



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Creatividad profesional y competencia laboral de docentes
del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Mirian Vanessa Cajo Charpentier

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2016

Jurado

PhD. Oscar Rafael Guillén Valle
Presidente

Dra. Isabel Menacho Vargas
Secretaria

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

“El presente trabajo está dedicado a mi madre, quien es motor y fortaleza para lograr cada meta que me propongo en la vida.”

Agradecimiento

A las personas que contribuyeron con sus valiosas sugerencias, críticas constructivas e intelectual para cristalizar la presente tesis.

A la Universidad César Vallejo por la apertura del programa de Maestría y facilidades dadas en y durante el proceso de investigación.

A todos los profesores del nivel secundario de las instituciones educativas de la Red 12 UGEL 02.

A todos ellos infinitas gracias.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Mirian Vanessa Cajo Charpentier, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 43232360, con la tesis titulada Creatividad profesional y competencia laboral de docentes del nivel secundaria , Red 12 , UGEL 02, 2015.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de diciembre de 2015

Firma.....

Mirian Vanessa Cajo Charpentier

DNI 43232360

Presentación

Señores miembros del jurado

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos presento la tesis titulada: “Creatividad profesional y competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el tipo de estudio , el diseño de investigación , la población , la muestra , la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado a las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los anexos correspondientes.

Esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

La investigadora

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes internacionales	15
1.1.2. Antecedentes nacionales	19
1.2. Bases Teóricas y fundamentación científica	23
1.2.1. Bases teóricas de la variable creatividad profesional	23
1.2.2. Bases teóricas de la variable competencia laboral	49
1.2.3. Definición de términos básicos	66
1.3. Justificación	68
1.4. Problema	71
1.5. Hipótesis	75
1.6. Objetivos	76
II. MARCO METODOLOGICO	77
2.1 Variables de investigación	78
2.1.1 Definición conceptual de las variables	78
2.1.2 Definición operacional de las variables	78
2.2 Operacionalización de variables	79

2.3	Metodología	80
2.4	Tipo de investigación	81
2.5	Diseño de investigación	81
2.6	Población, muestra y muestreo	82
2.6.1	Población	82
2.6.2	Muestra	83
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	86
2.7.1	Técnica de recolección de datos	86
2.7.2	Instrumento de recolección de datos	87
2.7.3	El cuestionario	87
2.7.4	Validez del instrumento	90
2.7.5	Confiabilidad del instrumento	91
2.8	Métodos de Análisis de datos	93
2.9	Aspectos éticos	94
III.	RESULTADOS	95
3.1	Resultados descriptivos	96
3.2	Prueba de hipótesis	103
3.2.1	Prueba de hipótesis general	103
3.2.2	Prueba de hipótesis específicas	104
IV.	DISCUSION	107
V.	CONCLUSIONES	113
VI.	RECOMENDACIONES	116
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	118
	ANEXOS	125

Lista de tablas

Tabla 1:	Tabla de Operacionalización de la variable: Creatividad profesional	79
Tabla 2:	Tabla de Operacionalización de la variable: Competencia laboral	80
Tabla 3:	Distribución de la población de las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red 12 - UGEL 02, 2015.	83
Tabla 4:	Muestreo de afijación proporcional de las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red 12- UGEL 02, 2015	85
Tabla 5:	Baremos de las variables	89
Tabla 6:	Validación de expertos cuestionario creatividad profesional	90
Tabla 7:	Validación de expertos cuestionario competencia laboral	91
Tabla 8:	Nivel de confiabilidad del instrumento de la creatividad profesional	92
Tabla 9:	Nivel de confiabilidad de la competencia laboral	92
Tabla 10:	Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman	94
Tabla 11:	La creatividad profesional de los docentes del nivel Secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	96
Tabla 12:	Los factores aptitudinales de los docentes del nivel secundaria , Red 12, UGEL 02, 2015	97
Tabla 13:	Los factores actitudinales de los docentes del nivel Secundaria, Red 12 , UGEL 02, 2015	98
Tabla 14:	La competencia laboral de los docentes del nivel Secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	99
Tabla 15:	La actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	100
Tabla 16:	La formación profesional de los docentes del nivel secundaria , Red 12, UGEL 02, 2015	101
Tabla 17:	La capacidad de innovación de los docentes del nivel Secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	102
Tabla 18:	Nivel de correlación y significación de la creatividad profesional y competencia laboral	103
Tabla 19:	Nivel de correlación y significación de la creatividad profesional y la actitud ética	104

Tabla 20:	Nivel de correlación y significación de la creatividad profesional y formación profesional	105
Tabla 21:	Nivel de correlación y significación de la creatividad profesional y la capacidad de innovación	106

Lista de figuras

Figura 1:	Diagrama del diseño correlacional	82
Figura 2:	La creatividad profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	96
Figura 3:	Los factores aptitudinales de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	97
Figura 4:	Los factores actitudinales de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	98
Figura 5:	La competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	99
Figura 6:	La actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	100
Figura 7:	La formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015	101
Figura 8:	La capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red N°12, UGEL 02, 2015	102

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la creatividad profesional y competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12 , UGEL 02, 2015. La población es de 196 docentes , el muestreo es probabilístico , la muestra es de 132 docentes en los cuales se han empleado las variables: creatividad profesional y competencia laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético – deductivo. Esta investigación utilizó para su investigación el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un momento específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario creatividad profesional, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la Escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca) y el Cuestionario de competencia laboral, el cual estuvo constituido también por 30 preguntas , en la Escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca) , que brindaron información acerca de la Creatividad profesional y la competencia laboral , a través de la evaluación de sus distintas dimensiones y cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

Asimismo, luego de haber desarrollado la investigación, aplicado los instrumentos, se realizó el procesamiento estadístico de datos y se llegó a las siguientes conclusiones: La creatividad profesional ($p= 0,812^{**}$)significativamente ($p=0.000 < 0.05$) con la competencia laboral de los docentes del nivel secundaria de la Red 12 UGEL 2 , 2015, se probó la hipótesis planteada y se concluye que la creatividad profesional se relaciona significativamente con la competencia laboral de los docentes del nivel secundaria , Red 12 , UGEL 02, 2015

Palabras claves: Creatividad profesional y competencia laboral

Abstract

The general purpose of this investigation was to determine the relationship between the teacher's professional creativity and the labour competence in secondary level schools of Red 12, UGEL 02, 2015. The population was composed by 196 teachers, the probabilistic sampling; the sample was 132 teachers in which the following variables were worked: Professional creativity and labour competence.

The method used in this study was the hypothetical deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlational level transactional court, which collected information on a specific period of time and was developed to apply the specific instrument: the teacher's professional creativity questionnaire which was consisted of 30 questions on the Likert Scale (always, almost always, sometimes, hardly ever, never) and the teacher's labour competence questionnaire which consisted of 30 questions on the Likert Scale (always, almost always, sometimes, hardly ever, never), which provided information about the teacher's professional creativity and labour competences, through the assessment of different dimensions and whose results are presented in graphically and textually.

In addition to this, after developing this research and having applied the instruments, the statistical processing of data was released and we reached the following conclusions: the teacher's professional creativity ($p= 0,812^{**}$) meaningfully ($p=0.000 < 0.05$) with the teacher's labour competence in secondary level schools of Red 12, UGEL 02, 2015, tested the hypothesis and conclude that the teacher's professional creativity is meaningfully related to the teacher's labour competence in the secondary level schools of Red 12, UGEL 02, 2015.

Keywords: Teacher's professional creativity and labor competences

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Mendoza, (2011), en su tesis de investigación para optar por el grado de maestra en psicología del trabajo “Liderazgo y competencias laborales” de la Universidad Autónoma de Querétaro en México, cuyo objetivo fue de identificar la relación entre las competencias y el estilo de liderazgo con la estructura de la organización. Metodológicamente se consideró la aplicación de un diseño de campo con una población de 284 operadores, 3 líderes de celda y 11 supervisores, de los cuales se tomó una muestra intencional no probabilística del 100% de líderes de celda y supervisores de producción y el 10% del personal en el puesto de operador de producción. Se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas con escala de Likert, concluyendo lo siguiente: con respecto a las competencias, se considera que las orientadas al negocio influyen en la adopción de un estilo de liderazgo enfocado a la tarea y que las competencias orientadas a las relación, incluido el desarrollo de las personas, trabajo en equipo, empowerment y el liderazgo, influyen en la adopción de un estilo enfocado a las personas. De acuerdo con la investigación, la hipótesis planteada se aceptó y se concluyó en que la estructura organizacional influye en el tipo de competencias laborales y el estilo de liderazgo que se va a ejercer.

Jofré (2009), en sus tesis de investigación para optar por el grado de Doctor titulada “Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un Análisis desde las percepciones de los implicados”, de la Universidad de Barcelona, cuyo objetivo general fue analizar las competencias que a juicio de los docentes de enseñanza media se estarían requiriendo para ofrecer un mejor servicio educativo a los preadolescentes y jóvenes que están accediendo a la enseñanza media. El diseño fue No experimental, descriptivo – analítica. Llegó a las siguientes conclusiones: la opción realizada en esta investigación por las cuatro categorías competenciales (Técnicas, metodológicas, sociales u personales) responde a una revisión de los trabajos elaborados en el ámbito de la producción, y que han influido en el ámbito educativo; además de los pilares de la educación propuestos por UNESCO en el informe Delors. Por medio de estas cuatro categorías competenciales se abordaron tanto la formación inicial

como el ejercicio profesional de los profesores de enseñanza media de una manera holística. Se destaca la importancia de abordar dos núcleos en materia educativa: la formación inicial de los futuros docentes y la formación continua de quienes se encuentran actualmente ejerciendo la profesión docente.

Cuencas, Urbano y Rojas (2006), en su estudio de investigación ubicada en la línea de investigación “Arte y creatividad” titulada “Caracterización de la creatividad profesional en el área industrial de la Escuela Técnica Rómulo Gallegos de San Felipe”, Venezuela, realizado en UPEL – IBP. Tuvieron como propósito caracterizar la creatividad profesional. Para ello los docentes del área industrial de la escuela técnica utilizaron técnicas creativas de los métodos Analógicos, Antitéticos y Aleatorios. La modalidad del estudio fue investigación de campo descriptiva, cuyos sujetos de investigación fueron 46 docentes. El instrumento: cuestionario, el cual fue sometido a validez de contenido otorgado por el juicio de expertos. Los autores concluyen que la creatividad de los docentes se desarrolla en el quehacer diario, al interactuar con los estudiantes y ayudarles a construir sus conocimientos. Los docentes encuestados evidenciaron, sus opiniones en el cuestionario aplicado, que de los 14 indicadores de creatividad descritos por Ortiz (2004): Originalidad, Iniciativa, Fluidez, Divergencia, Flexibilidad, Sensibilidad, Elaboración, Autoestima, Motivación, Independencia, Pensar Técnico, Innovación, invención, Racionalización, se destacaron la fluidez, expresada mediante la producción de ideas de calidad de una manera espontánea. La divergencia es puesta en práctica con mayor frecuencia por parte de los docentes para problematizar las ideas de sus alumnos. La flexibilidad se observa al organizar las actividades de clase, tomando en cuenta la diversidad de estrategias creativas. Sin embargo, de acuerdo con las clases, la realidad indica lo contrario, debido a que las estrategias generalmente están centradas en el docente, asumiendo el uso de técnicas tradicionales como la exposición, el dictado y la demostración.

Calero (2005), en su tesis en opción al Grado Científico de Doctora en Ciencias Pedagógicas titulada “Un modo de actuación profesional creativo en la formación de profesores” del Instituto Superior Pedagógico “Félix Varela” en Villa Clara, cuyo objetivo fue proponer una metodología centrada en la determinación y

solución de problemas en la práctica profesional para propiciar un modo de actuación creativo en los profesores en formación. La investigación empleó métodos esenciales: el analítico - sintético, el inductivo - deductivo, el lógico - histórico, la modelación, la observación y la experimentación. Su aplicación práctica se concibió en tres etapas. Se validó con los profesores en formación de las carreras del área de Ciencias Naturales. Su efectividad se apreció en la elevación de los niveles de un modo de actuación creativo en el cumplimiento de la función docente - metodológica. Finalmente se concluyó que la determinación y solución de problemas didácticos constituye el núcleo para propiciar un modo de actuación creativo en la formación inicial de los profesores desde la perspectiva teórica del análisis de la categoría creatividad en educación. La metodología centrada en la determinación y solución de problemas didácticos, resume concepciones anteriores y expone nuevos elementos que complementan la explicación del desarrollo de un modo de actuación creativo desde la función docente - metodológica; que se concibe a partir de los componentes que lo integran: motivación profesional, originalidad, flexibilidad e independencia cognoscitiva. Los profesores en formación de Ciencias Naturales presentaron limitaciones en su modo de actuación al ejecutar la función docente – metodológica. El desarrollo de los talleres como parte de la metodología centrada en la determinación y solución de problemas didácticos, unido al empleo de varios métodos, procedimientos y técnicas constituye la vía para propiciar un modo de actuación creativo.

