguna forma de evaluación o cierre del proceso

c. Ambientes de aprendizaje

En algún tiempo la formación universitaria se desarrollaba en lugares casi sagrados donde se valoraba profundamente la belleza, el silencio, la posibilidad de pensar, de debatir, de pasear con los maestros, etc. Pero esa tradición universitaria se ha perdido y las instituciones han acabado concediendo escasa relevancia a este aspecto del desarrollo de la docencia. Se diría que se ha considerado que el lugar y las condiciones en que se desarrolla el trabajo docente constituye una variable secundaria y de escasa relevancia, Sin embargo, los modernos planteamientos didácticos que, parten de fundamentos más ecológicos y más centrados en los procesos de aprendizaje, están volviendo a otorgar una gran importancia a las condiciones ambientales en que se desarrolla la interacción didáctica. La calidad de los espacios acaba teniendo una influencia notable en el nivel de identificación personal no sólo con el espacio en sí mismo sino con la propia institución a la que pertenece, en las alternativas metodológicas que el profesor pueda utilizar, en el nivel de implicación de los estudiantes, en el nivel de satisfacción de los profesores y alumnos (incluido el aspecto de bienestar-malestar que pueden provocar sus condiciones arquitectónicas y de mobiliario).

Al final, lo que está claro es que los espacios de aprendizaje son mucho más que un lugar neutral y sin significado en el que llevamos a cabo tareas docentes igualmente neutras y descontextualizadas (que podrían, por tanto, llevarse a cabo en cualquier lugar).

d. Estrategias, métodos y técnicas

En esta competencia podemos integrar las diversas tomas de decisiones de los profesores para gestionar el desarrollo de las actividades docentes. Bajo la denominación de metodología se puede encuadrar un conjunto muy dispar de actuaciones que van desde la organización de los espacios hasta la formación de grupos o el desarrollo de seminarios prácticos.

Esta competencia metodológica, se solapa con algunas competencias ya señaladas (con la planificación, pues también la metodología forma parte de los componentes que los profesores solemos planificar de antemano; con la gestión de la comunicación porque también la manera en que desarrollamos el intercambio de información forma parte de la metodología; con la de relaciones interpersonales y la de evaluación porque constituyen un aspecto fundamental de la metodología, etc.). A pesar de esa indefinición, que ha hecho que algunos prefieran hablar de estrategias instructivas más que de metodología, creo que la capacidad metodológica forma parte de esos conocimientos y destrezas básicos que todo profesor debe poseer.

La metodología didáctica constituye uno de los componentes de la estructura canónica (elementos básicos e imprescindibles) de los proyectos formativos.

Aunque las metodologías han ido evolucionando con el paso del tiempo y en la literatura especializada se mencionan alternativas muy diversas, en la práctica las metodologías didácticas empleadas en la Universidad adolecen de una gran homogeneidad y están casi siempre asentadas en modelos muy tradicionales o, cuando menos, muy convencionales. Por eso resulta tan importante el debate sobre los métodos.

e. Motivación

La motivación es el proceso que se encarga de la dirección, intensidad y persistencia del esfuerzo de un individuo para obtener un objetivo (Robbins & Judge, 2013). Dada la naturaleza del trabajo, existen fuerzas que impulsan y mantienen cierta conducta. Tales fuerzas pueden ser:

- 1.- Internas (características individuales: necesidades, actitudes metas).
- 2.- Externas (características del puesto de trabajo y características de la situación laboral).

Estas fuerzas particulares impulsan la motivación de las personas que laboran o pueden laborar bajo este esquema. Un trabajador motivado puede ser más productivo y por consecuencia desarrollar sus competencias laborales Hitt, Black y Porter (2006).

f. Evaluación.

La presencia de la evaluación en los sistemas formativos universitarios es imprescindible. Constituye la parte de nuestra actividad docente que tiene más fuerte repercusión sobre los alumnos. Algunas de ellas son poco tangibles; la repercusión en su moral y su autoestima, en su motivación hacia el aprendizaje, en la familia, etc. Otras más visibles y objetivables: repercusiones académico-administrativas.

La evaluación forma parte del currículo universitario. Es decir, forma parte del proyecto formativo que cada Facultad desarrolla. La formación que la Universidad ofrece posee algunas características particulares que la diferencian de la formación que se ofrece en otros centros formativos.

g. Comunicación

Se trata de una competencia que tiene que ver con la capacidad para gestionar didácticamente la información y/o las destrezas que pretende transmitir a sus estudiantes. Los docentes convertimos las ideas o conocimientos en mensajes didácticos.

Esto es lo que sucede cuando damos una clase, o cuando preparamos un material didáctico que vayan a utilizar nuestros estudiantes directamente. Convertimos la idea o conocimiento a transmitir en un mensaje que hacemos llegar a nuestros alumnos con el propósito de que ellos realicen la misma operación, pero a la inversa (que reciben el mensaje y lo transformen en una idea lo más semejante posible a aquella que les queríamos transmitir).

El proceso de codificación y transporte de la información del emisor a los receptores es complejo y se ve afectado por diversos factores. Nuestros mensajes didácticos pueden resultar deficitarios cuando no tenemos clara la idea que deseamos transmitir, no sabemos de ese tema o lo tenemos poco estudiado. También puede que tengamos clara la idea que deseamos explicar pero que tengamos algunos problemas a la hora de disponer de códigos efectivos para codificarla (que nos falte vocabulario, que no seamos capaces de hacer buenos gráficos o que nos falten los signos necesarios para

representarla. En algunos casos conocemos bien el tema y tenemos un repertorio de signos suficiente para convertirlo en mensaje, pero falla el proceso de transmisión, la conversión del mensaje en señales. Eso sucede cuando tenemos mala o poca voz en auditorios grandes, mala letra y no se nos entiende, cuando tenemos algún problema de dicción, cuando los materiales que hemos elaborado están defectuosos y no transmiten bien el mensaje, etc.

h. Gestión del curso

Resulta muy útil considerar un curso como un sistema en el cual interactúan los estudiantes, los profesores y el material de enseñanza, y cuyo propósito principal es optimizar el mismo sistema. El problema inicial es entonces definir las restricciones del sistema y lo que ha de ser optimizado. Las restricciones afectan primariamente a su inversión. La inversión del estudiante, por ejemplo, tendría ciertas características definidas en términos de conocimiento, habilidades y actitudes; algunas de éstas pueden ser alteradas cambiando la política de selección o modificando cursos anteriores, pero normalmente las características de inversión del estudiante son fijas, al menos temporalmente.

i. Tecnologías de la información y comunicación

Las nuevas tecnologías se han convertido en una herramienta insustituible y de indiscutible valor y efectividad en el manejo de las informaciones con propósitos didácticos. A los profesores ya no nos vale con ser buenos manejadores de libros. Las fuentes de información y los mecanismos para distribuirlas se han informatizado y resulta difícil poder concebir un proceso didáctico en la Universidad sin considerar esta competencia docente. La incorporación de las nuevas tecnologías debería constituir una nueva oportunidad para transformar la docencia universitaria, para hacer posible nuevas modalidades de enseñanza-aprendizaje, sobre todo la enseñanza a distancia o semipresencial, pero requieren igualmente de nuevas competencias en profesores (a parte del dominio de las técnicas didácticas genéricas)

5.2. Justificación de la investigación

En los tiempos actuales ya no es suficiente que los docentes tramitan, simplemente, los conocimientos de la asignatura que imparten, sino que integren por medio de un conjunto de experiencias, la formación académica del estudiante.

Es por ello que resulta importante que el perfil del docente cuente con competencias que integren todo aquello que necesita para su trabajo; conocimientos, habilidades y actitudes, que pueda generar un entorno de aprendizaje efectivo.

Por otra parte, el desarrollo de la presente investigación pretende contribuir con los siguientes aportes:

1. En el aspecto teórico se organizará y sistematizará un conjunto de información teórica vinculadas a las variables que se investigaran de tal manera que van a facilitar el estudio de estas variables.
2. En el aspecto práctico se aportará evidencia empírica como consecuencia de los resultados obtenidos en la presente investigación, lo que puede utilizarse para nuevas investigaciones y/o el desarrollo de alternativas de solución.
3. En el aspecto metodológico nos permitirá poner a disposición de la comunidad académica de dos pruebas de evaluación, una para la gestión del conocimiento y otra para las competencias docentes.
4. En el aspecto científico nos permite saber el interés por la renovación y actualización permanente y capacidad para simplificar los aspectos tecnológicos y procedimentales para que el estudiante pueda centrarse en lo exclusivamente formativo. ya que viene a reforzar y mantener en constante búsqueda e indagación al docente para descubrir y comprender las diversas problemáticas que pueden suscitarse tanto en el proceso de enseñanza y aprendizaje, como en su área específica de formación y conocimiento como también en el área de gestión o de la organización escolar.

5.3 Problema

La sociedad actual está caracterizada en lo fundamental por la velocidad con la que se producen los cambios, principalmente los referidos al desarrollo tecnológico, la competencia global, los productos que tienen ciclos de vida cada vez más cortos. A ello hay que sumarle el hecho de que los consumidores son cada día más exigentes. Bajo estas condiciones la capacidad innovadora de las empresas se convierte en una necesidad de primer orden.

La literatura marca factores y/o condiciones que se deben dar para que se propicie y fomente la innovación, entre los cuales se encuentran, principalmente, las prácticas de gestión del conocimiento.

En el terreno de la educación, la gestión del conocimiento resulta fundamental más aún si consideramos que a pesar de vivir en plena sociedad de la información y conocimiento, millones de alumnos, maestros y funcionarios educativos en países como el Perú, nos encontramos aún a kilómetros de distancia de formar parte de “verdaderas” comunidades de aprendizaje, colaborando a través de ambientes educativos innovadores enriquecidos con el gran potencial de los recursos que la tecnología educativa tiene a nuestro alcance; más aún, aunque hemos introducido tecnología, nos seguimos formando para el pasado y como entonces; limitando enormemente nuestras posibilidades presentes y futuras como país.

Reflexionando un poco más sobre el particular, podemos observar que existen esfuerzos significativos en dicha dirección, es decir en el uso de la tecnología pero que han tenido un impacto muy reducido en relación con el alcance esperado y que definitivamente le apuesta a transformar los fines y las formas de la educación; pero, sobre todo, al desarrollo sustentable de la sociedad.

Así, aunque día con día construimos y equipamos más escuelas o aumentamos el número de “portales educativos” desde que Internet se popularizó a mediados de los años 90 y hacemos esfuerzos por “capacitar” maestros y autoridades desde los años 80, tal parece que aún no logramos aprender a ser, a hacer, a aprender y mucho menos a convivir; e incluso tampoco nos estamos aproximando a una educación humanista, ambientalista, para todos, de calidad y durante toda la vida.

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

De acuerdo con los sociólogos perspectivistas más reconocidos, el conocimiento es, junto con las tecnologías de información y el modelo de redes, el elemento central de estructuración civilizatoria.

Es igualmente, el conocimiento, la base de la economía digital, la nueva moneda, la fuente del poder político, el centro del desarrollo en todos los sentidos y; desde un punto de vista científico, el tercer componente de explicación e interpretación de la realidad al lado de la materia y la energía.

Actualmente es posible encontrar personas y organismos especializados en la gestión del conocimiento, pero resultan altamente insuficientes para cubrir las necesidades de todos los ámbitos de las organizaciones. Desafortunadamente, el sector educativo se ha mantenido dentro de los sectores menos entusiastas y poco comprometidos con este tipo de estrategias.

Por ello, una de las principales urgencias al respecto es formar administradores de conocimiento e incorporarlos a la mayor cantidad de sectores productivos del país. Los administradores de conocimiento definen al conocimiento como un conjunto integrado por información, reglas, interpretaciones y conexiones puestas dentro de un contexto y de una experiencia, que ha sucedido dentro de una organización, bien de una forma general o personal. El conocimiento sólo puede residir dentro de un conocedor, una persona determinada que lo interioriza racional o irracionalmente. Lo cierto es que para ellos el “saber cómo” es mucho más importante que el “saber qué” y, sobre todo, saberlo para “capitalizarlo”.

Por ejemplo, imaginemos la posibilidad de conocer las mejores formas de enseñanza-aprendizaje de cualquier asignatura o temática educativa, obteniéndolas de nuestros “maestros más hábiles para la enseñanza en dicho tópico”, incluso de aquellos que están a punto de jubilarse; y la capacidad de compartirlo con otros profesores, sobre todo de aquellos que se están formando.

Esto es justamente en lo que se centra el trabajo del administrador de conocimiento, en hacer explícito y socializar, el conocimiento tácito.

Dado que el conocimiento en su estado natural se encuentra en las personas, las fórmulas básicas de todo administrador de conocimiento se centran en cuatro elementos: la gente, los procesos, la tecnología y los contenidos.

Así, el reto es identificar el conocimiento que genera, fluye y resguarda la organización a partir de los procesos críticos que desarrolla su comunidad y convertirlo en contenidos, para hacerlo disponible apoyándose en tecnología; siempre favoreciendo esta posibilidad a través de un buen sistema de reconocimientos, lo que además contribuye en el incremento del propio capital intelectual.

De acuerdo con los especialistas, las instituciones que incorporan un buen sistema para administración de conociendo al interior de su organización evitan la pérdida del 50% de su capital intelectual por año.

Un sistema de administración de conocimiento en el ámbito educativo, no sólo nos posibilitaría administrar mejor los bancos de información y contenidos a través de videotecas, sino la capacidad de capitalizar el conocimiento producto de los procesos académicos de investigación, docencia y extensión; la posibilidad de aumentar el talento de la comunidad educativa y la facilidad del apoyo a la toma de decisiones a partir de la historia y la cultura de la propia institución, incluso en forma automática si nos apoyáramos en la Inteligencia Artificial.

La Gestión de Conocimiento suele aprovechar el potencial de los portales como solución tecnológica en la que se hace converger la mayoría de las estrategias planteadas. Estos espacios de colaboración son definidos en tres planos: el institucional, el grupal y el personal.

En el ámbito educativo es el equivalente a desarrollar el espacio para el alumno, el maestro, el funcionario o el técnico en forma individual; pero también los espacios de cooperación en interacción con sus “pares” y el espacio del plantel o la institución.

De igual forma, cualquier esfuerzo en la dirección de la administración del conocimiento debiera comenzar por la creación del área responsable de esta función y la asignación de un grupo de especialistas para cubrir las distintas responsabilidades de ésta.

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

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, Lima 2018?

¿Cuál es el nivel de la gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018?

¿Cuál es el nivel de las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.

5.4.1. Definición conceptual

a. Gestión del conocimiento: Es el conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma habitual se le presentan durante su ejercicio profesional habitual se le presentan durante su ejercicio profesional.

b. Competencias profesionales: Es el conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma habitual se le presentan durante su ejercicio profesional, (Monereo et al, 2009)

5.4.2 Operacionlización de variables

Tabla 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN Y CONCEPTUALIZACION DE VARIABLES

<i>Variables</i>	<i>Concepto</i>	<i>Dimensiones</i>	Indicadores	Ítems
Gestión del conocimiento	Es el conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma habitual se le presentan durante su ejercicio profesional.	Creación de conocimiento	Generación, capacitación y optimización del conocimiento	1,2,3,4,5
		Compartir conocimiento	Intercambio, transferencia de información y experiencias positivas	6,7,8,9,10
		Aplicar conocimiento	Incorporación y optimización de conocimientos y tecnología	11,12,13,14,15
		Creatividad en la organización	Fomentar nuevas ideas, autonomía laboral, resolución de problemas	16,17,18,19,20

		Innovación en la organización	Apertura hacia el cambio, nuevas ideas, recompensas hacia lo nuevo	21,22,23,24,25
		Confianza en la organización	Expresión de afectos, conductas activas, equidad, bienestar	26,27,28,29,30
		Información Interna	Comunicación interna, canales de comunicación horizontal	31,32,33,34,35
		Información Externa	Información a la comunidad educativa, canales adecuados	36,37,38,39,40
Competencias profesionales	Es el conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma	Dominio de la asignatura	Capacidad docente, compartir conocimientos actitud crítica consigo mismo	1,2,3,4,5
		Planificación del curso	Coordinación, guías docentes, tutoría, trabajos del curso	6,7,8

habitual se le presentan durante su ejercicio profesional, (Monereo et al, 2009)	Ambientes de aprendizaje	Normas de comportamiento, clima de esfuerzo, ambiente organizado	9,10,11,12,13
	Estrategias, métodos y técnicas	Disposición de los materiales, uso por los alumnos	14,15,16,17,18,19,20
	Motivación	Atención y preocupación por los alumnos, valoración del esfuerzo	21,22,23,24,25,26,27
	Evaluación	Autoevaluación, evaluación integral, evaluación permanente	28,29,30,31,32,33,34,35
	Comunicación	Fluida y oportuna, canales, claridad	36,37,38
	Gestión del curso	Práctica y ejercicio del aprendizaje, conocimientos previos	39,40,41,42
	Tecnologías de la información y comunicación	Videos, conferencias, ppt, softwares educativos	43,44,45

5.5 Hipótesis

La gestión del conocimiento está relacionada significativamente con las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3

5.6 Objetivos

5.6.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3.

5.6.2 Objetivos Específicos

Identificar el nivel de gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3

Identificar el nivel de las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3

6. METODOLOGÍA


6.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con lo señalado por Bernal, la presente investigación fue descriptiva pues en ella se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto del estudio.

Una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto, asimismo es aplicada, ello teniendo en cuenta los tipos de investigación considerados según Bunge, (1983: 44), ya que según explica “El blanco primario de la investigación científica es pues el progreso del conocimiento.

Tal es el caso de la investigación básica, en estos casos no se busca el conocimiento sin más calificación, sino conocimiento útil.