Sequera (2007), en su tesis doctoral titulada: “Creatividad y desarrollo profesional docente en matemáticas para la educación primaria” de la Universidad de Barcelona – España. El objetivo principal de la investigación que se presenta es la construcción de un instrumento para reconocer la creatividad en la formación docente en Matemáticas y así mismo ver como sirve para identificar rasgos de creatividad en una situación concreta, como estudio de caso, tanto en cuanto a la creatividad como proceso y como producto. La investigación integró métodos cualitativos con métodos descriptivos y estudio de caso etnográfico. Las conclusiones más relevantes fueron que una amplia revisión bibliográfica realizada sobre creatividad, creatividad en matemática, creatividad en educación matemática y creatividad en la enseñanza de la matemática en la formación

inicial de maestros nos permitió llegar a la conclusión de que no existía un sistema funcional para detectar elementos de creatividad en la formación inicial de profesorado de Primaria en matemáticas. El vacío hallado fue formulado como un problema abierto con soluciones abiertas: Concepción y construcción de un instrumento. Dicho instrumentos se ha mostrado útil para detectar elementos de creatividad en la enseñanza de la matemática en la formación inicial de maestros. Segundo. El uso de cinco momentos de aprendizaje creativo (preparación, incubación, insight, verificación y reflexión) ha permitido dar una explicación coherente y estructurada de lo ocurrido en términos de proceso creativo. Se mostró que los momentos no son lineales, ni tienen una secuencia fija, sino que varía de una a otra actividad.

Galvis (2007), en su estudio de investigación titulado: “El proceso creativo y la formación del docente” del Instituto Pedagógico de Caracas – UPEL, Venezuela. El estudio tuvo como objetivo presentar una propuesta para incluir el proceso creativo en la formación del docente. En él se hizo análisis de las diversas posiciones que han tomado autores como De la Torre, Guilford, Torrance, Perkis, entre otros, en relación con la concepción de creatividad. A los efectos de esta investigación la autora asumió la creatividad como la capacidad de optimizar la producción de ideas novedosas y comunicarlas. Las unidades de análisis objeto de observación o de estudio, fueron la totalidad de los docentes que administran los cursos de la especialidad de Dibujo Técnico en el Departamento de Arte del Instituto Pedagógico de Caracas. Al finalizar el estudio, la autora concluye: Primero: La creatividad no solamente debe estar presente en el salón de clases, es necesario que llegue a todos en cualquier ocupación o profesión, en virtud de que cualquier actividad humana puede mejorar mediante la incorporación de ideas nuevas, originales, es decir, creativas. Segundo: Es importante que en la formación de los docentes se asuma el desarrollo del pensamiento creativo, para que básicamente este abierto a las diversas maneras de enfrentar una situación o una reflexión, con la finalidad de adaptar su actividad docente a las condiciones del momento, resolver problemas y tomar decisiones bajo un proceso razonado y reflexivo. Tercero: El docente debe ser el profesional con mayor formación en creatividad, pues no existen recetas exactas en materia de enseñanza y aprendizaje, sin embargo, es posible aplicar las fases del proceso creativo a la

didáctica, para lo cual las acciones descritas en esta propuesta se convierten en una alternativa.

Olvera (2007), en su tesis para optar por el Grado de Maestro en Ciencias en Administración Pública “Las Competencias Laborales: una estrategia para la profesionalización de servidores públicos municipales” del Instituto Politécnico Nacional de la ciudad de México - México. El propósito fue proponer la integración de un sistema de profesionalización basado en competencias laborales, que coadyuve a identificar, definir y desarrollar habilidades y aptitudes, así como formar valores congruentes con la función pública magistral. El autor concluye que las competencias laborales como estrategia para la profesionalización de los servidores públicos permiten flexibilizar las instituciones. Los empleados actuales y futuros mediante un programa de capacitación desarrollarán sus competencias y contarán con un mecanismo para certificar los conocimientos adquiridos, habilidades y actitudes requeridos en su vida laboral y profesional, mejorando sus posibilidades de movilidad laboral. Finalmente: La instrumentalización de estrategias deberá ser flexible a modificaciones generadas por nuevas necesidades de las instituciones gubernamentales, derivadas de cambios externos, como el surgimiento de nuevas tecnologías y leyes que lo avalen.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Razzeto (2014), en su tesis de investigación titulada “El acompañamiento pedagógico y la competencia docente en el Marco del Buen Desempeño en la UGEL 4 – 2013. Una perspectiva de directores de instituciones educativas”, para optar por el grado de Magister en Docencia y Gestión Educativa, cuyo objetivo general es determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la competencia docente en el Marco del Buen Desempeño en la UGEL 4 – 2013 , una perspectiva de directores de instituciones educativas, de la Universidad César Vallejo. Dicho autor concluye que existe relación directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico y la competencia docente en el Marco del Buen Desempeño en la UGEL 4 – 2013, una perspectiva de directores de instituciones educativas, cabe mencionar que esta relación es moderada, en ella se confirma las relaciones entre el programa de monitoreo y el nivel que alcanza como parte

de la formación continua. Además, se confirman que existe relación directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico y el Dominio I preparación para el aprendizaje, Dominio II Enseñanza para el aprendizaje, Dominio III Participación en la gestión escolar y el Dominio IV Desarrollo de la profesionalidad en el Marco del Buen Desempeño en la UGEL 4 – 2013, siendo sus relaciones moderadas.

Huamaní (2014), en su investigación titulada “Competencias laborales y su relación con la práctica docente en el nivel secundario de la I.E.P. Santo Domingo del distrito de Chorrillos, año 2014”, tesis para optar el grado de magister, cuyo objetivo fue determinar la relación entre competencias laborales y la práctica docente en el nivel secundario de la I.E.P. Santo Domingo del distrito de Chorrillos, 2014. El estudio de tipo básico y diseño descriptivo correlacional de corte transversal tuvo como población a 52 docentes del nivel secundario. La muestra fue de tipo no probabilístico censal. El método empleado fue hipotético – deductivo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento empleado el cuestionario. Se concluye que: El análisis de resultados obtenidos $r=.226$ y $p>0.05$, señalan un relación positiva, baja y no significativa entre la competencia laboral y la práctica docente, lo que permitió concluir que las competencias laborales no se relacionan con la práctica docente en el nivel secundario de la I.E.P. Santo Domingo del distrito de Chorrillos, 2014. Es decir, esto significa que el nivel alto en que se encuentran las competencias laborales de los docentes, no refleja necesariamente una práctica docente innovadora. Por otro lado, en cuanto a las competencias laborales de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Santo Domingo, predominan el alto nivel de competencia laboral (92.3%). Las dimensiones actitud ética, formación profesional y capacidad de innovación alcanzan el alto nivel con 100%, 92.3% y 80.8%, respectivamente.

Melgarejo y Melgarejo (2013), en su tesis para optar por el grado de Magister con su investigación “Relación entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa de la I.E. N°100 UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, Lima - 2012” de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo de investigación de tipo correlacional fue determinar la relación que existe entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa e la I.E. San

Juan de Lurigancho en una población de 60 estudiantes , llegaron a las siguientes conclusiones: existe una relación altamente significativa (0, 987) entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa en la I.E.N°100 UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, Lima – 2012. Así mismo, encontraron que existe una relación altamente significativa entre las Actitudes éticas y la Calidad de Gestión Pedagógica, la Calidad de Gestión Institucional y la Calidad de Gestión Administrativa. Por otro lado, también se encontró que existe una relación altamente significativa entre la Formación Profesional y la Calidad de Gestión Pedagógica, la Calidad de Gestión Institucional y la Calidad de Gestión Administrativa. Finalmente, se encontró que existe una relación altamente significativa entre la Capacidad de Innovación y la Calidad de Gestión Pedagógica, la Calidad de Gestión Institucional y la Calidad de Gestión Administrativa en la I.E.N°100 UGEL N°05, San Juan de Lurigancho, Lima – 2012.

Torres y Huamán (2013), en su trabajo de investigación para optar por al Grado de Magister Docencia y Gestión Educativa “Las competencias laborales como variable vinculada al aprendizaje organizacional en instituciones educativas, del distrito de Comas” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo general fue el de analizar las relaciones que pueden existir entre las competencias laborales y el aprendizaje organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Comas. El tipo y diseño de investigación utilizado fue el descriptivo - correlacional. Se tomó una muestra de 240 docentes a quienes se les aplicó dos instrumentos de evaluación, uno para cada variable. Concluyendo: los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre las variables de estudio, igualmente se encontró que las docentes mujeres presentan mejores resultados en el aprendizaje organizacional que los docentes varones.

Pérez (2014), en su tesis de investigación para optar el grado de doctora, cuyo título es “Competencia docente y logro de aprendizaje de los alumnos de la Escuela de Educación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2013”, de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo fue determinar la relación existente entre la competencia docente y logro de aprendizaje de los alumnos de la Escuela de Educación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega 2013. Es un estudio de

tipo básico descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal a la cual se aplicaron dos cuestionarios para conocer la competencia docente y el logro de aprendizaje que ocurre en el aula, la muestra fue probabilística que abarca el total de 140 estudiantes encuestados, obteniendo las siguientes conclusiones: se percibe que la competencia profesional del docente está relacionada con el nivel de logro de los estudiantes de la Escuela Académica profesional de educación, se probó la hipótesis alterna con un valor de correlación rho de Spearman de ,598 y un valor $p=$,000 menor que 0,05, infiriéndose que las características de la competencia en el aula determinan el nivel de logro o logro de aprendizaje a nivel conceptual, procedimental y actitudinal. Se percibe que la dimensión académica del docente está relacionada con el logro de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, cabe establecer que la condición académica que promueve el docente es parte de las condiciones que repercuten en alcanzar el nivel de logro de aprendizaje. Así mismo, se demostró que la dimensión administrativa y la dimensión humana del docente está relacionada con el logro de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, infiriéndose que el nivel de apoyo, asesoramiento o consejo que el docente imparte a los estudiantes promueve en ellos el deseo de mejorar y alcanzar metas.

Herrera (2010), en su tesis para optar por el grado de Magister “Relación entre la competencia docente y los resultados de la evaluación en las diferentes áreas curriculares de los docentes del 6to grado (III Ciclo) de Educación Primaria de la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza – Monserrat – Provincia de Trujillo- Región La Libertad –Perú”. El estudio fue de tipo básico descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal a la cual se aplicaron cuestionarios para conocerla competencia docente y el nivel de evaluación de logro de aprendizaje de los docentes. El objetivo fue establecer la relación entre la competencia docente y el nivel de evaluación de logro de aprendizaje de los docentes de las áreas curriculares, en la cual se tiene como conclusión de que existe relación entre la competencia docente y el nivel de evaluación de logro de aprendizaje de los docentes de las áreas curriculares, asimismo desde el punto de vista del alumno como del profesor el conocer la competencia docente resulta

especialmente atrayente porque ofrecen grandes posibilidades de actuación para conseguir un aprendizaje más efectivo.

Campos (2012), en su tesis de investigación para optar por grado de Magister “Creatividad profesional y gestión de la función docente: una aproximación desde la perspectiva del docente”. El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la posible relación entre la creatividad profesional y la gestión de la función docente, dos variables de reciente factura en el marco de la actividad pedagógica. Para ello, se trabajó con una muestra no probabilística de 55 profesores de la modalidad de Educación Básica Regular, de los niveles de educación primaria y secundaria, de la ciudad de Ilo (Perú). Se recogió la información durante el mes de diciembre del 2011. Y se utilizaron como instrumentos de recolección de datos la Escala de Autovaloración de la Creatividad Docente y Escala de Valoración de la Gestión de la Función Docente. Como conclusión general se encontró que existe una relación de influencia significativa entre la creatividad profesional y la gestión de la función docente ($\chi^2=12,214$; $p<0,01$). El nivel de creatividad profesional, en los docentes que conformaron la muestra, se distribuyó en el nivel medio (61.8%). De modo que la escasa proporción de docentes que alcanzaron el nivel superior, sugiere que el proceso de enseñanza – aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primario y secundario podría estar caracterizado por una actividad docente en la que no se destacan aspectos claves de la creatividad profesional.

1.2. Bases Teóricas y fundamentación científica

1.2.1. Bases teóricas de la variable creatividad profesional

Crear proviene del latín *creare* y significa “producir, engendrar a partir de la nada”, y está emparentada con la voz latina *creceré*– crecer. Posiblemente el término creatividad es una labor que no ha terminado aún. Según parece, la utilización de este concepto es bastante moderna: el término *creativity* no estuvo incluido en el Oxford English Dictionary hasta 1875 y el término *creatividad* se introdujo por primera vez en el Diccionario de la Real Academia Española en 1984, y queda definido como: “facultad de crear” o “capacidad de creación”.

Para autores como Guilera (2011) “la creatividad de una persona radica en la conjunción de una actitud, un conjunto de aptitudes y una manera de trabajar siguiendo un conjunto de reglas, técnicas y métodos. La creatividad de un resultado del proceso de creación (pensamiento, objeto o servicio) radica en la consecución de determinadas características” (p.30).

Por lo tanto, una definición bastante actual y aceptable sería la siguiente que la creatividad es percibir, idear, expresar y convertir en realidad algo nuevo y valioso.

En tal sentido, la creatividad se resume en un conjunto de aptitudes y actitudes presentes y posibles de potenciar en un individuo, las cuales se evidencian en un proceso que posee fases concretas que no necesariamente se dan de igual forma en todas las personas para que el final se transforme algo nuevo, en algo singular, concreto y real.