Tomando en cuenta lo propuesto por Castro (1999), la presente investigación siguió un diseño correlacional, por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existentes entre fenómenos o eventos observados. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

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

6.2 Población y muestra

La población estuvo constituida por la totalidad de los docentes de la Red educativa N° 3 - UGEL N° 3. Siendo la población total de estudio de 186 docentes.

En la presente investigación se trabajó con una muestra probabilística o estadísticamente representativa. Del total de la población se seleccionó una muestra representativa mediante la técnica de muestreo aleatorio y por afijación proporcional. Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula (Sierra Bravo, 1994).

Tabla 4

TAMAÑO DE MUESTRA.

Institución Educativa	Total	Muestra
Nuestra Señora de Montserrat	55	22
República de Paraguay	49	19
Juana Alarco	39	16
José Jiménez Borja	43	17
Total	186	74

Fuente: Elaboración Propia

Para la selección de la muestra se consideró el Muestreo estratificado Aleatorio Simple, además el tipo de variable es Cuantitativa y por lo tanto se utilizará la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)D^2 + Z^2PQ} \quad f = \frac{n}{N} > 0.05$$

Si el factor de corrección mayor del 5% se aplica

$$n_o = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Resolviendo tenemos:

$$n = \frac{186 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(186 - 1)0.051^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 123.92 = 124$$

$$n_o = \frac{124}{1 + \frac{124}{186}} = 74.4 = 74$$

Donde:

n_o = Tamaño de la muestra final siempre y cuando se exceda el 5%

n = Tamaño de la Muestra preliminar

N = Población ($N=186$ docentes)

Z : Valor Asociado a un nivel de confianza. ($Z=1.96$ si es 95% de Confianza)

D = Margen de error (0.051)

P = Probabilidad de ocurrencia

Q = Probabilidad de no ocurrencia

Entonces teniendo un Nivel de Confianza del 95%, una Varianza de máxima

($PQ=0.25$) y un error de muestreo del 5.1% ($D=0.051$) y una Población de 186 docentes, se obtiene una muestra de 124 docentes y realizando el factor de corrección la muestra final es de 74 docentes.

6.3 Técnicas e instrumentos de investigación

En esta investigación se utilizaron diversas técnicas que van desde la revisión bibliográfica, tanto de las fuentes primarias como secundarias y terciarias, hasta el fichaje de la información relevante que servirá de insumo informacional para elaborar el marco teórico de la presente tesis.

Una técnica muy importante que se utilizó fue la encuesta, a través de la cual se aplicaron dos instrumentos que permitieron recopilar los datos que serán necesarios para realizar la prueba de hipótesis.

Estos instrumentos fueron los siguientes:

Inventario de Gestión del Conocimiento

Ficha Técnica

Nombre	: Inventario de Gestión del Conocimiento
Autor	: Alonso Pérez-Soltero
Año	: 2013
Procedencia	: Universidad de Sonora, México
Administración	: Colectiva
Duración	: Aproximadamente 20 minutos.

Significación: Está compuesta por siete dimensiones, las cuales son independientes entre sí. Ellas son: Identificación/localización del conocimiento, Adquisición/aprendizaje del conocimiento, Creación del conocimiento, Diseminación/transferencia del conocimiento, Aplicación/utilización del conocimiento, Almacenamiento/mantenimiento del conocimiento y Medición/valoración del conocimiento, que evalúan la gestión del conocimiento.

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Inventario de Competencias docentes

Ficha Técnica

Nombre	: Inventario de competencias docentes
Autor	: Secretaria de Educación Pública.
Año	: 2013
Procedencia	: México.
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: Sin tiempo limitado. Aproximadamente 20 minutos.

Significación: Se trata de un instrumento que consta de nueve escalas independientes (Dominio de la asignatura, Planificación del curso, Ambientes de aprendizaje, Estrategias, métodos y técnicas, Motivación, Evaluación, Comunicación, Gestión del curso y Tecnologías de la información y comunicación) que evalúan el desempeño laboral que presentan los docentes de las diferentes instituciones educativas en sus aulas de clase, respondiendo de acuerdo con la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

6.4 Fuentes de información

Conocer, distinguir y seleccionar las fuentes de información adecuadas para el trabajo que se está realizando es parte del proceso de investigación. Las principales fuentes de información están consignadas en las Referencias Bibliográficas. Se recopiló información de: revistas, páginas web, trabajos de tesis, revistas, libros, etc.

6.5 Procesamiento y análisis de información

Los análisis estadísticos que se efectuaron en la presente investigación tuvieron como herramienta principal el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 21, que se entiende es el programa más utilizado en el mundo de las ciencias sociales. En este paquete se van a encontrar y utilizar todos los estadísticos necesarios para los análisis de validez y confiabilidad, así como también para la prueba de hipótesis.

Estadística Descriptiva: Se realizó el procesamiento de los instrumentos de recolección de datos y se aplicó las técnicas de la estadística descriptiva. Según Llinás y Rojas (2015), afirman: “La estadística descriptiva se compone de aquellos métodos que incluyen técnicas para recolectar, presentar, analizar e interpretar datos”. Este análisis es muy básico.

Estadística SPSS: Nos permite establecer la relación entre las variables y el coeficiente de correlación de Pearson, este coeficiente varía de -1.0 (correlación negativa perfecta) a +1.0 (correlación positiva perfecta), siendo estadísticas sumamente eficientes para datos ordinales, como nuestras mediciones.

Se determinó en base a la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov qué medida de correlación corresponde utilizar en las variables, resultando el coeficiente de correlación de Pearson.

7. RESULTADOS

7.1. Presentación de resultados

Para obtener los resultados del trabajo de investigación titulada “**Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red 3 de la UGEL 3**”; se emplearon la estadística descriptiva como técnica.

Los instrumentos que nos han permitido la recolección de información es el test para determinar el nivel de gestión de competencias profesionales y el nivel de competencias profesionales en docentes; administrado a una población muestral de 74 estudiantes.

Las técnicas estadísticas que se utilizaron para procesar la información son las siguientes: tablas de frecuencia descriptiva y a través de los gráficos de barras se comunican los resultados.

Estas técnicas e instrumentos nos permitieron dar a conocer los siguientes datos obtenidos mediante el paquete estadístico SPSS versión 21 y Excel:

En la tabla 1 se presentan el nivel de gestión del conocimiento.

En la tabla 2 se presentan los resultados con respecto al nivel de competencias profesionales.

En la tabla 3, se presentan la relación entre el nivel de gestión del conocimiento y el nivel de competencias profesionales.

7.2. Análisis y descripción de resultados

Tabla 1

Nivel de gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3.

Nivel de gestión del conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	1,4	1,4	1,4
Regular	9	12,2	12,2	13,5
Bueno	64	86,5	86,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuestionario del nivel de pensamiento.

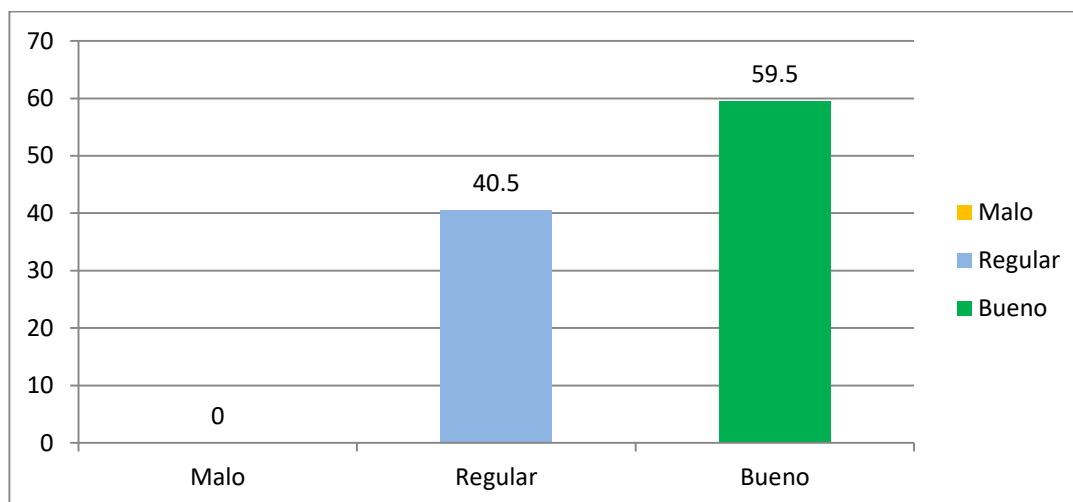


Figura 1 *Nivel de gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3.*

Fuente: Tabla 1

En la tabla y figura 1 se perciben los resultados con respecto al nivel de gestión del conocimiento; donde un 86.5% consideran bueno el nivel de gestión del conocimiento, un 12.2% regular y 1.2% en el nivel malo. Por lo que se concluye que el 98.7% de docente se ubican entre regular y bueno con una diferencia de 74.3% a favor de bueno.

Tabla 2

Nivel de competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3.

Nivel de competencias profesionales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	00	00	00	00
Regular	30	40,5	40,5	40,5
Bueno	44	59,5	59,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuestionario de competencias profesionales

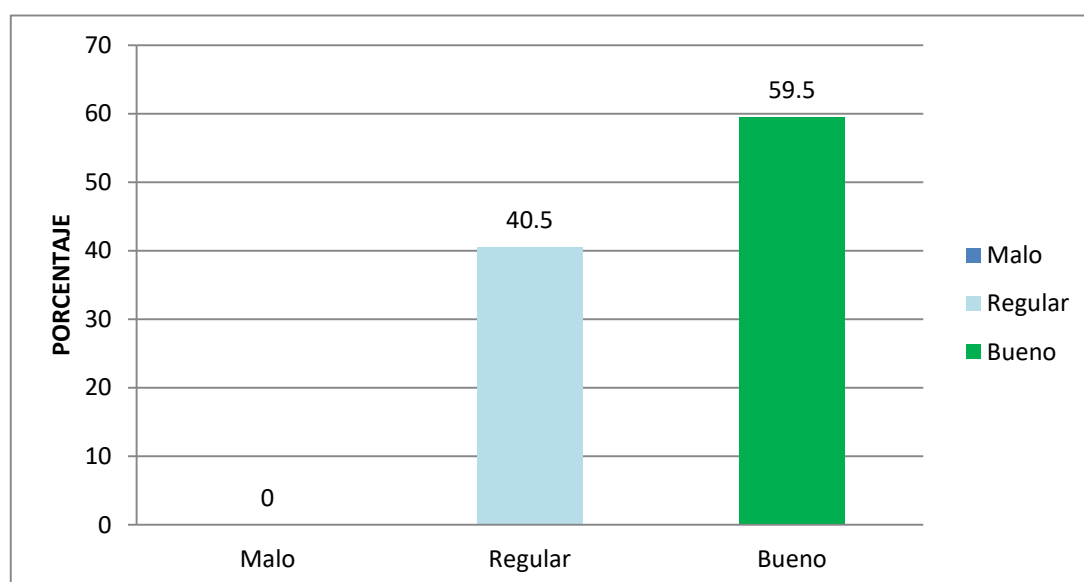


Figura 2 *Nivel de competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3.* **Fuente:** Tabla 2

En la tabla y figura 2 se perciben los resultados obtenidos con respecto al nivel de competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3; donde un 59.5% tienen una buena competencia profesional, el 40.5% regular y sin contar en el nivel malo. Por lo que se concluye que el 100% se ubican entre bueno y regular.

Tabla 3

Relación entre el nivel de gestión del conocimiento y las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3

			COMPETENCIA PROFESIONAL	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Rho de Spearman	COMPETENCIA PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,081
		Sig. (bilateral)	.	,494
		N	74	74
Spearman	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	,081	1,000
		Sig. (bilateral)	,494	.
		N	74	74

En la tabla 3 se perciben los resultados obtenidos con respecto a la relación entre el nivel de gestión del conocimiento y las competencias profesionales; para ello se empleó la técnica estadística no paramétrica de Spearman donde se obtuvo una significancia bilateral de 0.494 que es > 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis de investigación. Además, se obtienen un coeficiente de correlación de 0.081 es decir existe una mínima relación por lo que se acerca más a 0 y está alejada a 1.

Por lo tanto, se concluye que las variables actúan independientemente.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales, en base a los resultados se mostró que existe relación entre las variables de estudio ($Rho = 0.563$ y $p = 0.200$), pero tan baja que no existe influencia entre las variables.

Los resultados nos muestran que existen relaciones causales entre estas variables, por lo que se debe darles toda la importancia que el caso requiere en la medida en que pueden contribuir significativamente a lograr instituciones educativas realmente de calidad. Así mismo, se muestra la existencia de correlaciones entre las diversas dimensiones de ambas variables, lo que nos indica que dichas variables están bastante unidas, es decir que marchan en la misma dirección, por lo que hay necesidad de prestarles la debida atención al momento de tomar medidas tendientes al desarrollo de las instituciones educativas.

Si bien en los antecedentes de investigación no se encontraron estudios que abarquen estas dos variables, los estudios más similares tuvieron resultados parecidos, así tenemos a Hernández, C (2017) y Huamán, O. (2014), Mazuelos, N. (2013) y Torres, M. (2016) en el Perú; Villarroel, D. (2014), Venezuela, quienes obtuvieron que si existe relación entre gestión del conocimiento y las competencias profesionales.

Se debe señalar, también, que estos resultados se encuentran en la misma dirección que los reportados por investigadores como Pedraglio (2013), Pullch (2005), Fuentes-Morales (2009), Morales Morgado (2008) y Godoy (2006), quienes resaltan la importancia que tiene hoy en día la gestión del conocimiento y las competencias profesionales en las diversas instituciones, particularmente las educativas.

En esta línea, Cornella (2000) y Paños (1999) señalan que la gestión del conocimiento es un proceso que debe iniciarse en los centros educativos para

ayudar a identificar, seleccionar, organizar, diseminar y transferir información y experiencia. En este proceso, la docencia debe aprender a identificar y manejar el conocimiento de tal manera que pueda utilizarlo en provecho de la institución y de los propios estudiantes.

En cuanto a las competencias profesionales, predomino un nivel bueno (59.46%) respecto al nivel regular (40.54%), en el aspecto de dominio de la asignatura, planificación del curso, ambiente de aprendizaje, estrategias, métodos y técnicas; motivación, evaluación, comunicación, gestión del curso y TIC

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

El nivel de gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3: un 59.5% consideran bueno el nivel de gestión del conocimiento, un 40.5% regular y sin contar con un solo docente donde consideren como malo.

El nivel de competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL; un 59.5% tienen una buena competencia profesional, el 40.5% regular y sin contar en el nivel malo.

La relación entre el nivel de gestión del conocimiento y las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3; se obtuvo una significancia bilateral de 0.494 que es > 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis de investigación. Además, se obtienen un coeficiente de correlación de 0.081 es decir existe una mínima relación por lo que se acerca más a 0 y está alejada a 1.

9.2 Recomendaciones

Se recomienda fomentar capacitaciones y orientaciones dirigidas a los docentes para que estos mejoren su forma de captar la información y expresarla de mejor forma hacia el estudiante. Parece evidente que existe conciencia por parte del medio educativo de que la Formación Inicial docente debe cambiar y fortalecerse, y que estos cambios incluyen ámbitos que van desde la actualización de los conocimientos de parte de los formadores de formadores, pasando por que el alumno (futuro profesor) tenga contacto con las aulas lo más pronto posible y que tenga una apropiación conceptual afín a lo que demandan los paradigmas de aprendizaje que sustentan los diseños curriculares basados en competencias

El uso de capacitaciones y charlas a docentes de instituciones educativas debe estar dado bajo los parámetros del Ministerio de Educación, para que así los docentes estén preparados de la mejor manera. Consiste en aprender juntos a desarrollar las competencias docentes para formar profesionistas ciudadanos, por lo que esta es considerada la herramienta principal de la gestión del conocimiento y se la puede definir como el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

Las investigaciones sobre gestión del conocimiento de los docentes de las instituciones educativas indican que se debe implementar capacitaciones donde el docente sea un alumno más y gestione de una mejor manera los conocimientos que debe expresar al alumno. Se deben aplicar herramientas y técnicas diseñadas para preservar la disponibilidad de la información llevada a

cabo por las personas de la comunidad y facilitar la toma de decisiones. El proceso de la Gestión del Conocimiento, también conocido en sus fases de desarrollo como "aprendizaje organizacional", tiene principalmente los siguientes objetivos: Identificar, recoger y organizar el conocimiento existente; facilitar la creación de nuevo conocimiento y apuntalar la innovación a través de la reutilización y apoyo de la habilidad de la gente a través de organizaciones para lograr un mejor desempeño en la institución

Los aportes sobre competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas expresan que se deben implementar charlas a los docentes donde ellos mismo se evaluación sus competencias y vean en que aspectos deben mejorar. La educación debe contribuir al desarrollo integral de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, responsabilidad, ética profesional y valores que generen una actitud, sin embargo, el papel del docente sigue siendo de catedrático y no de gestor del conocimiento, se sigue manejando solamente información y habilidades.

10. AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso

A Jose Ricalde, mi amado esposo

A mis hijos, Maria Nathalia y Jose David

A mis nietos Jose Pablo y Maria Jose

A mis hijos de cariño Jose David y Fernando

A la Universidad San Pedro

por la oportunidad de culminar mi Maestría.