Otras definiciones de creatividad profesional

Desde la Psicología de la Creatividad se ha elaborado la siguiente definición que contempla de manera implícita cuatro niveles , en primer lugar las aptitudes y actitudes necesarias en el autor, en segundo lugar el proceso a seguir, en tercer lugar las características a obtener en la obra, en cuarto y último lugar la evaluación que del conjunto efectúa la sociedad en la que se infiere y se define como “Creatividad es el estado de conciencia que permite generar una red de relaciones y conexiones mentales para identificar, plantear y resolver problemas de manera relevante y divergente” (Guilera, 2011, p. 31).

Según esta definición, es un proceso complejo que consiste en la interrelación entre aptitudes y actitudes, el proceso que contiene sus fases en sí, características específicas del sujeto y la evaluación que la sociedad hace de todo el conjunto de interrelaciones con el objeto de solucionar problemas específicos.

Ortiz (2012) define la creatividad profesional:

Como la potencialidad, capacidad, facultad o proceso cognitivo-afectivo del ser humano o de un colectivo, que se expresa, manifiesta y materializa a través del descubrimiento, formulación y/o solución apropiada de problemas profesionales, la elaboración de productos y objetos originales, la generación de ideas valiosas, respuestas auténticas, acciones, hechos pertinentes y relevantes; encontrando nuevas combinaciones, relaciones novedosas y estrategias útiles para el contexto social en que fueron creadas, partiendo de informaciones técnicas ya conocidas, para facilitar el cambio en función del beneficio, el crecimiento, el desarrollo humano y el progreso social. (p.214)

De la Torre (1995) indica que la creatividad comprende dimensiones y factores que implican promover actitudes creadoras, dinamizar las potencialidades y aptitudes individuales, favoreciendo la originalidad, la apreciación de lo nuevo, la inventiva, la expresión individual, la curiosidad y la sensibilidad respecto de los problemas, la receptividad de las ideas nuevas, la percepción de la autodirección. Es decir el autor entiende a la creatividad como potencialidad y proceso cognitivo-afectivo, cuyas dimensiones o factores de orden actitudinal y aptitudinal contienen sus propios indicadores como la originalidad, la fluidez, la flexibilidad, la elaboración, la apreciación a lo nuevo, la inventiva, la tolerancia, la libertad, la expresión individual, la curiosidad y la sensibilidad a los problemas, los cuales necesitan ser promovidos y dinamizados para fomentar el proceso creativo del individuo.

Galván (2001) define la creatividad como:

Una habilidad que puede ser desarrollada en cualquier momento, por cualquier persona, mientras realiza actividades incluso rutinarias y sencillas. No se necesita ser especial o distinto. Sólo es preciso desearlo. Además, para crear o innovar es necesario, pues, poner en funcionamiento todo nuestro cerebro, ya que el proceso de ser creativo exige un delicado equilibrio que debemos ser capaces de

controlar considerando incluso a este proceso una serie de habilidades y actitudes (pp.18 -19).

La creatividad involucra todo un proceso mental complejo en la cual participan indudablemente ambos hemisferios: el derecho y el izquierdo, el izquierdo por un lado, encargado de procesar , ordenar, clasificar y analizar información lógica , causal , racional; mientras que, por otro lado, el derecho se encarga de procesar las ideas en su origen, los sentimientos, las intuiciones y es precisamente en este hemisferio donde surgen las inquietudes del creativo, pero si éstas no son procesadas y organizadas por el hemisferio izquierdo, quedaran sólo en ideas potenciales.

Chiavenato (2009) señala lo siguientes respecto a la creatividad:

Es la aplicación del ingenio y de la imaginación para presentar una nueva idea, un enfoque diferente o una nueva solución para un problema, el cual es esencial en las organizaciones que enfrentan demandas de un entorno inestable y cambiante. La creatividad es la base del cambio constructivo y su aspecto más importante se llama innovación (pp. 404 - 405).

La creatividad involucra la combinación inteligente de dos habilidades como son el ingenio y la imaginación cuyo resultado se verá concretado luego en ideas novedosas, planteamientos diferentes o soluciones a determinados problemas que se van suscitando en las organizaciones y/o instituciones laborales del mundo de hoy.

Parra (2003) la creatividad es “una habilidad casi mágica que permite conectarnos con posibilidades latentes como desconocidas de nuestra manera de pensar, pero no depende de musas, de la imaginación ni del azar y puede ser desarrollada con técnicas y herramientas precisas” (p.3).La creatividad como una habilidad que cuyo proceso es, por decirlo así, algo mágico, en la cual intervienen diversos factores y elementos internos y externos que es susceptible de ser desarrollado en los individuos aplicando las técnicas y herramientas pertinentes.

Gervilla (2003) entiende a la creatividad como “un talento común a todos por desarrollar, una capacidad necesaria en todos los sectores, un potencial valiosísimo en el terreno personal y un recurso motivador que permite nuevos caminos” (p.73).

La creatividad al igual que la inteligencia es poseída indudablemente por todos los individuos sin distinción alguna la cual puede ser aplicada o evidenciada en los diversas situaciones de nuestras vidas, por tanto de ser adecuadamente potencializada o desarrollada se convierte en una herramienta poderosa disponible para diseñar nuestro presente y pensar en el futuro.

Novaes (citado en De la Torre, 1995) sostiene que “destacar la dimensión de la creatividad en la educación implica promover, sobre todo, actitudes creadoras, dinamizando las potencialidades individuales que favorezcan la originalidad, la apreciación de lo nuevo, la inventiva, la expresión individual, la curiosidad y sensibilidad respecto de los problemas”(p.21).

Para este experto, la creatividad abarca todo un conjunto de dimensiones internas que posee el individuo y que deben ser fortalecidas desde las escuelas por los educadores dentro de sus clases.

Torres (2002) manifiesta que la creatividad “es el proceso de presentar un problema a la mente con claridad (ya sea imaginándolo, visualizándolo, suponiéndolo, meditándolo, contemplándolo, etcétera) y luego imaginar, inventar una idea o concepto, noción o esquema según líneas nuevas o no convencionales. Supone estudio y reflexión, más que acción” (p.6).

En este concepto, la creatividad comprende la capacidad de un individuo de proponer diversas ideas o soluciones alternativas frente a un problema determinado y ejecutarlo. Es ir más allá del análisis de un problema y tratar de hacerlo concreto.

Stein (citado en Monreal, 2000) la creatividad “es aquel proceso que produce una obra nueva que es aceptada como defendible o útil o satisfactoria por un grupo en un determinado momento temporal” (p.56). Es decir, la idea nueva tiene solo un valor relativo en el tiempo, y posteriormente podría ser mejorada.

Monreal (2000) “la capacidad de utilizar la información y los conocimientos de forma nueva y de encontrar soluciones divergentes para los problemas” (p.56). En este concepto, la creatividad implica solucionar problemas de maneras no antes pensadas o intentadas interrelacionando conocimientos, estrategias y técnicas de manera diferente.

En conclusión, entendemos por creatividad profesional un proceso complejo que involucra la interrelación de nuestras potencialidades, aptitudes y actitudes, características cognitivas – afectivas, ingenio e imaginación para presentar una nueva idea, un enfoque diferente o una nueva solución original no antes planteada para un problema, el cual es esencial en las organizaciones que enfrentan demandas de un entorno inestable y cambiante.

Tipos de pensamiento creativo

Aguirre, Castillo, Tous (2009) refieren que una de las características más importantes de los procesos creativos fue definida por Guilford y algunos discípulos suyos. Según ellos, la creatividad de los individuos pasa por dos momentos decisivos, los cuales se muestran a continuación:

Divergencia: durante esta fase, las personas posponen el juicio, llegan a gran cantidad de ideas y no existen criterios de selección o eliminación de estas ideas. Este clima inicial de aceptación y no censura permite que las personas logren mirar más allá de lo convencional y dejen de identificar los problemas con las soluciones rutinarias de todos los días. Se relaciona con la fantasía y la imaginación, ya que en el mismo se producen abundantes ideas mediante un proceso de asociaciones amplias, y así el solucionador creativo de problemas examina un reto desde todos los ángulos sin descartar ninguna posibilidad, modifica una y otra vez sus ideas y establece relaciones entre ellas, hasta visualizar la posible respuesta.

Convergencia.

Es aquella fase en la cual los individuos vuelven a utilizar el pensamiento práctico, seleccionan las mejores ideas y las llevan a cabo. Es decir, se asocia al razonamiento analítico de tipo lineal que se mide con pruebas de inteligencia, en el cual, cuando el individuo llega a una posible bifurcación, desecha una idea para continuar por uno de los caminos que le puedan llevar a la solución deseada, sin realizar posteriormente relaciones con los elementos desestimados. Lo que hace el pensamiento convergente es seguir un proceso racional, en el que se aplica la inteligencia para dejar a un lado aquellos juicios que son considerados ilógicos. (p.435).

Fases o etapas del proceso creativo

De la Torre (1995) señala cuatro fases que nos ayudan a entender el proceso creativo y es como se indica:

Preparación: Reconocimiento de una necesidad. Correspondería a un análisis inconsciente, y difícil por ello de explicar. Generalmente requiere concentración en el problema, que podría estar vagamente definido en la mente. Todo proceso ha de comenzar con un planteamiento, y así se habla del “first insight” aludiendo a la aprehensión o noción del problema; es como una toma de conciencia, ya que las ideas no se generan en el vacío y la creatividad consiste en ir a buscar esa idea nueva, escogiendo para ello los fragmentos de información que permiten ser manipulados de otro modo.

En esta etapa el sujeto se concentra en el problema y se sumerge en él, recordando y reuniendo la información que le parece relevante e inventando hipótesis sin evaluarlas, de forma semejante a un revoltijo mental donde cada problema que surge constituye un rompecabezas intelectual que nos produce una mezcla de incomprensión, deseo de abandonar y curiosidad; al comienzo la relación entre los datos disponibles y la cuestión planteada parece

muy vaga primera vista , si no inexistente; sin embargo a través de transformaciones sucesivas , los datos se nos hacen familiares asimilándolos a medida que avanzamos hacia la solución.

Incubación: Búsqueda de una nueva unidad. Después de reunir la información disponible, el individuo se relaja y deja que su subconsciente considere el material. En este paso, poco conocido pero decisivo, el sujeto a veces da la impresión de estar ocioso o de tener ensueños, pero en realidad su subconsciente está organizando los hechos en un nuevo patrón, pues es el momento en que se realizan deducciones y se formulan hipótesis, todo ello apoyado con el ejercicio de dos actividades, la imaginación y la lógica.

Iluminación: Nacimiento de una idea. Muchas veces, cuando menos se espera, llega repentinamente a nuestra mente una nueva idea, y es conveniente que estas ideas se anoten rápidamente porque el consciente las puede olvidar en la realización de otras actividades. La iluminación sobreviene de improviso, abruptamente y de forma novedosa.

Verificación o acción: Realización de la idea. Consiste en probar, por lógica o experimentación, que la idea es capaz de resolver el problema y es susceptible de implantación. En esta etapa se requiere gran tenacidad, puesto que las ideas nuevas que inicialmente fueron rechazadas por no considerarlas prácticas se pueden aceptar más tarde, ya que se trata de realizar la toma de decisión y sopesar si es la mejor solución. (p.338).

Barreras a la creatividad

Según Parra (2003) de acuerdo con el libro *A whack on the side of head*, del psicólogo holandés Roger Van Oech, las principales barreras que una persona se auto impone en el desarrollo de su propia creatividad son las siguientes:

Buscar únicamente una respuesta correcta: la mayor parte de nuestra vida hemos estado acostumbrados a buscar la respuesta

correcta, por lo que tenemos poca práctica y entrenamiento en generar una cantidad significativa de posibles respuestas. Cuando investigamos múltiples respuestas, normalmente tenemos más probabilidades de generar ideas creativas.

Tener demasiada fe en la lógica: aplicar la lógica demasiado temprano en el proceso de generación de ideas hace que las personas cierren los caminos a los pensamientos que pueden producir ideas inusuales y creativas.

Seguir siempre las reglas: las reglas son importantes, pero ocasionalmente necesitan ser puestas a un lado para que los pensamientos e ideas fuera de lo común puedan generarse y aparecer.

Ser demasiado prácticos: ser prácticos significa tener mucho juicio. El juicio anticipado es la muerte de las ideas. Algunas ideas que no aparentan ser prácticas, muchas veces son transformadas en resultados y ganancias imprevistas si no son eliminadas demasiado temprano.

Evitar la ambigüedad: cuando las ideas o hechos son poco claros, la mente trabaja probando nuevas conexiones o patrones. Este proceso conduce a nuevas ideas y descubrimientos, razón por la cual es mejor no evitarlo.

Creer que errar es incorrecto: si se tiene miedo de cometer errores, no se asumirá ningún riesgo. La creatividad requiere de un salto en el espacio desconocido, que a menudo lleva a fracasos. Los errores no deben ser temidos, sino considerados como pasos intermedios para llegar a las mejores ideas.

Pensar que jugar con un problema es un asunto inútil: jugar con ideas, pensamientos o cosas es una parte básica del proceso creativo.

Pensar que un asunto está fuera del propio campo de conocimiento: grandes descubrimientos han tenido lugar cuando alguien jugaba con ideas, en áreas nuevas que no eran de su competencia. (p.37).