A las Instituciones Educativas

por concederme las facilidades para aplicar el estudio

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bueno, E (1999). *Gestión de conocimiento, aprendizaje y capital intelectual*
- Bunk G.P. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional. N° 1 pp. 8-14*
- Correa, G.; Rosero, S. y Segura, H. (2008). *Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la Escuela Interamericana de Bibliotecología. Revista Interamericana de Bibliotecología, 85-107.*
- De León C., Iván (2013), Venezuela. *Gestión del conocimiento, formación docente de Educación Superior y Desarrollo de Estilos de Enseñanza. Artículo Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Recuperado por <http://www.redalyc.org/pdf/3761/376140394009.pdf>*
- Hernández, C. (2017) Mexico. *Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el proceso productivo de la empresa. Artículo del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana. Recuperado por <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>*
- Matturro, G. (2010) *Modelo para la gestión del conocimiento y la experiencia integrada a las prácticas y procesos de desarrollo software. Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Madrid.*
- Mazuelos, N. (2013), Perú. *Obtener información que permita determinar si un modelo por competencias puede lograr una mejor selección de los docentes que responda a las exigencias y necesidades de las instituciones educativas. Tesis de Maestría de Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado por <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4735>*

Pech Campos, Silvia (2013), España. *Competencias docentes y gestión del conocimiento con apoyo del tic. Artículo de la Universidad de Castilla – La Mancha.*

Recuperado por

http://www.academia.edu/13173959/Competencias_docentes_y_gesti%C3%B3n_del_conocimiento_con_apoyo_de_las_TICs._El_enfoque_de_competencias_como_medio_para_evaluar_la_calidad_de_recursos_digitales_para_el_aprendizaje

Pedraglio, D. (2013), Perú. *Gestión del conocimiento dada la importancia y trascendencia que ha cobrado el conocimiento al interior de las empresas como una ventaja competitiva en el sector de la construcción. Tesis Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.* Recuperado por <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/315131>

Torres V., Manuel (2016), Perú. *Gestión del Conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. Revista de Investigación en Psicología UNMSM.*

Recuperado por

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12890>

Villarroel, D.; Gairín, J. y Bustamante, G., (2014) Venezuela. *Evaluar las competencias de los directores escolares bajo un enfoque cualitativo con diseño etnográfico. Revista Científica de la Universidad de los Andes Mérida.* Recuperado por

<http://www.redalyc.org/pdf/356/35631743014.pdf>

12. ANEXOS

ANEXOS 1: Matriz de Consistencia Lógica.

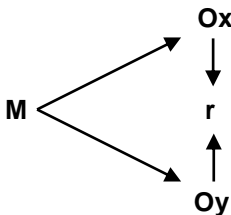
Título: Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3.

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, Lima 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018?</p>	<p>Hipótesis General La gestión del conocimiento está relacionada significativamente con las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>El nivel de la gestión del conocimiento es medio en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018</p> <p>El nivel de las competencias profesionales es medio en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018</p> <p>Identificar el nivel de las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018</p>	<p>Variable independiente</p> <p>- Gestión del conocimiento</p> <p>Variables Dependiente</p> <p>Competencias Docentes</p>	<p>1.- Creación de conocimiento</p> <p>2.- Compartir Conocimiento</p> <p>3.- Aplicar Conocimiento</p> <p>4.- Creatividad en la Organización</p> <p>5.- Innovación en la Organización</p> <p>6.- Confianza en la Organización</p> <p>7.- Información Interna</p> <p>8.- Información Externa</p>	<p>1.- Generación</p> <p>2.- Capacitación</p> <p>3.- Optimización del conocimiento</p> <p>1.- Intercambio</p> <p>2.- Transferencia de información</p> <p>3.- Experiencias Positiva.</p> <p>1.- Incorporación</p> <p>2.- Optimización de Conocimientos y tecnología.</p> <p>1.- Fomentar nuevas ideas</p> <p>2.- Autonomía Laboral</p> <p>3.- Resolución de Problemas.</p> <p>1.- Apertura hacia el cambio</p> <p>2.- Nuevas Ideas</p> <p>3.- Recompensas hacia lo nuevo</p> <p>1.- Expresión de afectos</p> <p>2.- Conductas activas</p> <p>3.- Bienestar</p> <p>1.- Comunicación Interna</p> <p>2.- Canales de comunicación horizontal</p> <p>1.- Información a la Comunidad Educativa</p>

<p>¿Qué relación existe entre las diversas dimensiones de la gestión del conocimiento y las diversas competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018?</p>	<p>Existe una relación significativa entre las diversas dimensiones de la gestión del conocimiento y las diversas competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima2018</p>	<p>Establecer la relación que existe entre las diversas dimensiones de la gestión del conocimiento y las diversas competencias profesionales en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3, lima 2018.</p>		<p>1.- Dominio de la asignatura</p> <p>2.- Planificación del Curso</p> <p>3.- Ambientes de Aprendizaje</p> <p>4.- Estrategias, métodos y técnicas</p> <p>5.- Motivación</p> <p>6.- Evaluación</p> <p>7.- Comunicación</p> <p>8. Gestión del Curso</p> <p>9.- Tecnologías de la información y comunicación</p>	<p>2.- Canales Adecuados</p> <p>1.- Capacidad Docente</p> <p>2.- Compartir conocimientos</p> <p>3.- Actitud Crítica consigo mismo</p> <p>1.- Coordinación</p> <p>2.- Guías Docentes</p> <p>3.- Tutoría</p> <p>4.- Trabajos del curso</p> <p>1.- Normas de Comportamiento</p> <p>2.- Clima de esfuerzo</p> <p>3.- Ambiente Organizado</p> <p>1.- Disposición de los materiales usados por los alumnos</p> <p>1.- Atención y preocupación por los alumnos.</p> <p>2.- Valoración del esfuerzo</p> <p>1.- Autoevaluación</p> <p>2.- Evaluación Integral</p> <p>3.- Evaluación Permanente</p> <p>1.- Fluida y oportuna</p> <p>2.- canales</p> <p>3.- Claridad</p> <p>1.- Práctica y ejercicio del aprendizaje</p> <p>2.- Conocimientos previos</p> <p>1.- Videos</p> <p>2.- Conferencias</p> <p>3.- PPT</p> <p>4.- Software Educativos.</p>
---	--	--	--	---	---

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia Metodológica.

Título: Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3.

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ	CRITERIOS DE CONFIABILIDAD
Básica	<p>De acuerdo a lo propuesto por Sánchez y Reyes (2009), en el presente trabajo de tesis se impone la utilización de un diseño no experimental transversal correlacional. El diagrama que lo define es el siguiente:</p>  <p>M = Es la muestra de estudio Ox = Se refiere a los datos de la gestión del conocimiento Oy = Se refiere a los datos de las competencias profesionales de los docentes. r = Indica el grado de correlación entre ambas variables</p>	<p>Comprende a la totalidad de los docentes de la Red Educativa N° 3 de la UGEL 3 del cercado de Lima, que suman 186, en el año 2018.</p> <p>La muestra es probabilística de tipo estratificada y por afijación proporcional. Fue calculada con la fórmula de Sierra Bravo, que al ser despejada fijo en 74 docentes, la muestra total.</p>	<p>1.- Cuestionario de Gestión del Conocimiento de Liliانا Pedraja está dirigido a las docentes para medir la gestión del conocimiento.</p> <p>2.- Cuestionario de Inventario de Competencias profesionales del docente de la Secretaria de Educación Pública de México., esta dirigida a las docentes para medir las competencias profesionales.</p>	<p>Para garantizar la validez de constructo de los instrumentos a utilizar se desarrollará una prueba piloto y sus datos serán procesados con el paquete estadístico SPSS 21 y específicamente con el estadístico análisis factorial exploratorio.</p>	<p>Para garantizar la confiabilidad de los instrumentos a utilizar se desarrollará una prueba piloto y sus datos serán procesados con el paquete estadístico SPSS 21 y específicamente con el estadístico Coeficiente alfa de Cronbach.</p>

ANEXO N° 03: Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Las afirmaciones que siguen son características de una gestiona su conocimiento. Sea tan amable de indicar en qué grado se dan en su Colegio. Por favor, marque la respuesta que elija, utilizando la escala que sigue para responder a cada afirmación.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

1. En el colegio utilizamos mucho tiempo para desarrollar nuestros propios conocimientos y habilidades docentes
1 2 3 4 5
2. Los directivos del colegio intercambian conocimientos entre sí
1 2 3 4 5
3. Los directivos del colegio aplican los conocimientos generados y compartidos
1 2 3 4 5
4. En el colegio se valora y se fomenta la aportación de nuevas ideas en el trabajo
1 2 3 4 5
5. En el colegio existe un compromiso con la innovación
1 2 3 4 5
6. En el colegio se promueve un clima de apertura en el que los docentes pueden expresar sus sentimientos y problemas
1 2 3 4 5
7. El colegio tiene canales de comunicación con los docentes y estudiantes para conocer sus necesidades y expectativas
1 2 3 4 5
8. La información es considerada como un recurso valioso para el colegio
1 2 3 4 5
9. Los directivos de la institución interactúan entre sí favoreciendo la creación de conocimiento
1 2 3 4 5

10.Los directivos del colegio transfieren sus conocimientos a los profesores

1 2 3 4 5

11.Este colegio incorpora nuevos conocimientos a su actividad diaria

1 2 3 4 5

12.Los docentes disfrutan de autonomía para realizar su trabajo

1 2 3 4 5

13.En el colegio se percibe una actitud positiva hacia las innovaciones

1 2 3 4 5

14.El estilo de dirección utilizado en el colegio promueve conductas activas de ayuda y de colaboración entre los docentes

1 2 3 4 5

15.El colegio provee canales de comunicación que permitan al estudiante expresar su opinión sobre la calidad de los servicios que se le ofrecen

1 2 3 4 5

16.Los canales para dar a conocer la información son adecuados

1 2 3 4 5

17.En esta organización siempre se optimiza el conocimiento de las persona

1 2 3 4 5

18.El colegio siempre se esfuerza porque aprendamos unos de otros

1 2 3 4 5

19.En este colegio se optimiza el uso de las nuevas tecnologías de la información para ser cada vez mejores docentes y mejor organización

1 2 3 4 5

20.Los docentes saben que pueden intentar resolver problemas cotidianos por caminos diferentes

1 2 3 4 5

21.Existen recompensas y/o premios para las nuevas ideas e innovaciones

1 2 3 4 5

22.La integridad, la equidad y el sentido de la justicia son valores perceptibles en las resoluciones que se adoptan en el colegio

1 2 3 4 5

23.Se mantiene informados a los estudiantes acerca de las actividades que ofrece el colegio

1 2 3 4 5

24. Los principios fundamentales del colegio son del conocimiento de todos
1 2 3 4 5
25. En la organización todos nos actualizamos de forma permanente
1 2 3 4 5
26. En el colegio se comparte la información que obtienen los profesores
1 2 3 4 5
27. El colegio cuenta con mecanismos de captura, almacenamiento y transmisión del conocimiento
1 2 3 4 5
28. Los docentes disponen de los medios y recursos suficientes para la realización de su trabajo
1 2 3 4 5
29. A los profesores que arriesgan y fracasan se les anima para que lo intenten de nuevo
1 2 3 4 5
30. En el colegio se procura transmitir a los docentes que se desea favorecer su desarrollo y su bienestar profesional y humano
1 2 3 4 5
31. La opinión de los estudiantes es considerada en la toma de decisiones del colegio
1 2 3 4 5
32. Se informa a la comunidad educativa de los resultados de las encuestas de opinión vertidas en torno a la calidad de los servicios
1 2 3 4 5
33. En esta organización siempre se da prioridad a la capacitación del personal
1 2 3 4 5
34. Cuando en un área se obtienen buenos resultados, su experiencia se comparte con las otras áreas
1 2 3 4 5
35. El colegio motiva a sus profesores a utilizar las aplicaciones informáticas para obtener un trabajo más eficaz
1 2 3 4 5
36. En el colegio se promueve la creación de equipos de trabajo pluralmente constituidos
2 3 4 5
37. En el colegio existe apertura hacia el cambio y se responde activamente a él
1 2 3 4 5

38.La dirección confía en el buen hacer de sus docente

1 2 3 4 5

39.El colegio busca nuevas soluciones que atiendan a las necesidades de los docentes y estudiantes

1 2 3 4 5

40.El personal es informado de manera oportuna y adecuada cuando surgen cambios en las políticas del colegio

1 2 3 4 5

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DOCENTE

Edad.....Sexo.....Colegio.....
.....

Estado Civil: Soltero Casado Conviviente

Condición laboral: Nombrado Contratado

Categoría: Auxiliar Asociado Principal Tiempo de servicios.....

A continuación se presenta un conjunto una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibe el trabajo docente que realiza. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

Totalmente en desacuerdo

1

En desacuerdo

2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

3

De acuerdo

4

Totalmente de acuerdo

5

Responda a todas las pregunta y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

.....
.....
1. Explico de manera clara los contenidos de la asignatura

1 2 3 4 5

2. Relaciono los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras

1 2 3 4 5

3. Resuelvo las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura

1 2 3 4 5

4. Doy ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional

1 2 3 4 5

5. Explico la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional 1 2 3 4 5

6. Cumpló con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura
1 2 3 4 5
7. Durante el curso establezco las estrategias adecuadas y necesarias para lograr el aprendizaje deseado
1 2 3 4 5
8. El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente
1 2 3 4 5
9. Incluyo experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (laboratorios, empresas, comunidad, etc.)
1 2 3 4 5
10. Utilizo para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información
1 2 3 4 5
11. Organizo actividades que le permita al estudiante ejercitar su expresión oral y escrita
1 2 3 4 5
12. Relaciono los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad
1 2 3 4 5
13. Uso ejemplos y casos relacionados con la vida real
1 2 3 4 5
14. Adapto las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes
1 2 3 4 5
15. Promuevo el autodidactismo y la investigación
1 2 3 4 5
16. Promuevo actividades participativas que le permita al estudiante colaborar en una actividad positiva
1 2 3 4 5
17. Estimulo la reflexión sobre la manera en que aprenden los estudiantes
1 2 3 4 5
18. Me involucro en las actividades propuestas al grupo
1 2 3 4 5
19. Presento y expongo las clases de manera organizada y estructurada
1 2 3 4 5
20. Utilizo diversas estrategias, métodos, medios y materiales
1 2 3 4 5

21. Muestro compromiso y entusiasmo en mis actividades docentes
1 2 3 4 5
22. Tomo en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo
1 2 3 4 5
23. Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza
1 2 3 4 5
24. Propicio la curiosidad y el deseo de aprender
1 2 3 4 5
25. Reconozco los éxitos y logros de los estudiantes en las actividades de aprendizaje
1 2 3 4 5
26. Tengo la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes
1 2 3 4 5
27. Trato de hacer interesante la asignatura
1 2 3 4 5
28. Identifico los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad
1 2 3 4 5
29. Proporciono información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación 1 2 3 4 5
30. Tomo en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación de la asignatura
1 2 3 4 5
31. Considero los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.), para realizar mejoras en el aprendizaje
1 2 3 4 5
32. Doy a conocer las calificaciones en el plazo establecido
1 2 3 4 5
33. Doy oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje
1 2 3 4 5
34. Muestro apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación
1 2 3 4 5
35. Otorgo calificaciones imparciales
1 2 3 4 5
36. Desarrollo la clase en un clima de apertura y entendimiento
1 2 3 4 5

37. Escucho y tomo en cuenta las opiniones de los estudiantes
1 2 3 4 5
38. Muestro congruencia entre lo que digo y lo que hago
1 2 3 4 5
39. Asisto a clases regular y puntualmente
1 2 3 4 5
40. Fomento la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente
1 2 3 4 5
41. Promuevo mantener limpias y ordenadas las instalaciones
1 2 3 4 5
42. Soy accesible y estoy dispuesto a brindar ayuda académica
1 2 3 4 5
43. Empleo las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes
1 2 3 4 5
44. Promuevo el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información
1 2 3 4 5
45. Promuevo el uso seguro, legal y ético de la información digital
1 2 3 4 5

VALIDEZ DE CUESTIONARIO DE GESTION DEL CONOCIMIENTO: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.

Claridad en la redacción.

Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

Por su generosa colaboración

Gracias

Apellidos y nombres	
Grado Académico	
Mención	
Firma y sello	

VALIDEZ DE CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DEL DOCENTE: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.

Claridad en la redacción.

Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

Por su generosa colaboración

Gracias

Apellidos y nombres	
Grado Académico	
Mención	
Firma y sello	

ANEXO N° 4: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE PRUEBA DE GESTION DEL CONOCIMIENTO A DOCENTES DE LA RED 3 DE LA UGEL 3