Características de la persona creativa

Según Parra (2003) diversos científicos de varias universidades del mundo han dedicado la mayor parte de su tiempo al estudio de la creatividad. Robert Sternberg, Daniel Goleman, Howard Gardner, Tony Buzan y Mihaly Csikszentmihalyi, en Norteamérica y los doctores David de Prado, Manuela Romo y el psicólogo español Aníbal Puente son algunos de los nombres de personas que hoy en día vienen estudiando el tema de manera científica y detallada. Según los estudios de algunos de estos autores, generalmente las personas creativas se distinguen por rasgos esenciales de personalidad:

Logran desarrollar fluidez: un gran número de ideas antes de llegar a identificarse con la solución a un problema específico.

Son flexibles: en la aproximación a los problemas. Esto quiere decir que son capaces de mirar el problema desde múltiples ángulos y puntos de vista.

Lograr redefinir sus problemas: para llegar a múltiples versiones del mismo antes de darle una solución concreta.

Buscan la originalidad: entendida como la íntima necesidad de distinguirse de los demás.

Su motivación es intrínseca: lo que quiere decir que no depende de ambientes o estímulos externos.

Son tolerantes a la ambigüedad: lo que equivale decir que son capaces de sentirse cómodos trabajando en varios campos o disciplinas a la vez. (p.39).

Técnicas para desarrollar la creatividad

De la Torre (1995, pp.104-108) señala que la *creática* es entendida como un conjunto de métodos, estrategias y ejercicios que desarrollan aptitudes y estimulan las actitudes creativas de las personas, operando a través de grupos o individualmente. Entre las técnicas más comunes que el autor señala podemos mencionar:

Los métodos analógicos: son instrumentos usados para indagar en el inconsciente. Al usar este método, se deben considerar como un bombardeo de conceptos sobre el problema planteado, que va proyectando sobre el mismo foco luminoso que van esclareciendo los diversos ángulos. Se fundamenta en la búsqueda de parecidos, semejantes de rasgos parciales o totales, etc., ante campos o problemas inexplorados.

Los métodos antitéticos: estos métodos tratan de rechazar el problema en su forma o planteamiento habitual para obtener resultados completamente nuevos. Se fijan en la diferencia, oposición, contradicción, supresión, etc. Apoyándose en una actitud crítica, revisionista, Al aplicarlas no tratan de eliminar lo establecido, sino de construir con bases diferentes.

Los métodos aleatorios: este es el método de los que no tienen relación aparente con el planteamiento. Las combinaciones aleatorias de conceptos, su exploración y superposición configuran estos métodos en los que subyace el concepto de "pensamiento lateral", cuya esencia consiste en buscar formas más flexibles de pensamiento que se crucen y superpongan. Para estos métodos cualquier idea puede considerarse como combinación de conceptos y relaciones.

Técnicas creativas aplicables a las organizaciones

Según Aguirre *et al.* (2009) se han enumerado una serie de métodos que pueden ser utilizados en las organizaciones para promocionar el desarrollo de las capacidades creativas de sus miembros, y a continuación se indican:

Brainstorming o tormenta de ideas: el brainstorming es una técnica de interacción de grupo. Las primeras aplicaciones de esta técnica están asociadas a los intentos de mejorar la productividad empresarial mediante el logro de diversos objetivos: buscar nuevas ideas y soluciones para los productos de mercado; favorecer el esfuerzo por ensayar nuevos métodos para el desarrollo del pensamiento creativo; utilizar una metodología dinamizadora en los cursos que sistemáticamente organizaban las empresas a diferentes niveles de dirección, gestión y producción.

Desde un plano metodológico en el *brainstorming* cabe distinguir:

Los presupuestos teóricos, que son los siguientes:

Excitar la imaginación creativa: es admitir una imaginación controlada en su triple vertiente y múltiples funciones.

La asociación: como producción fundamental de ideas. Se trata de una función que pone en juego la imaginación con la memoria de tal forma que una idea encadena y atrae a otra.

Condicionantes de la ideación: entre los condicionantes básicos cabe citar el esfuerzo, la atmosfera de trabajo y el evitar los obstáculos que paralizan la ideación.

Justificación de grupo: la eficacia creativa viene dada si esta técnica se aplica en grupo, pero no individualmente.

Las reglas de aplicación: son cuatro: suspensión del juicio crítico, dar rienda suelta a la imaginación, la cantidad aumenta la calidad, y combinación y perfeccionamiento de las ideas.

Las fases de aplicación: De la Torre (1995) presenta tres:

Descubrir hechos y problemas: el primer paso antes de dar soluciones creativas es determinar el problema, delimitándolo, precisándolo y clarificándolo, huyendo de lo complejo, para descomponerlo en sus aspectos parciales. Posteriormente se hará un replanteamiento de dicho problema, recogiendo las experiencias o conocimientos adquiridos y distinguir aquellos datos que sean significativos.

Descubrir ideas: es la parte fundamental y característica de esta técnica. Para este fin se formará un equipo en donde se tratarán de estimular las ideas aplicando las cuatro reglas descritas anteriormente.

Descubrir soluciones: esta etapa tiene dos pasos básicos; la evaluación de la ideas, para lo que se aplicará los criterios que el grupo estime oportuno; y la verificación y puesta en práctica. Es una técnica muy útil para todo tipo de organizaciones, que requiere poco tiempo para la creación de las reuniones, por lo que su costo es bajo y, sobre todo, proporciona confianza en sí mismo a los grupos, dándoles un sentido de identidad que favorece su cohesión y mejora su operatividad.

La sinéctica: originalmente conocida como la técnica de Gordon, en honor a su creador, William J. Gordon, pero posteriormente fue modificada, surgiendo el nombre de "sinéctica". En este caso, los miembros del grupo se seleccionan cuidadosamente debido a su capacidad de enfrentar el problema que podría afectar a toda la organización. Entre ellos deben estar representados todos los aspectos que pueden tener el problema; en un proceso de creación de nuevos productos.

El líder del equipo desempeña un papel vital, ya que solamente él conoce la naturaleza específica del problema. Esta persona dirige cuidadosamente la discusión sin revelar el problema real. La principal razón para ello es evitar que el grupo llegue a una solución prematura del problema. El sistema comprende un sistema complejo de iteraciones del que emerge una solución, que puede ser un nuevo producto, servicio, método de trabajo, etc.

Check-list, quebrantamiento o técnica de las preguntas clave: su base creativa hay que buscarla en la pluralidad de preguntas que, dirigidas desde todos los ángulos, llegan a esclarecer el objeto.

El check-list se utiliza para quebrantar y pulverizar el problema con el objetivo de resolverlo creativamente. Se hacen todas las preguntas que sean imaginables, con el fin de recoger el máximo de información sobre el problema propuesto. Para ser efectivo, el check-list ha de adoptar una forma de fácil memorización que, con el uso, se convierta en un hábito, y consistiría en: preguntar-observar-asociar-predecir. (p. 451-453).

Teorías referidas a la creatividad profesional

El tema de la creatividad orienta a buscar distintos enfoques para intentar llegar a una visión de síntesis. A continuación se presentan algunas de las teorías que sustentan este trabajo de investigación.

La teoría perceptual.

Los principales representantes de esta teoría son Wertheimer, Kler, Mednick y Koestler.

Wertheimer (1965) señala que existe en el Individuo una actitud, una voluntad de enfrentarse directamente con los problemas, una resolución de profundizarlos con intrepidez y sinceridad. Es así que la percepción es algo dinámico.

Mednick (1962) por su lado, señala que la asociación puede ser de elementos cercanos y muy relacionados con el objetivo o bien de elementos distantes.

En síntesis, la teoría perceptual está complementada con la teoría asociacionista y establece que la creatividad es sinónimo de pensamiento productivo y solución de problemas. Para esta teoría, la creatividad se puede ejercitar a partir del entrenamiento de la percepción y la asociación. El proceso de producción del pensamiento se explica por la necesidad del individuo de satisfacer la consciencia de inestabilidad o insatisfacción, y una vez cubierta esa necesidad, llega a construir una mejor estructura.

Para sus seguidores, la percepción es algo dinámico, ya que puede darse de dos formas, positiva o negativa. Si fuere positiva, el sujeto tiende a nuevas experiencias, pero si fuere negativa, el sujeto prefiere las estructuras cerradas. Como teoría complementaria a la perceptual, se encuentra la asociacionista, la cual establece que todo acto creativo resulta de la aparición de asociaciones.

La teoría humanista

Los principales representantes de esta teoría son Maslow y Rogers.

Rogers (2000) define la creatividad como “la aparición de un producto relacional nuevo que resulta por un lado de la unicidad del individuo, y por otro, de los aportes de otras personas y del ambiente” Por lo que se puede inferir que la creatividad se manifiesta a través de la relación entre rasgos internos del individuo y rasgos sociales o interpersonales para finalmente dar origen a algo nuevo.

Por tanto, esta teoría presenta un enfoque personológico. La personalidad creativa es entendida como sinónimo de personalidad integrada. La creatividad se concibe en el seno de la personalidad y la dotan de dinamismos positivos, de formas por la que entra en relación, recibe y organiza datos de su experiencia.

El acto creativo se produce por determinados factores tales como la motivación, asimilación consciente y el esfuerzo dirigido hacia un determinado problema, que conllevan a despertar luchas internas para luego dar origen a algo posiblemente nuevo. Así mismo, los factores sociales o interpersonales tienen vital importancia tanto en el desarrollo de la creatividad como en su posible bloqueo.

La teoría Factorial.

Solar (1992) explica que esta teoría comprende el proceso creativo a partir de factores intelectuales y varios rasgos o factores de la personalidad, tanto desde ópticas teóricas como experimentales. En el caso de los factores intelectuales, el máximo representante es Guilford (1983) con su teoría del pensamiento divergente, cuyo encuadre generaría, en complementación con el pensamiento convergente operaciones relacionadas, con la fluidez de ideas, asociación, expresión, flexibilidad, originalidad y elaboración semántica.

Por otro lado, dentro del estudio de los factores o rasgos psicológicos asociados a la creatividad se tienen: la imaginación, independencia, capacidad de invención, formas conceptuales ideológicas, flexibilidad, variedad de respuestas, originalidad, etc.

Enfoques actuales

Ortiz (2012), experto en temas de la creatividad, indica que desde la década del 90 van surgiendo una serie de investigaciones y enfoques que subrayan uno u otro aspecto de los anteriormente mencionados e intentan explicar la creatividad en función de la integración de algunos de estos elementos. Estos modelos o enfoques integradores tienen las siguientes particularidades:

Se analiza a la persona creativa como un elemento integrado en un contexto más amplio con el cual interactúa.

No estudian sólo una dimensión de la creatividad sino que fundamentalmente la integran al medio como un factor que potencia y posibilita la misma.

Hacen énfasis en el aspecto armónico de esta integración explicada por leyes de desarrollo y desenvolvimiento naturales.

La creatividad consistirá en una relación de orden, estructura o mejora del mundo que rodea al hombre.

Son modelos cibernéticos que apuntan a una entrada, salida y un mecanismo de retroalimentación. (p.8).

Dentro de esta concepción teórica se entiende a la creatividad como un proceso de obtención y producción de algo nuevo en el marco de determinadas exigencias sociales. (Mitjans, 1993).

La creatividad es entendida como un proceso que involucra o dinamiza rasgos afectivos y cognitivos de la personalidad. “En la creatividad está implícito el proceso mediante el cual se alcanza determinado resultado y en el que están manifestados los vínculos entre lo afectivo y lo cognitivo de la personalidad” (Ortiz, 2012, p.8).

Dimensiones de la creatividad profesional

De la torre (1995) existen factores que determinan la creatividad, los cuales podemos observar en las personas creativas y son:

Factores Aptitudinales

“Las aptitudes hacen parte de las competencias, reconocidas como potencial que posee una persona y que no asegura un comportamiento por sí mismo, ya que pueden desarrollarse o no, proyectarse o no en el mundo laboral” (Benavides, 2002, p.35).

Esta definición comprende a las aptitudes como potencialidades del ser humano, elemento integrador de las competencias, que puede ser desarrollado a través de técnicas pertinentes y manifestarse en el plano laboral o no dependiendo de su estimulación adecuada.

Carreras y Artau (s/f.) “le consideramos como una disposición real de nuestro espíritu o de nuestro organismo para ejecutar una clase de acciones de sentido determinado” (p.32).

Según el autor, la aptitud es comprendida como una disposición de espíritu o empuje de la persona que la conlleva a desarrollar una serie de acciones determinadas.

Braun y Rosales (s/f) “la aptitud es la predisposición de un individuo para adquirir, con un entrenamiento adecuado, determinados conocimientos y habilidades. Además, indican que la aptitud es específica en cada individuo, es decir que cada persona tiene aptitudes diferentes”. (p.210).

Según esta definición, la aptitud es entendida como un factor inherente a la persona que le permite adquirir ciertos conocimientos, habilidades y destrezas, y además puede ser mejorado o entrenado aplicándose técnicas adecuadas.

Vegas (2003) refiere que:

Aptitud la facultad del hombre para la actividad práctica ejecutada conscientemente sobre la base de los conocimientos adquiridos. Las aptitudes son sumamente diversas: sacar conclusiones acertadas de la observación, hallar en un libro las respuestas a los problemas planteados, confeccionar un guión de lo leído; entender planos de poca complejidad, saber medir y calcular, montar y desmontar diversos mecanismos simples. La aptitud es el conocimiento en acción (p.17).

En conclusión, la aptitud es comprendida como una capacidad del individuo que le permite desarrollar diversas acciones o actividades ejecutadas de manera consciente teniendo en cuenta la gama de conocimientos existentes en él.