	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3					DIMENSION 4					DIMENSION 5					DIMENSION 6					DIMENSION 7					DIMENSION 8													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40									
1	3	3	4	4	2	16	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	3	3	5	5	5	18	5	5	4	4	3	21	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21	157	
2	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	126	
3	1	4	4	1	4	14	4	4	4	1	17	4	1	2	1	1	9	1	1	4	1	4	11	4	4	4	4	4	16	4	4	1	2	1	12	2	4	4	1	4	15	4	4	4	4	4	20	114	
4	4	4	4	5	5	23	4	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	3	4	4	5	5	18	4	4	4	3	4	19	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22	128	
5	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	146	
6	1	1	1	1	3	7	1	5	5	1	1	13	1	5	5	1	1	13	1	1	1	1	5	9	1	1	1	1	3	6	1	1	1	1	5	1	1	5	1	9	1	3	1	1	1	7	53		
7	3	3	4	2	4	16	1	4	5	4	4	18	4	2	4	4	4	18	3	3	4	5	4	19	2	3	4	4	4	15	3	4	2	4	3	16	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	140
8	3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	5	19	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	17	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	22	4	5	5	3	5	22	121
9	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	3	22	4	3	4	4	5	20	5	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	172
10	5	5	4	4	3	21	3	5	5	4	4	21	4	4	5	5	23	5	5	5	3	1	19	3	1	3	3	3	10	3	4	4	4	4	19	5	5	5	4	4	24	4	4	4	5	5	22	113	
11	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	5	4	4	1	3	17	4	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	4	17	5	4	5	4	4	22	149
12	3	3	2	4	4	16	5	5	5	5	25	3	3	4	5	5	20	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	18	4	3	3	4	4	18	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22	119	
13	3	5	3	4	4	19	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	24	5	5	5	5	5	25	179
14	3	4	4	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	4	18	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	25	132
15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	24	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	184
16	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	137
17	4	5	5	5	4	23	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	18	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	182
18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	136	
19	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	190	
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	142
21	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	19	4	2	2	3	5	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	2	3	20	174
22	4	5	4	4	5	22	5	3	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	135
23	3	4	4	5	5	21	3	3	4	3	4	17	4	5	5	4	3	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	18	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	167
24	4	4	4	5	5	22	4	3	5	3	4	19	5	5	5	4	3	22	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	5	4	4	4	4	21	118
25	1	4	4	1	1	11	1	1	5	1	1	9	4	5	5	1	1	16	4	1	1	1	5	12	1	5	4	4	17	4	4	4	1	4	17	4	4	4	1	4	17	1	4	4	4	4	17	116	
26	4	4	4	3	3	18	3	2	3	4	3	15	2	2	2	3	3	12	2	3	4	4	3	16	3	4	3	3	3	13	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	2	11	88
27	4	3	5	4	4	20	5	4	3	4	4	20	3	3	3	5	5	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	25	171
28	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	19	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	138
29	4	2	4	4	4	18	5	5	5	1	2	18	3	4	3	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	3	16	4	4	4	4	5	21	5	3	3	2	3	16	5	5	5	5	5	25	159
30	3	4	5	5	5	22	4	4	5	5	4	22	5	4	5	3	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	9	5	2	3	4	5	19	5	5	5	5	5	25	3	3	5	3	4	18	118
31	2	3	4	4	5	18	5	3	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	158	
32	4	5	4	4	5	22	5	5	5	4	5	24	3	3	4	4	5	19	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	23	126	
33	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	4	18	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	182
34	3	3	4	3	4	17	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	13	4	5	5	5	3	22	4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	4	23	112
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	156	
36	4	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22	4	5	5	3	4	21	4	3	5	5	18	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	25	129	
37	4	5	4	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	3	21	3	4	4	5	5	21	175	
38	4	5	4	4	4	21	5	4	3	4	3	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4								

38	4	5	4	4	4	21	5	4	3	4	3	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	5	23	129
39	4	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	178
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	121
41	4	4	4	4	5	22	5	5	5	4	24	2	4	3	5	3	17	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	5	5	5	3	22	4	5	5	4	4	22	161	
42	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	5	18	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	132
43	4	5	5	5	5	24	3	4	5	5	4	21	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	1	3	5	5	2	15	4	1	4	1	3	13	3	4	4	1	5	17	4	1	5	5	1	16	149
44	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	17	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	139
45	4	4	4	5	5	22	4	3	5	3	4	19	3	5	5	4	3	20	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	5	4	4	4	4	21	155
46	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	141
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	156
48	4	4	5	5	5	23	4	3	4	5	4	20	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	20	5	4	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	128
49	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	2	3	5	4	5	19	5	5	5	5	3	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	166
50	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	3	2	2	4	4	15	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	121
51	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	15	4	3	5	5	3	20	4	4	4	3	3	18	3	4	4	5	5	21	155
52	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22	4	4	3	3	3	13	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	122
53	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	13	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	5	23	169
54	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24	3	4	4	2	3	16	3	5	4	3	1	16	1	4	4	4	5	17	5	4	4	3	3	19	5	5	5	3	4	22	4	4	5	5	5	23	114
55	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22	3	2	3	5	5	18	5	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	18	3	2	1	4	4	14	5	5	5	5	5	25	158
56	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	19	5	4	4	4	4	21	5	5	5	3	3	21	3	4	5	5	5	22	130
57	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	5	17	5	5	5	5	4	24	4	4	4	3	4	19	5	5	4	3	5	22	153
58	1	3	4	5	5	18	4	5	5	3	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	3	5	4	20	4	4	5	5	4	18	3	3	4	4	4	18	4	3	3	4	5	19	4	4	5	3	3	19	118
59	4	4	4	4	3	19	4	4	4	2	4	18	4	4	3	4	2	17	2	4	4	2	4	16	2	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	18	2	2	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20	138
60	2	4	4	4	4	18	2	2	2	4	4	14	2	2	4	2	2	12	3	2	4	4	4	17	2	2	4	4	2	12	2	2	3	3	2	12	3	2	3	3	4	15	2	3	3	4	2	14	85
61	3	4	4	5	5	21	3	4	4	3	4	18	5	5	5	5	4	24	4	4	4	3	4	19	4	5	5	5	5	20	4	3	3	4	5	19	5	4	5	4	4	22	5	5	4	3	3	20	163
62	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	23	5	4	4	5	5	23	3	5	5	4	5	23	137	
63	4	4	4	4	3	19	4	3	5	4	4	20	3	4	4	5	3	19	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	15	3	2	3	3	4	15	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17	139
64	1	4	3	2	4	14	3	2	2	3	3	13	4	4	4	2	2	16	2	4	2	4	4	16	2	4	4	2	4	14	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	4	12	2	2	4	4	20	85	
65	4	2	4	4	2	16	3	4	5	3	4	19	4	3	3	3	2	15	2	3	3	2	4	14	2	2	3	3	3	11	2	2	3	2	4	15	3	3	2	4	3	15	3	2	3	4	3	15	118
66	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23	135
67	4	5	4	4	3	20	4	4	5	3	4	20	5	4	4	5	5	23	3	5	4	3	3	18	5	4	5	5	5	19	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21	166
68	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23	3	5	5	5	4	19	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	133
69	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	194
70	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	20	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21	3	4	5	5	5	22	131
71	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	5	23	186
72	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	4	20	4	4	3	4	4	15	4	3	4	4	3	18	5	5	5	3	4	22	5	5	5	5	4	24	125
73	3	4	5	4	5	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	18	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	172
74	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	14	2	3	4	4	3	14	3	4	4	4	4	19	4	5	5	5	5	24	122