Los factores mentales que se atribuyen a esta dimensión son:

Fluidez o productividad

Según Ortiz (2012) es la capacidad para producir ideas en cantidad, calidad de una manera permanente y espontánea, el proceso de generación de descubrimientos que no se interrumpen o la productividad del pensamiento técnico de búsqueda de contradicciones y la solución de problemas profesionales.

Para Guilera (2011) “es la capacidad para producir en poco tiempo ideas y soluciones alternativas en cantidad y calidad de una manera permanente y

espontánea” (p.38). Se habla de fluidez cuando el acto creativo se produce con espontaneidad de ideas y buscan la solución a un problema específico.

Flexibilidad o variedad

Para De la Torre (1995) “la flexibilidad implica la recolección de categorías y tipos distintos de respuestas o soluciones. La flexibilidad adaptativa nos lleva a romper con los convencionalismos, métodos o estructuras, reemplazándolos por diferentes puntos de vista”. (p.23)

Según Ortiz (2012) es la capacidad del individuo para organizar los hechos dentro de diversas y amplias categorías, la capacidad de modificación, de variación de comportamientos, actitudes, objetos, objetivos y métodos.

Según Guilera (2011) para eludir las dificultades, barreras, bloqueos y fijaciones mentales nos hace falta la capacidad de saber cambiar de enfoque y reestructurar los conceptos. La flexibilidad mental es requisito imprescindible para el pensamiento divergente. (p.38).

En síntesis, la flexibilidad puede ser entendida como la capacidad para adaptar y considerar diversas ideas o alternativas de solución a un problema como válidas dentro del proceso creativo.

Originalidad

Según De la Torre (1995) refiere a la originalidad como:

Implica la producción de respuestas infrecuentes e ingeniosas a situaciones específicas. La novedad es el signo con el que se manifiestan. La mejor forma de potenciar la originalidad está en la flexibilidad del educador para aceptar y estimular las nuevas ideas que los alumnos proponen, ya que el niño tiende instintivamente a crear e innovar, si no se le frena (p.23).

Según Ortiz (2012) define a la originalidad como la capacidad del individuo de generar ideas y/o productos cuya característica es única, de gran interés y aportación comunitaria o social.

Guilera (2011) “la originalidad es la creación mental de nuevas realidades que descubren algo nuevo que se aparta de lo habitual pero que es apropiado y valioso para un colectivo más o menos extenso de personas”. (p.40). La originalidad representa romper esquemas de manera antes no pensada.

En síntesis, la originalidad implica ser novedoso y único en la forma de dar respuestas a un mismo problema o dilema. Su aparición se debe dar de manera espontánea promoviendo la flexibilidad de las ideas.

Elaboración

Para De la Torre (1995) la elaboración es definida como.

Un factor que requiere la especificación de detalles que contribuyen al desarrollo de una idea general. En realidad dicho factor podemos identificarlo con la etapa siguiente a la iluminación. Quien se queda en la simple contemplación de la idea ocurrente, sin desarrollarla ni comunicarla a los demás, no ha cumplido el ciclo creador. La elaboración permite imaginar los pequeños pasos que han de darse para verificar un plan propuesto. (p.24).

Así mismo, Ortiz (2004) indica:

La elaboración es la capacidad del individuo para formalizar las ideas, para planear, desarrollar y ejecutar proyectos, la actitud para convertir las formulaciones en soluciones prometedoras, acciones decisivas, la exigencia de llevar el impulso creativo hasta su realización. (citado en Cuencas et al, 2006, p.7).

En resumen, la elaboración es la capacidad de profundización detenimiento en la consolidación de una idea, la búsqueda de perfeccionamiento y precisión de la acción

Invención

De la Torre (1995) “si se la entiende como la capacidad de producir modelos sorprendentes y constructivos comporta una complejidad que requiere tiempo y entrenamiento”. (p.25). Es el resultado ingenioso de un proceso creativo.

Según Ortiz (2004) señala que:

La invención es la capacidad de resolución eficaz, en concordancia con la disposición de recursos que obedece a parámetros de abstracción (reunión y elección de las características esenciales de una situación , pensamiento u objeto), análisis (fraccionamiento de una realidad) , síntesis (reunión y organización de elementos significativos de una realidad), inventiva (capacidad de ingeniar , interactuando con las diferentes características del pensamiento y comportamiento creador) (Citado en Cuenca et al, 2006, p.8).

Según Guilera (2011) indica.

Es la capacidad de descubrir utilidades y funcionalidades poco habituales de los objetos y de las herramientas disponibles, de crear nuevos métodos sobre la marcha. Se basa en la imaginación productiva, en el ingenio. Nos proporciona la resolución eficaz de los problemas con los recursos disponibles, superando fijaciones en las funciones habituales de los objetos y las herramientas. Requiere grandes capacidades en poder de abstracción, imaginación, análisis y síntesis (p.39).

En conclusión, es la capacidad que lo posee una persona para crear ideas, dar respuestas novedosas y eficaces después de recorrer un proceso determinado.

Factores Actitudinales

Escámez (2007) define a las actitudes:

Son evaluaciones afectivas, pertenecen primordialmente al ámbito de los sentimientos, valoraciones de las realidades como perjudiciales o favorables para la vida de los sujetos; a través de las actitudes, cada sujeto manifiesta un modo de comprender y definir su posición frente a las personas, las instituciones, las situaciones y las cosas con las que se relaciona. Las actitudes, en cuanto son evaluaciones afectivas, muestran significado de juicio; por lo tanto, están abiertas al cambio a través de la reflexión y la deliberación sobre los elementos que componen las situaciones complejas en las que vive el sujeto, a través del análisis crítico de los valores implicados en los procesos de evaluación de tales situaciones y, cómo no, a través de las experiencias que el sujeto va teniendo en la cooperación con los demás y en la participación en asuntos y proyectos comunes de su comunidad social (p.42).

Para el autor, la capacidad del sujeto de evaluar afectivamente a otras personas, objetos, situaciones de su entorno inmediato; las cuales pueden ser consideradas como agradables o desagradables. Las actitudes están sujetas al cambio a través de la reflexión y la deliberación sobre los elementos que la componen.

Fishbein y Ajzen (1980) “la actitud es una predisposición aprendida para responder consistentemente de un modo favorable o desfavorable con respecto a un objeto social dado”. (Citado de Escámez, J., 2007, p.52).

Summers (1986) señala que.

La actitud se define como el conjunto de categorías del individuo por las cuales evalúa un dominio de estímulos, que él mismo establece a medida que conoce dicho dominio a través de la interacción con otras personas, y que lo relacionan con varios subconjuntos dentro

de aquel dominio , distintos grados de afecto positivo o negativo (p. 368).

Según esta definición, las actitudes son categorizaciones consistentes y características de la persona, durante cierto periodo, relativas a objetos, personas, grupos o comunicaciones que vengan al caso en categorías de aceptación y rechazo.

Gross (2004) “las actitudes son “predisposiciones a responder ante cierta clase de estímulos con ciertas clases de respuestas”. Estas clases son afectiva, cognitiva y conductual” (p.456).

Braun y Rosales (s/f) define a la actitud como:

Una actitud es una combinación de sentimientos, creencias, tendencias de comportamiento hacia cierta clase de personas u objetos que están relacionados con un sujeto. Entonces, las actitudes tienen tres componentes: (1) creencias y conocimiento (componente cognoscitivo), (2) sentimientos (componente emocional); y tendencia a comportarse de una manera particular (componente de actuación). Por ejemplo, la actitud de una persona hacia un partido de fútbol dependerá en gran medida si conoce el juego, si el juego le produce sentimientos agradables o desagradables y la tendencia conductual que se adoptará en un determinado juego (p.151).

Papalia (2001) “la actitud es la forma de responder a algo o alguien. Se componen de tres elementos: lo que piensa (componente cognitivo), lo que siente (componente emocional) y su tendencia a manifestarlos pensamientos y emociones (componente conductual)” (p.629).

Morán (2005) “la actitud es una proposición evaluativa, positiva o negativa sobre personas, objetos o acontecimientos. Las actitudes incluyen tres componentes: uno cognitivo, afectivo y otro conductual” (p.36).

Smith (1984) define a la actitud:

Es una organización bastante estable de las opiniones, sentimientos y conductas de un individuo ante los demás, ante las situaciones o los objetos. En otras palabras, es una tendencia general a emitir la misma respuesta ante una persona u objeto; es decir el mismo patrón de pensamientos, sentimientos tendencias conductuales. Así pues, constan de tres componentes: cognoscitivos (opiniones), emocionales (sentimientos) y conductuales (acción) (p. 717).

En síntesis, la actitud implica la manifestación de todo un conjunto de categorías afectivas y conductuales que hace que el sujeto dirija sobre los demás, las situaciones u objetos de su entorno inmediato.

La formación integral de la personalidad será incompleta mientras no se tengan en cuenta sus disposiciones y *actitudes creativas*, y para llegar a que el hombre pueda realizarse en cada periodo de su vida ha de comenzar desde la infancia, entre sus indicadores destacan:

Sensibilidad a los problemas

De la Torre (1995) refiere:

Las grandes investigaciones de la creatividad coinciden en reconocer este factor como característico de la persona creativa, quien busca, indaga, pregunta, desconfía de lo recibido; ve fallos y problemas y llega a incordiar con sus inquisiciones a quien está por encima de él. Esta sensibilidad va ligada generalmente a la apertura hacia las cosas, los hechos o experiencias y a las propias necesidades, sentimientos y emociones. (p.26).

Ortiz (2004) “la sensibilidad a los problemas es la capacidad del individuo para percibir y expresar el mundo en sus múltiples dimensiones, la capacidad de identificación con una situación o problema planteado, la concentración y compenetración con la acción”. (Citado en Cuenca et al, 2006, p.8).

Guilera (2011) señala:

La sensibilidad perceptiva es la capacidad de captar a través de los sentidos el mundo que nos rodea y las distintas situaciones particulares, pero percibiendo detalles y matices que no todo el mundo ve. Es la capacidad de atender convenientemente los estímulos y alertas sensoriales. (p.36).

Es estar abierto al mundo para poder percibirlo a través de nuestros sentidos y traducirlo en palabras o hechos.

Tolerancia

Según Ortiz (2004) la flexibilidad intelectual tiene su equivalente actitudinal en la tolerancia. Aquí si se ha de luchar contra la disposición natural al equilibrio y estabilidad de la “verdad adquirida” (Citado en Cuencas et al, 2006, p.7).

Gervilla (2003) señala que:

La tolerancia a la frustración es una característica volitiva de la personalidad del individuo creativo. Por lo que el hombre creativo debe saber resistir la ambigüedad y la indefinición; debe saber vivir en tensión, porque el material que maneja es ambiguo, evasivo e impredecible (p.92).

Es mantener la calma ante una situación de frustración y entenderla como una fase necesaria para dar pase a nuevas ideas.

Independencia y libertad

La actitud independiente y liberal han sido rasgos reconocidos en la mayor parte de las personas creadoras. Cuando se habla de estimular la independencia, pensamos en el doble campo perceptivo e intelectual. La independencia perceptiva frente al medio le permitirá captar diversidad de enfoques en las cosas. (De la Torre, 1995, p.29).

Ortiz (2004) la independencia “es un rasgo de la personalidad necesario para la autoeducación, es la capacidad de comprender, formular y realizar las tareas

profesionales cognoscitivas según su propia iniciativa y sin ayuda de nadie”. (Citado en Cuenca et al, 2006, p.8).

Curiosidad

De la Torre (1995) la curiosidad es el mejor síntoma de inquietud y búsqueda. Tal vez aquí encontremos una explicación de porqué encontramos en la ingenuidad del niño una creatividad que no aparece en el adulto. (p.29).

Aquel mantiene viva su curiosidad por lo que le rodea. Se dirige a las personas preguntando y a las cosas hablando con ellas. El adulto, con sus verdades adquiridas, haciendo gala de prescindir de la incertidumbre, ha dado muerte en él a esa curiosidad productiva que incita a la búsqueda.

Gervilla (2003) “la curiosidad intelectual es una característica cognoscitiva de la persona creativa y se la entiende como la apertura a la experiencia, flexibilidad de la mente, que no se deja encerrar en las rutinas estrechas y áridas de lo ya conocido y de lo ya sabido”. (p.92). La curiosidad es indagar en lo desconocido y evitar caer en lo repetitivo.

Guilera (2001) señala:

La curiosidad es un instinto antagónico al instinto de conservación, es lo que nos lleva a vivir nuevas experiencias. La curiosidad es valentía y nos empuja a afrontar riesgos para conocer cosas nuevas a pesar de que puedan entrañar peligro para la integridad física. Es el instinto que ha movido a todos los grandes inventores, descubridores y artistas. (p.33).

En síntesis, la curiosidad es sinónimo de intrepidez, búsqueda inconforme por conocer y entender algo. Es abrirse a caminos desconocidos y no contentarse con lo que se tiene.

1.2.2. Bases teóricas de la variable competencia laboral

Las competencias laborales pueden ser definidas como un conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente. Las competencias laborales integran elementos característicos del ser humano: conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamento, motivos y necesidades.

De este modo, en la definición de competencias se observa la integración de aspectos cognitivos y afectivos asociados a comportamiento laboral. Las capacidades que permiten desempeños satisfactorios se forman a partir del desarrollo de un pensamiento científico - técnico reflexivo, de la posibilidad de construir marcos referenciales de acción aplicables a la toma de decisiones que exigen los contextos profesionales, de desarrollar y asumir actitudes, habilidades y con las decisiones que se deben tomar y con los procesos sobre los cuales se debe actuar responsablemente.

Otras definiciones de la competencia laboral

Senlle y Guitérrez (2006) señala:

Las competencias son el conjunto de conductas, habilidades, técnicas, conocimientos y experiencias que una persona debe tener para realizar un trabajo específico. También se definen como atributos personales, actitud y aptitud demostrada en la conducta para aplicar los conocimientos con habilidad, eficacia y eficiencia (p.19)

En otras palabras la competencia abarca aspectos que conjuntamente hacen que la persona se desempeñe con eficacia y eficiencia en un determinado campo o área de trabajo.

Juárez (2008) la competencia laboral abarca dimensiones o campos que el docente debe poseer y los cuales se expresan en el dominio de propósitos y contenidos de educación del nivel que se desempeña (formación profesional) , identidad profesional y ética (actitud ética) y capacidad de recepción y respuestas

a la condiciones sociales del entorno de la escuela (capacidad de innovación).(p.224).

Sin estos aspectos previamente mencionados, el docente no podrá desempeñarse con idoneidad dentro de su área profesional con miras de lograr un servicio de calidad.

Según el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), la competencia es entendida como:

La capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Esto supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. (p. 21).

Es decir, la competencia se define como todo un conjunto de características o atributos que posee el individuo en un determinado ámbito y que al articularlos, conllevan a la resolución de problemas o lograr propósitos determinados. Además, implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de decisiones.

Benavides (2002) entiende por competencia laboral como un conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente. Las competencias laborales integran elementos característicos del ser humano: conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamento, motivos y necesidades. (p.40).

Marelli (2000) indica sobre la competencia:

Es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, destrezas y

comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”, Y agrega que son: Capacidades humanas que son susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo. (citado en Vargas, 2006, p.2).

Según el autor, la competencia laboral es integrar los conocimientos, las destrezas y la acción para la consecución satisfactoria de metas y objetivos en el campo laboral. Y la cual es susceptible de ser evaluada y medida mediante la aplicación de instrumentos pertinentes.

Gallart y Jacinto (2008) las competencias laborales pueden ser definidas como un conjunto identificable y evaluable de capacidades relacionadas entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área de trabajo. (p. 23).

Es decir, la competencia laboral es la capacidad productiva de un individuo que se define en términos de desempeño eficiente en un determinado contexto laboral o profesional.

Zarifian (1999) indica que:

Por competencia se entiende el tener iniciativa y responsabilizarse con éxito, tanto individual como grupalmente, ante una situación profesional. Es competente quien sabe hacer frente exitosamente a una situación profesional en función de los objetivos o de la misión que le fueron confiadas, y también quien sabe apelar, cuando se ve superado por la complejidad de una situación, a colegas de trabajo más expertos y que pueden ayudarlo a dominarla y controlarla y que, por lo tanto, sabe activar una red de cooperación. (p.33).

Irigoin y Vargas (2002) puntualizan que la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Para el autor, la competencia laboral se logra a

partir de la interacción con los demás en una situación determinada de trabajo; que el conocimiento se construye en grupos sociales para al final obtener desempeños productivos.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales define el término competencia laboral como “la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo”. (CONOCER, 1997).

Es decir, ser competente implica contar con las aptitudes, destrezas y habilidades, y el conocimiento pertinente para ser capaz de desenvolverse exitosamente en diversas situaciones profesionales conservando los perfiles de calidad exigidos por el sector productivo.

En conclusión, la competencia laboral comprende todo un conjunto de características personales visibles que se aportan en el ámbito laboral o profesional y que además se complementan con determinados comportamientos para el logro de un desempeño idóneo y eficiente, a su vez estas competencias integran elementos característicos del ser humano: conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamento, motivos y necesidades.

El surgimiento del enfoque de competencia laboral

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral.

El concepto de competencia laboral se acuñó por primera vez en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.

La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986; posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía.

En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos.

Cabe señalar que la competencia laboral es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.

En el entorno educativo, en Latino América, diversos países han promovido el enfoque por competencias, así como también la definición de buenos criterios de Buen Desempeño Docente o Marcos para la Buena enseñanza como primer peldaño en el proceso de construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión docente dada las ventajas del enfoque en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo.

En Perú, gracias a un largo proceso de diálogo y concertación entre el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente se estableció el enfoque de competencias profesionales del docente explícitos en el Marco de Buen Desempeño Docente, instrumento que señala los dominios, competencias y desempeños pertinentes que todo profesional de la docencia debe lograr.

Por otro lado, las organizaciones empresariales están incluyendo dentro de sus políticas institucionales el desarrollo de sus procesos de gestión humana –

selección, formación, evaluación, plan de carrera, promoción – con base en competencias laborales tanto generales como específicas.

Elementos de una competencia

Según Machado (2002) existen elementos que caracterizan las competencias y son:

Es personal, es decir, está presente en todos los seres humanos. Esta condición se observa inclusive en nuestro lenguaje cotidiano cuando decimos que “aquella persona es muy competente”.

Se materializa a un ámbito o un contexto. En la medida en que el ámbito de referencia es más delimitado, es más fácil caracterizarla. Por ejemplo, es más sencillo explicitar qué sería un “conductor competente” que un “ciudadano competente”.

Representa potenciales desarrollados en contextos de relaciones disciplinares significativas.

Comprende habilidades. Una competencia puede contener varias habilidades que funcionan como anclas para referirlas a los ámbitos en los cuales las competencias se realizarán.

Están asociadas a una movilización de saberes. No son un “conocimiento acumulado”, sino la vinculación de una acción, la capacidad de acudir a lo que se sabe para realizar lo que se desea.

Son patrones de articulación del conocimiento al servicio de la inteligencia. Pueden ser asociadas a los esquemas de acción, desde los más sencillos hasta las formas más elaboradas de movilización del conocimiento.

Representan la potencialidad para la realización de intenciones referidas: articular los elementos del par conocimiento-inteligencia, así como el de conocimiento tácito o conocimiento explícito. (pp. 141-151).

Componentes de una competencia

Según el Marco de Buen Desempeño docente (2012, p.20) una competencia comprende los siguientes componentes:

Recursos: un conjunto diverso de destrezas, valores, conocimientos y habilidades.

Movilizados: que el sujeto es capaz de actualizar.

Contexto: siempre se modo pertinente a un contexto y situación concreta.

Finalidad: orientado a uno o varios propósitos de orden general o específico.

Eficacia: que le permite avanzar y lograr un resultado previsto.

Idoneidad: con atención a mandatos de responsabilidad social.

Tipología de las competencias

Según Juárez (2008) las competencias se pueden clasificar en dos grupos:

Competencias esenciales o mínimas. Este tipo de competencia se refiere a los conocimientos, destrezas y habilidades que necesita una persona para lograr un desempeño mediano o mínimamente adecuado. Podríamos decir el desempeño eficaz de un docente.

Competencias diferenciadoras. A partir de estas competencias se obtienen factores que distinguen a un trabajador con desempeño exitoso de otro con desempeño mediano. Se trata de un ejercicio profesional de alto desempeño eficiente y alto rendimiento. (p.281)

La unión de las competencias anteriormente descritas implica dos dimensiones importantes: por una parte nos permite lograr una educación pertinente, relevante y significativa; y por otra nos facilita crear un patrón y establecer normas para llevar a cabo los procesos de selección de personal,

evaluación de desempeño y planificación de carreras, entre otras áreas que conforman la unidad de recursos humanos.

De acuerdo con la propuesta de reforma de la educación, las competencias que deben adquirir los maestros de ese cualquier nivel se ubican en cinco dimensiones o campos: habilidades intelectuales específicas; dominio de los propósitos y los contenidos de educación secundaria; competencias didácticas; identidad profesional; y ética y capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales del entorno de la escuela (Ibáñez, 2008).

Benavides (2002) indica que en los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, los cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos que plantean la intervención o cointervención organizacional, y estas son:

Competencias genéricas: se consideran como una serie de características requeridas por los individuos que pueden generalizarse en una empresa, entidad, consorcio, sector o Estado. Su finalidad está orientada a fortalecer a identidad considerando que nacen de la políticas y los objetivos de la organización; estas variables son el fundamento para la determinación de competencias con base en la orientación organizacional.

Competencias Laborales: se entiende por competencia laboral o gerencial al conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente. Las competencias laborales integran elementos característicos del ser humano: conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamento, motivos y necesidades.

Competencias Básicas: la literatura internacional sobre competencias básicas hace referencia a tres grupos fundamentales:

Habilidades básicas: capacidad lectora, escritura, aritmética y matemática, y hablar y escuchar.

Desarrollo del pensamiento: pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión y capacidad de aprender a aprender y razonar (organizar conceptos)

Cualidades personales: autorresponsabilidad, autoestima, sociabilidad e integridad. (p.40)

Según esta clasificación, se puede inferir que la competencia laboral de los docentes abarca la clasificación de las tres tipologías. Competencia genérica que involucra a la comunicación fluida, el trabajo en equipo y a la actitud ética que deben tener todas las profesiones; también es laboral o gerencial pues considera los aspectos que corresponden solamente a la profesión docente, como es la formación continua para el mejoramiento de su labor en el aula y básica hace referencia a cuestiones básicas que toda persona profesional y competente debe poseer.

Por otro lado, Zabalza (2003) recoge de los expertos Aubrun y Orifiamma (1990), una clasificación de competencias, a las que enmarcan como de tercer nivel, por su grado de complejidad y son:

Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales, donde se registra la serie de actuaciones cotidianas centradas en lo técnico, en la gestión, en la toma de decisiones, en el trabajo compartido y en la asunción de responsabilidades.

Competencias referidas a las actitudes, relacionadas con la forma en la que se afronta la relación con los otros y con las situaciones laborales. De ahí se desprende el compromiso, la motivación, las formas de relacionarse y de tratar a los demás y la capacidad de adaptación.

Competencias referidas a capacidades creativas, para generar y proponer soluciones distintas y alternativas a tan complejos problemas que surgen en el día a día, asumiendo riesgos, sin miedo al cambio y a la innovación: lo que es más asumiendo riesgos como estilos de vida.

Competencias de actitudes existenciales y éticas, referidas a la capacidad de ver y analizar las consecuencias de las propias actuaciones, de modo crítico y semántico. También se incluye el poseer un proyecto personal y la fuerza para trabajar en él para hacerlo realidad, así como el conjunto de valores humanos y éticos que le caracterizan para asumir el compromiso social. (p.70).

Es así que, estas competencias se vinculan con los saberes necesarios para la educación del futuro puesto que abarcan todos los ámbitos del ser humano y representan un reto a atender en los programas de formación docente de la actualidad, tanto en la formación inicial como en la continua, porque se implica preparar no solo en conocimientos y en habilidades técnicas, sino también en comportamientos socialmente responsables, en actitudes críticas y de convivencia, en capacidades creativas, en la ética y en la movilización de la voluntad para actuar.

Las nueve competencias según el Marco de Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente (2012) define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país.

Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se esperan dominen las profesoras y profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

Los cuatro dominios o campos identificados son: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Cada dominio comprende a su vez ciertas competencias que el docente debe lograr y es como se señala a continuación:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Primera competencia: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Segunda competencia: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tercera competencia: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Cuarto competencia: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Quinta competencia: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Sexta competencia: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Séptima Competencia: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Octava competencia: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Novena competencia: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. (pp. 22-23).

Teorías referidas a la competencia laboral

El funcionalismo

Benavides (2012) indica que el funcionalismo entiende la competencia como una función laboral, es decir, como el resultado que se debe lograr. Esta forma de concebir la competencia resulta de considerar que lo más importante en el trabajo no son las actividades de los trabajadores sino los productos que logran con su hacer. (p.37).

El enfoque funcionalista tuvo por objetivo alinear la formación educativa con lo solicitado en la industria, de ahí que para la formación de su metodología

involucre a diversos profesionales que contribuyen a elaborar normas de desempeño.

En otras palabras, el funcionalismo define a las competencias como la combinación de atributos que conllevan al desempeño exitoso. Parte del análisis de empleos para determinar las funciones esenciales y los elementos fundamentales implicados para la obtención de resultados y la demostración de la capacidad del desempeño de cada trabajador.

El conductismo

Mertens (1996) para el conductismo, la competencia equivale a desempeño, habilidades, destrezas y características del individuo en relación con una tarea que debe realizar. En el análisis conductista se parte de la persona que hace bien su trabajo de acuerdo con los resultados esperados. El énfasis está en el desempeño superior y las competencias de fondo que causan la acción de una persona. (p.69).

Las competencias se entienden en términos de “características en el empleado que guardan relación causal con el desempeño superior”.

Dichas competencias se indagan y se seleccionan por parte de la dirección general y/o por sus asesores. Su construcción se apoya en la observación, la evaluación y el reconocimiento con estímulos (premios y castigos), pretendiendo “reforzar” las competencias seleccionadas.

El constructivismo

Rodríguez y Posadas (2007) indican que este enfoque entiende a la competencia como una construcción social del conocimiento basado en el comportamiento colectivo. Aquí se considera que la capacitación debe realizarse colectivamente, pues es de esa manera que el entorno influye sobre la capacitación, que a su vez influye sobre el entorno y llega a ser determinante para la vida individual y colectiva. (p.96).