BASE DE DATOS DE PRUEBA DE COMPETENCIAS DEL DOCENTE DE LA RED 3 DE LA UGEL 3

	DIMENSION 1						DIMENSION 2				DIMENSION 3					DIMENSION 4					DIMENSION 5							DIMENSION 6							DIMENSION 7				DIMENSION 8					DIMENSION 9				TOTAL							
	1	2	3	4	5	T	6	7	8	T	9	10	11	12	13	T	14	15	16	17	18	19	20	T	21	22	23	24	25	26	27	T	28	29	30	31	32	33	34	35	T	36	37	38	T	39	40	41	42	T	43	44	45	T	TOTAL
1	5	2	5	5	5	22	5	4	4	13	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	5	5	4	5	35	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	5	4	14	201
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	2	5	4	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	186
3	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	4	4	3	29	3	4	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	12	142
4	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	4	1	3	4	1	13	5	4	4	4	5	5	5	32	5	5	5	5	1	5	31	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	5	5	5	5	20	3	4	5	12	169	
5	4	4	4	5	5	22	5	4	4	13	5	4	4	4	5	22	5	5	4	3	4	3	4	28	4	5	5	5	3	4	5	31	4	4	5	5	5	5	4	4	36	5	5	5	15	4	5	4	18	4	5	4	13	167	
6	5	5	4	4	4	22	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	4	5	33	4	4	4	4	5	2	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	13	4	5	4	17	4	4	4	12	161	
7	3	4	5	4	5	21	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4	5	4	13	4	5	5	19	4	4	4	12	167	
8	3	3	4	4	5	19	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	1	3	4	4	27	4	4	3	4	5	5	5	30	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	13	5	5	5	20	5	5	5	15	160	
9	4	4	5	5	5	23	5	4	4	13	4	4	5	5	5	23	5	5	5	3	4	2	4	28	4	3	5	5	5	5	5	32	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	15	5	5	5	20	5	5	5	15	172	
10	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	15	4	4	4	16	5	4	5	14	181	
11	5	5	5	4	4	23	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	4	3	4	30	2	3	2	3	4	4	5	5	28	5	5	5	15	5	5	4	18	4	4	5	13	165	
12	3	4	4	4	5	20	5	5	5	15	5	3	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	4	34	3	4	3	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	12	4	4	5	18	5	5	5	15	167	
13	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14	3	4	5	5	5	22	4	5	5	5	5	5	3	32	4	4	4	4	4	4	2	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	20	3	4	5	12	172	
14	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14	4	5	5	5	5	24	5	5	5	2	4	4	4	29	5	5	5	4	4	5	5	33	4	5	4	5	5	4	4	4	35	4	5	5	14	5	5	5	20	4	4	4	12	172	
15	4	4	4	4	4	20	3	3	5	11	1	5	5	5	5	21	2	4	2	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	5	5	5	3	4	1	31	4	5	5	14	5	5	5	20	4	4	5	13	158	
16	4	4	4	4	4	20	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25	3	4	5	4	4	4	5	29	5	5	5	5	3	4	5	32	4	5	4	5	3	5	3	5	34	4	4	4	12	4	4	4	16	5	5	5	15	165	
17	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13	3	3	4	5	5	20	3	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	5	5	32	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	5	5	5	20	4	4	5	13	172	
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	4	5	4	5	4	4	32	4	5	4	13	4	5	4	18	5	5	5	15	174	
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	3	4	3	4	4	18	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	15	3	4	4	15	4	4	4	12	177	
20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	5	5	5	5	5	32	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	15	5	5	5	20	5	5	5	15	178	
21	4	4	5	5	5	23	5	4	5	14	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	5	5	3	30	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	4	4	12	4	4	4	16	5	5	5	15	170	
22	3	4	4	5	4	20	4	4	4	13	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	4	4	4	32	2	4	1	5	3	4	4	4	27	5	5	4	14	5	4	5	18	5	4	4	13	161	
23	5	4	5	5	5	24	4	5	4	13	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	4	5	5	33	5	4	4	4	5	1	5	28	4	5	5	5	5	3	4	5	36	5	5	5	15	3	4	5	16	2	2	4	8	170	
24	4	4	5	4	5	22	4	4	4	12	3	3	5	4	5	20	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	1	5	31	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	15	5	5	5	20	3	3	5	11	171		
25	5	4	5	4	5	23	5	5	3	13	3	5	3	5	5	21	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	2	5	32	4	5	5	5	4	4	4	1	32	5	5	3	13	4	5	4	18	5	5	4	14	168	
26	4	5	5	5	4	23	4	5	4	13	5	3	4	4	5	21	5	5	4	4	4	4	5	31	5	5	5	5	3	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14	5	5	5	20	4	4	3	11	174		
27	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	3	5	5	5	5	23	3	5	4	5	5	5	5	33	5	4	5	4	5	5	5	33	4	4	5	3	4	5	4	5	34	5	5	5	15	5	5	4	18	4	4	4	12	177	
28	4	4	5	4	4	21	4	4	3	11	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	5	5	4	29	5	4	5	4	5	2	4	29	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	5	5	15	5	5	4	18	4	3	3	10	158	
29	5	4	5	5	5	24	5	5	4	14	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	1	5	31	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	15	5	4	5	19	5	5	4	14	179		
30	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	1	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	20	5	5	5	15	184		
31	5	5	5	5	4	24	5	5	4	14	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	1	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	20	5	5	5	15	182		
32	4	4	4	4	5	22	5	4	2	11	3	5	2	5	5	20	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	5	35	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	13	5	5	5	20	5	5	5	15	164	
33	4	4	5	4	4	21	5	4	4	13	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	4	4	17	4	5	5	14	176	
34	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	3	3	31	3	4	4	2	4	5	5	5	32	2	5	5	12	5	5	5	20	1	4	4	9	168	

40	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	3	5	33	5	5	5	3	4	4	4	4	34	4	5	4	13	5	4	5	4	18	5	4	5	14	168
41	3	4	4	4	4	19	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	5	5	32	5	5	3	4	5	5	32	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5	4	5	14	5	5	5	20	5	5	5	15	172		
42	4	5	5	5	3	22	5	3	4	12	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	5	5	3	30	2	4	4	4	3	5	27	3	4	4	5	4	4	4	4	32	4	5	5	14	5	5	4	18	4	5	5	14	160		
43	4	5	4	4	5	22	5	5	5	15	4	5	5	4	5	23	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	5	4	4	5	32	5	5	5	4	4	4	3	5	35	5	5	4	14	5	5	5	20	4	4	4	12	173		
44	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	12	145			
45	3	3	3	4	4	17	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	3	4	5	2	5	3	4	26	4	5	5	5	4	4	32	4	5	4	5	4	4	4	34	4	5	5	14	5	5	5	20	4	4	4	12	160			
46	3	3	4	4	3	17	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	4	4	33	4	5	5	5	4	5	33	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	5	15	5	5	4	18	3	3	5	11	169			
47	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	4	3	3	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	4	10	4	4	4	16	5	5	5	15	169		
48	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13	4	3	3	3	3	16	5	5	5	3	3	3	4	28	5	4	5	4	5	4	32	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	13	4	4	5	18	5	5	5	15	167			
49	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	4	4	31	4	5	5	5	5	5	34	4	5	4	4	4	4	4	33	5	5	5	15	5	5	5	20	3	4	4	11	175			
50	3	3	4	4	3	17	5	3	5	13	3	4	5	5	5	22	3	4	5	4	4	5	5	30	4	4	4	4	4	5	32	5	3	3	5	5	3	4	5	33	5	4	4	13	4	4	4	16	5	4	4	13	160		
51	1	3	3	2	3	12	5	2	4	11	5	3	5	5	5	23	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	4	14	3	4	4	15	4	4	4	12	164			
52	3	4	4	4	4	19	5	5	5	15	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	4	4	4	16	5	4	4	13	171			
53	5	5	5	5	5	25	5	4	4	13	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	5	5	5	35	4	4	4	4	5	5	5	36	5	5	5	15	5	5	5	20	5	5	5	15	180			
54	5	5	3	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	3	30	3	3	4	4	1	5	25	5	5	4	5	2	3	3	5	32	5	5	3	13	3	5	5	4	17	4	4	4	12	153	
55	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	5	5	33	4	4	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	5	5	20	4	4	4	12	174			
56	3	4	4	4	4	19	5	5	5	15	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	4	4	4	31	4	5	4	5	5	5	4	37	4	4	5	13	5	3	5	2	15	5	2	4	11	169		
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	5	5	5	31	3	4	5	4	4	4	4	32	4	4	5	13	5	3	5	4	17	4	5	3	12	160		
58	4	4	4	2	4	18	4	4	4	12	2	2	4	4	4	16	4	2	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	5	4	34	4	4	4	12	4	4	5	18	2	2	2	6	151			
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	4	4	16	4	4	4	12	151			
60	5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	4	4	5	3	5	21	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	1	5	31	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	4	4	5	4	17	5	5	4	14	181	
61	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11	4	3	4	2	5	18	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	2	4	26	3	3	4	4	4	4	3	29	4	4	4	12	1	5	5	4	15	4	4	3	11	143	
62	4	4	1	4	4	17	4	4	2	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	2	4	26	4	4	4	4	4	2	28	4	4	4	12	4	4	4	16	4	4	4	12	141			
63	5	4	5	4	4	22	4	4	3	11	3	2	5	3	5	18	2	3	4	4	2	4	4	23	5	5	5	5	3	4	32	4	4	5	5	4	4	4	34	5	5	4	14	4	4	5	18	2	2	4	8	154			
64	5	4	4	4	4	21	4	5	4	13	2	4	4	4	4	18	5	4	4	5	5	4	4	31	5	4	5	5	4	5	33	4	4	5	4	5	5	4	35	5	5	4	14	5	5	5	20	5	3	3	11	165			
65	5	5	4	4	4	22	3	4	3	10	3	3	5	4	4	19	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	5	4	4	1	5	27	4	4	5	5	3	5	4	34	4	5	5	14	4	5	4	18	4	3	5	12	156		
66	4	4	4	5	1	18	5	5	5	15	5	5	5	1	5	21	3	5	4	5	5	5	5	32	3	5	5	5	1	5	31	5	4	4	5	5	3	4	35	5	5	2	12	5	1	5	16	5	5	5	15	164			
67	4	5	5	5	4	23	5	4	4	13	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	4	4	4	37	4	5	5	14	5	5	5	20	5	4	5	14	170			
68	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	4	4	5	31	5	5	4	4	4	4	3	33	5	5	5	15	5	5	5	20	5	5	5	15	166			
69	5	4	4	4	4	21	3	4	4	11	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	5	5	4	31	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	4	4	16	4	4	4	12	156			
70	5	5	4	5	4	23	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	5	4	4	3	5	31	4	4	5	4	5	4	4	34	5	4	4	13	5	4	4	18	4	4	4	12	169		
71	5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	1	4	30	3	4	4	4	4	4	4	31	5	5	5	15	5	5	5	20	5	5	4	14	172			
72	5	4	5	5	5	24	5	5	4	14	1	5	5	1	5	17	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	4	5	5	31	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	15	5	5	5	20	4	4	5	13	173			
73	2	1	2	2	4	11	3	4	3	10	3	3	4	4	4	18	3	4	4	2	2	3	3	21	3	4	4	2	2	4	27	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	12	4	4	4	16	5	5	5	15	139			
74	4	4	5	5	4	22	4	3	3	10	5	5	3	4	5	22	5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	5	5	5	5	34	4	4	4	5	5	5	5	37	4	4	4	12	5	5	5	20	4	4	4	12	168			