Podemos inferir que esta corriente se enfoca en la construcción de competencias no solo a partir de la función que nace del contexto, de la razón de ser y la capacidad de respuesta de la organización, objetivos del funcionalismo, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y sus posibilidades, ofreciendo escenarios de construcción grupal.

Para Juárez (2008) la adquisición de competencias se basa en la construcción de conocimientos, desarrollo de capacidades, actitudes y valores que permitan aprender con independencia, dominar campos disciplinarios y didácticos de actividad pedagógica, caracterizar las etapas de desarrollo por las que transitan los alumnos, ser sensibles ante las peculiaridades sociales y culturales del futuro entorno de trabajo y estimular los procesos de aprendizaje de los educandos. (p.282)

Las competencias son construcciones resultantes de la persona que sabe actuar de manera idónea en determinadas situaciones, movilizándolo sus recursos personales: conocimientos, actuaciones, cualidades, cultura y comportamientos.

En el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) sostiene que:

La competencia es entendida como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; especificando además que, no solo como la facultad para poner en práctica un saber, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Esto supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. (p. 21).

Las competencias se hacen visibles cuando el individuo es capaz de aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas así como sus propias experiencias profesionales y personales para la resolución de problemas emergentes.

Dimensiones de variable competencia laboral.

Juárez (2008) señala como dimensiones de la competencia laboral docente la actitud ética, la formación profesional y la capacidad de innovación, y las define a su vez:

Actitud Ética.

Juarez (2008) la actitud ética “es un comportamiento que está sujeto a una serie de normas que le permiten sus actuaciones”. (p.224).

De este modo, el concepto de profesión y de profesional supera la estricta dimensión técnica para entrar también en dimensiones éticas y de compromiso social. Un profesional es competente cuando es reconocido como bueno en su práctica profesional. Esto implica la aceptación de una evaluación positiva por parte de su entorno social.

Torralba, Sanz y Sanz (2010, p.70) señalan “la actitud ética es el comportamiento que permite al docente usar criterios sujetos a normas para la acción”. Es decir, la actitud ética se ve reflejada en una serie de conductas y patrones observables que ejecuta el docente en su quehacer profesional y que van acorde a las normas establecidas por la sociedad. Es el accionar idóneo de un profesional según normas establecidas.

Villa y Poblete (2007, p 226) señala que “el sentido ético es la capacidad para pensar y actuar según principios de carácter universal que se basan en el valor de la persona y se dirigen a su pleno desarrollo”. En otras palabras, la actitud ética está orientada a propiciar una actitud reflexiva y crítica, potencia la capacidad de pensar de modo coherente, valora la capacidad normativa de la ética como instrumento de transformación y cambio, considera el compromiso y la responsabilidad.

Podemos inferir que la actitud ética se expresa en el correcto comportamiento del docente sobre la base del cumplimiento de las normas establecidas por la sociedad o entorno laboral donde se desempeña, lo que hace que éste sea reconocido como bueno o competente en su desenvolvimiento profesional.

Formación Profesional.

Se entiende por “formación profesional a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es asumir y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros docentes a los largo de toda la vida” (Juárez, 2008, p.224).

Por tanto, formación profesional es todo el conjunto de acciones que el docente ejecuta de manera permanente a fin de incrementar y mejorar sus conocimientos profesionales y personales de modo que garantice buenos desempeños en su área y entorno social.

Pinya (2008) indica que “la formación continua consiste en aprender a formarse durante la vida para mejorar la propia práctica, conseguir un verdadero desarrollo profesional y calidad de la docencia”. (p.4).

En palabras del autor, la formación profesional implica en aprendizajes constantes y en el quehacer diario, de mejora en la práctica y desempeño profesional.

Mañu y Goyarrola (2011) señalan:

El profesor que busca la excelencia cuida su formación para atender las necesidades de sus alumnos, sabiendo recoger lo mejor de los cambios sociales, mejorar el uso de las nuevas tecnologías e incorporar técnicas de aprendizajes eficaces”. Lo que significa que, la formación profesional es entendida como un proceso permanente de búsqueda de la excelencia dirigida a brindar una mejor calidad de enseñanza y aprendizaje para los alumnos incorporando estrategias, técnicas y tecnologías pertinentes que respondan a sus realidades y necesidades para lograr su pleno desarrollo.(p. 12).

En este sentido, la formación profesional se da durante toda la vida y en particular implica un constante perfeccionamiento en el área en el que el docente o profesional se desenvuelve para de este modo brindar un mejor servicio de calidad y estar acorde a los paradigmas actuales.

Capacidad de Innovación.

Juárez (2008) indica que la capacidad de innovación “es la creación, absorción, integración y reconfiguración simultánea y continua de conocimiento. (p.224).

Es decir, la capacidad de innovación involucra un proceso permanente de cambio, dinamismo y actualización del conocimiento. Es no conformarse con lo ya existente, es seguir construyendo cosas nuevas, determinar nuevas funciones y usos.

Según Guilera (2011) sostiene que:

La capacidad de innovación es la habilidad para cuestionarse el “statu quo” de cualquier cosa y redefinir sus funciones y usos para que mejore, mediante los recursos disponibles. De este modo conseguimos un rol nuevo para un objeto antiguo. Presentamos nuevas maneras de visualizarlo y hacemos que crezca el interés de la comunidad hacia el mismo. (p.40).

Es decir, la capacidad de innovación es la continua fase de inconformidad que posee el individuo para cuestionar algo que ya ha sido inventado o creado para volver a repensarlo, pero de manera diferente y hacerlo concreto y útil a la sociedad.

Cuencas *et al.* (2006) “la innovación ha sido considerada como un proceso complejo que comprende observación, síntesis, análisis crítico y el alcance de un producto novedoso. De esta manera, a nivel individual o grupal, personas o empresas dedican sus variados recursos para obtener, nuevos servicios, diseños o productos”. (p.9)

La capacidad de innovación es un proceso complejo en el ser humano que comprende sus propias fases que al final conllevan a la obtención de un producto o servicio novedoso. Es la materialización del proceso creativo.

Mañu y Goyarrola (2011) sostienen que:

La capacidad de aprender está articulada con la de innovar, por lo cual, si el docente está en constante aprendizaje implica una actitud permanente de cambio para mejorar. Se aplica en el desarrollo de su área y en la didáctica que emplea el docente; en el diseño de programas adecuados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. (p. 65)

Se entiende entonces a la capacidad de innovación como una relación estrecha con la capacidad de aprender para generar cambios positivos y mejoras en su campo personal, profesional y en su desempeño pedagógico.

Villa y Poblete (2007) señalan que la competencia de innovación se relaciona con la capacidad de modificar procesos y resultados para satisfacer necesidades personales, organizativas o sociales que se planteen. Se orienta al cambio de una situación para mejorar.

Por lo que la capacidad de innovación busca la generación de nuevos caminos para el logro de objetivos y la satisfacción de necesidades personales o de un grupo social de manera eficaz con miras a mejorar su contexto actual.

1.2.3. Definición de términos básicos

Creatividad.

La creatividad de una persona radica en la conjunción de una actitud, un conjunto de aptitudes y una manera de trabajar siguiendo un conjunto de reglas, técnicas y métodos. La creatividad de un resultado del proceso de creación (pensamiento, objeto o servicio) radica en la consecución de determinadas características (Gervilla, 2011).

Creatividad profesional.

La creatividad profesional puede ser definida como la potencialidad, capacidad, facultad o proceso cognitivo-afectivo del ser humano o de un colectivo, que se expresa, manifiesta y materializa a través del descubrimiento, formulación y/o solución apropiada de problemas profesionales, la elaboración de productos y objetos originales, la generación de ideas valiosas, respuestas auténticas,

acciones, hechos pertinentes y relevantes; encontrando nuevas combinaciones, relaciones novedosas y estrategias útiles para el contexto social en que fueron creadas, partiendo de informaciones técnicas ya conocidas, para facilitar el cambio en función del beneficio, el crecimiento, el desarrollo humano y el progreso social (Ortiz, 2012)

Factores aptitudinales.

“Las aptitudes hacen parte de las competencias, reconocidas como potencial que posee una persona y que no asegura un comportamiento por sí mismo, ya que pueden desarrollarse o no, proyectarse o no en el mundo laboral” (Benavides, 2002).

Factores actitudinales.

“La actitud es una proposición evaluativa, positiva o negativa sobre personas, objetos o acontecimientos. Las actitudes incluyen tres componentes: uno cognitivo, afectivo y otro conductual” (Morán, 2005).

Competencia laboral.

Se entiende por competencia laboral como un conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente. Las competencias laborales integran elementos característicos del ser humano: conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamento, motivos y necesidades. (Benavides, 2012)

Actitud ética.

La actitud ética es un comportamiento que está sujeto a una serie de normas que le permiten sus actuaciones. De este modo, el concepto de profesión y de profesional supera la estricta dimensión técnica para entrar también en dimensiones éticas y de compromiso social. (Juárez, 2008)

Formación profesional.

Se entiende por “formación profesional a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo

principal es asumir y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros docentes a lo largo de toda la vida. (Juárez, 2008)

Capacidad de innovación.

“La capacidad de innovación es la habilidad para cuestionarse el “statu quo” de cualquier cosa y redefinir sus funciones y usos para que mejore, mediante los recursos disponibles. De este modo conseguimos un rol nuevo para un objeto antiguo. Presentamos nuevas maneras de visualizarlo y hacemos que crezca el interés de la comunidad hacia el mismo”. (Guilera, 2011)

1.3. Justificación

La ejecución de esta investigación, se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica.

La investigación aportará una teoría sistematizada sobre las concepciones actuales de la creatividad profesional y la competencia laboral del docente pertinentes a ser incorporada al campo de la ciencia, ya que busca demostrar la relación que existe entre dichas variables de estudio, teniendo en cuenta la realidad actual de las instituciones educativas y sus necesidades de transformación; y basándose también en teorías y los estudios hechos en el campo de la creatividad profesional anteriormente.

En cuanto a la variable creatividad profesional, este estudio se fundamenta en la integración de varios enfoques. Por un lado, en el enfoque factorial, tal como lo fundamenta Solar (1992) quien explica que esta teoría comprende el proceso creativo a partir de factores intelectuales y varios rasgos o factores de la personalidad, tanto desde ópticas teóricas como experimentales.

Así mismo, De la torre (1995) indica que existen factores aptitudinales y actitudinales, con sus respectivos indicadores, que determinan la creatividad, los cuales podemos observar en las personas creativas y fueron tomados en cuenta como dimensiones para este estudio. Por otro lado, el enfoque humanista, que concibe a la creatividad según Rogers (2000), como “la aparición de un producto relacional nuevo que resulta por un lado de la unicidad del individuo, y por otro, de

los aportes de otras personas y del ambiente” Por lo que se puede inferir que la creatividad se manifiesta a través de la relación entre rasgos internos del individuo y rasgos sociales o interpersonales para finalmente dar origen a algo nuevo.

Sin embargo, Ortiz (2012) indica que desde la década del 90 van surgiendo una serie de investigaciones y enfoques que subrayan uno u otro aspecto importante de los enfoques anteriormente mencionados e intentan explicar la creatividad en función de la integración de algunos de estos elementos. Estos enfoques integradores analizan a la persona creativa como un elemento integrado en un contexto más amplio con el cual interactúa, no estudian sólo una dimensión de la creatividad sino que fundamentalmente la integran al medio como un factor que potencia y posibilita la misma, hacen énfasis en el aspecto armónico de esta integración explicada por leyes de desarrollo y desenvolvimiento naturales.

Para estos enfoques la creatividad consistirá en una relación de orden, estructura o mejora del mundo que rodea al hombre. Finalmente, se entiende que en la creatividad está implícito el proceso mediante el cual se alcanza determinado resultado y en el que están manifestados los vínculos entre lo afectivo y lo cognitivo de la personalidad.

El enfoque de competencias para la evaluación de las competencias laborales docentes corresponde al constructivista, pues entiende a la competencia como una construcción social del conocimiento basado en el comportamiento colectivo. Aquí se considera que la capacitación debe realizarse colectivamente, pues es de esa manera que “el entorno influye sobre la capacitación, que a su vez influye sobre el entorno y llega a ser determinante para la vida individual y colectiva”.

Esta corriente se enfoca en la construcción de competencias no solo a partir de la función que nace del contexto, de la razón de ser y la capacidad de respuesta de la organización, objetivos del funcionalismo, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y sus posibilidades, ofreciendo escenarios de construcción grupal. Este enfoque de acuerdo a Ibáñez (2008) citado por Juárez (2008, p.282) explica que las competencias que deben adquirir los maestros se ubican en cinco dimensiones o campos:

Habilidades intelectuales específicas; dominio de los propósitos y los contenidos de educación secundaria; competencias didácticas; identidad profesional; y ética y capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales del entorno de la escuela.

Justificación práctica.

El estudio aportará conocimientos que buscan enriquecer la teoría sistematizada de ambas variables de estudio. Además, se considera que esta investigación permite conocer el nivel de creatividad profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 2, 2015 y su vital importancia en relación con las competencias laborales de los mismos y al analizar los resultados sirva de base a otros investigadores determinar la relación entre la creatividad profesional y la competencia laboral de los docentes lo cual permitirá fortalecer y potencializar la docencia como profesión. Así mismo constituye una herramienta de diagnóstico de fortalezas y debilidades en cuanto al nivel de creatividad profesional y competencias docentes, de modo que sirva a las autoridades de guía para la derivación de acciones de sensibilización, capacitación y superación que coadyuven a lograr un docente de calidad.

Por otro lado, aportarecomendaciones que las autoridades decidirán en qué medida podrán ser vías válidas que las instituciones educativas necesitan conocer para aplicar los correctivos y estrategias organizacionales en torno a su potencial docente necesarias a que hubiere lugar para que estas instituciones continúen manteniendo y fortaleciendo su calidad de servicio educativo a la comunidad.

Justificación metodológica.

El estudio aportará orientaciones metodológicas sobre procedimientos, técnicas e instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo o ser mejorados por otras investigaciones en el mismo campo de acción de las variables que sustentan este estudio como son la creatividad profesional y competencia de los docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas de la Red 12, UGEL 02, 2015.

Dada la importancia de esta investigación aporta aspectos teóricos y de información de interés, como soporte para otros estudios enmarcados en las variables que refieren a la creatividad profesional y la competencia laboral docente en el proceso de mejoramiento para lograr un buen servicio y educación de calidad.

Justificación pedagógica.

Las investigaciones que se analizan en el contexto de este trabajo, definen la importancia de indagar las características y dimensiones de la creatividad profesional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 12, UGEL 02, demostrando la posible relación existente entre este aspecto con la competencia laboral de sus miembros.

De allí que este trabajo se sume al grupo de investigaciones que pretenda generar alternativas novedosas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de la educación de nuestro país en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo.

Con este estudio se pretende generar recomendaciones pertinentes para que las autoridades directivas de la RED 12 ,UGEL 02, 2015 reflexionen sobre la importancia de promover capacitaciones permanentes que ayuden a fortalecer y desarrollar las habilidades, destrezas y capacidades creativas de la plana docente de sus instituciones educativas, para así mejorar su desempeño profesional y competencia laboral en el aspecto de formación continua de los docentes, metodologías empleadas en sus clases y uso de recursos.

Brindar los espacios para el desarrollo de actividades de innovación en las diferentes áreas y se desarrollen actividades en el aula que permitan a los docentes mejorar su práctica diaria.

1.4. Problema

Realidad problemática

En los siglos pasados se pensaba que el potencial creador era un don otorgado a un grupo de personas, en nuestros días existe una conciencia generalizada de

que todos tenemos un potencial creador, semejante al de la inteligencia, susceptible de ser desarrollado.

Al respecto, los puntos de vista de los teóricos sobre las oportunidades de desarrollar las habilidades creativas en los individuos no son ambiguos. Valiosos estudios se han originado algunos años atrás.

Durante los años cincuenta y bajo la influencia de Guilford se produjo el desarrollo de la investigación empírica referida a la creatividad, y desde entonces se ha convertido en algo esencial utilizar las diversas teorías psicológicas, los enfoques conductistas o Humanistas para el estudio de la creatividad. Así mismo, un importante grupo de autores ha trabajado de forma específica los problemas de la educación y el desarrollo de la creatividad (De la Torre, 1982; Guilford, 1991; Rogers, 1991; Torrance, 1992, Mitjás, 1993, entre otros).

Sin embargo, en opinión de Ortiz (2012) “el desarrollo de las potencialidades humanas, la inteligencia, la creatividad y el talento, constituyen uno de los grandes problemas globales relacionados con la educación del hombre” (p.6).

En este sentido, en el panorama general del campo educativo, el tema concerniente al desarrollo integral del ser humano, en especial de sus habilidades creativas, continúa todavía adoleciendo de enfoques y políticas educativas de Estados que respondan con pertinencia hacia su fortalecimiento.

En este marco, es importante mencionar que los escenarios que la sociedad actual presenta con sus vertiginosos cambios acelerados productos del proceso de globalización, aumento acelerado del conocimiento científico y tecnológico y mercado laboral cambiante e impredecible, están demandando a las instituciones educativas, en sus diversas modalidades y niveles, de nuevas competencias profesionales y de reformas educativas profundas, que permitan lograr una mejor calidad, equidad de educación y de ajuste a los estándares internacionales.

Por lo tanto, como consecuencia de estos cambios acelerados, los organismos mundiales, como la Organización de las Naciones Unidas para la

Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y las asociaciones internacionales, se han venido ocupando en impulsar, al interior de los países, políticas públicas que deriven en enfoques, herramientas y estrategias institucionales, todo con el fin de garantizar la calidad y mayores niveles de eficiencia de la educación. (UNESCO, 1999)

Además, dicha complejidad del mundo moderno está exigiendo a su vez, de manera muy particular, a los individuos y profesionales que hagan mayor uso de su creatividad y originalidad para la resolución de problemas emergentes, desplazando así los temas referidos a la creatividad a una nueva dimensión. La creatividad, como una categoría importante, en el campo de la enseñanza y gestión educativa. Tal como lo sugiere Trahtemberg (1995) “se requiere focalizar la acción educativa de modo que permita a los estudiantes aprender a aprender y a resolver problemas de manera original y creativa” (p.120).

Por lo tanto, se hace necesaria la ejecución de gestiones institucionales y pedagógicas pertinentes en las escuelas que formen y fortalezcan, en primer lugar, a los profesores en su habilidad creativa y éstos, a su vez, puedan mejorar el potencial creativo de sus estudiantes.

Lamentablemente, en el contexto actual de nuestro país, se observa que son pocos los expertos en educación y pedagogía que cuestionan la necesidad de lograr una formación profesional integral del individuo que propicie el desarrollo de la creatividad en su esplendor, así como de potenciar y perfilar con claridad competencias profesionales acordes a las demandas de la sociedad actual. Todavía es insuficiente la preparación que tienen algunos profesores de educación, de los diversos niveles y modalidades, para que puedan realizar transformaciones en el proceso pedagógico profesional de sus estudiantes. Al respecto, Gil (1997) refiriéndose a los docentes, indica que su formación no corresponde con la realidad social en que se desarrollan los estudiantes.

Por otro lado, en el contexto local, son casi nulas las investigaciones que se han hecho en relación a este tema. La mayoría de instituciones educativas, en especial las de la Red 12, UGEL 02, evidencian tener una plana de docentes poco preocupada en desarrollar de manera amplia su capacidad creativa y

actualizarse de manera permanente, desarrollando sus actividades de clase de manera rutinaria y sin considerar dentro de sus objetivos la estimulación constante de la creatividad de sus alumnos. Paniagua (2004) "...el educador dentro del aula, sigue siendo el mismo y haciendo lo mismo, porque el cambio no se produce con él y para él" (p.4).

Asimismo, las autoridades educativas tampoco están haciendo lo suficiente por aplicar políticas y estrategias que propicien adecuadas gestiones educativas e institucionales que aborde aspectos de adecuada formación profesional o permanente capacitación para la innovación activa y de potencialización de habilidades creativas de sus profesores, haciendo que estos factores repercutan de manera directa sobre la competencia laboral y desempeño de sus profesionales.

En tal sentido, la potencialización de la creatividad profesional de los docentes se convierte en una importante estrategia de gestión organizacional para las instituciones educativas, tal como nos lo evidencian las 15 Buenas Prácticas Docentes (2014) "... un efecto de la innovación se expresa en la gestión interna de la institución educativa, en la toma de decisiones en equipo"(p.83).

Ya que se orienta hacia el cumplimiento de las exigencias de los servicios educativos y sin su desarrollo no es posible la solución de problemas profesionales, ni el crecimiento personal de cada estudiante ni del colectivo; así mismo evidencia su posible relación con la competencia laboral de los docentes , puesto que fortalece la formación profesional y capacidad de innovación comprometiéndolos en todo sentido a mejorar sus actitudes éticas en sus comportamientos y desempeños laborales diarios para lograr eficacia y eficiencia , así como en fomentarlos a proponer activamente soluciones creativas a los diversos problemas que se susciten dentro de su campo laboral.

En tal sentido, por los aspectos descritos, se considera pertinente, realizar una investigación sobre la relación existente entre la creatividad profesional y la competencia laboral, en miras de fortalecer formas de gestión institucional que sirvan para mejorar la calidad del servicio que actualmente se viene brindando en

las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Red 12, UGEL 02 del distrito de San Martín de Porres.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la creatividad profesional y la competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015?

Problemas específicos:

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación entre la creatividad profesional y la actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12 - UGEL 02, 2015?

Problema Especifico 2

¿Cuál es la relación entre la creatividad profesional y la formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 2, 2015?

Problema Especifico 3

¿Cuál es la relación entre la creatividad profesional y la capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 2, 2015?

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la creatividad profesional y competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica1

Existe relación entre la creatividad profesional y la actitud ética de los docentes nivel secundaria, Red 12, UGEL 02,2015.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la creatividad profesional y formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Hipótesis Específica 3

Existe relación entre la creatividad profesional y la capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la creatividad profesional y la competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Objetivos Específicos:

Objetivo Especifico 1

Determinar la relación entre la creatividad profesional y la actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Objetivo Especifico 2

Determinar la relación entre la creatividad profesional y la formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Objetivo Especifico 3

Determinar la relación entre la creatividad profesional y la capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL N 02, 2015.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación.

2.1.1. Definición conceptual de las variables

Creatividad profesional.

De la Torre (1995) señala que la creatividad profesional es entendida como la potencialidad del ser humano y todo un proceso cognitivo – afectivo donde la actividad creativa es el resultado de un proceso interactivo con el medio humano e implica promover las actitudes creadoras, dinamizando las potencialidades individuales.

Competencia laboral.

Juárez (2008) la competencia laboral es entendida a partir de dimensiones o campos que el docente debe poseer expresados en el dominio de propósitos y contenidos de educación del nivel que se desempeña (formación profesional), identidad profesional y ética (actitud ética) y capacidad de recepción y respuestas a la condiciones sociales del entorno de la escuela (capacidad de innovación).

2.1.2. Definición operacional de las variables.

Creatividad profesional.

Definimos la variable creatividad profesional a partir de sus dimensiones: Factores aptitudinales y factores actitudinales con sus respectivos indicadores, los cuales serán cuantificados a través de los índices, Siempre 5, Casi siempre 4, A veces 3, Casi nunca 2 y Nunca 1 a través del cuestionario. Finalmente será medido en niveles de Alto, Medio y Bajo.

Competencia laboral.

Definimos la variable competencia laboral a partir de sus dimensiones: Actitudes éticas, Formación profesional y Capacidad de innovación con sus respectivos indicadores , los cuales serán cuantificados a través de los índices, Siempre 5, Casi siempre 4, A veces 3, Casi nunca 2 y Nunca 1 a través del cuestionario. Para finalmente ser medido en niveles de Eficiente, Promedio y Deficiente.

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Tabla de Operacionalización de la variable: Creatividad profesional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Factores Aptitudinales	Fluidez	1,2,3,		
	Flexibilidad	4,5,6,		
	Originalidad	7,8,9,		
	Elaboración	10,11,12,	(5) Siempre	
	Inventiva	13,14,15,	(4) Casi Siempre	Alto (111-150)
Factores Actitudinales	Sensibilidad a los problemas	16,17,18,	(3) A Veces	Medio (71-110)
	Tolerancia	19,20,21,	(2) Casi Nunca	Bajo (30-70)
	Curiosidad	22,23,24,	(1) Nunca	
	Independencia	25,26,27,		
	Libertad	28,29,30		

Fuente: De la Torre (1995, pp.22-30) y Gervilla (2003, p.87)

Tabla 2

Tabla de Operacionalización de la variable: Competencia Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas Y Valores	Niveles Y Rangos
Actitud Ética	Responsabilidad	1,2		
	Compromiso	3,4		
	Honestidad	5,6		
	Justicia	7,8		
	Cortesía	9,10		
Formación Profesional	Formación académica	11,12,13	(5) Siempre (4) Casi Siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1) Nunca	Eficiente (111-150) Promedio(71-110) Deficiente(30-70)
	Eventos de capacitación	14		
	Manejo metodológico	15,16,17		
	Conocimiento curricular	18		
Capacidad de Innovación.	Material didáctico	19,20		
	Motivación	21,22,23		
	Creatividad	24,25		
	Reflexión	26,27,28		
	Elaboración de proyectos	29,30		

Fuente: Juárez (2008, p.224)

2.3. Metodología.

Se denomina metodología al estudio de los métodos de investigación, que serán desarrollados en el proceso de investigación.

La metodología de toda investigación supone la sistematización de los procesos, es decir, la organización de los pasos a seguir para la ejecución de la investigación científica. Por lo tanto no es posible concebir la idea de investigación sin pensar de manera casi automática en la serie de pasos que debemos cumplir para mostrar seriedad, veracidad y objetividad a la investigación; en los siguientes puntos se detallan los aspectos que comprende.

El método empleado en este estudio fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. Según Ñaupas (2010) el método de investigación hipotético deductivo, “consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad

o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación” (p. 97).

Asimismo la presente investigación, presenta un enfoque de método cuantitativo; porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos. Al respecto, Ñaupas (2010) indica que el método es cuantitativo cuando se utiliza métodos y técnica cuantitativa, utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis.

2.4. Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo básica, en vista que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. Según Carrasco (2013) la investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos. (p.43).

2.5. Diseño de investigación.

El diseño del estudio es no experimental transversal descriptivo correlacional.

Así mismo, Hernández, Fernández, Baptista (2010) definen a los diseños no experimentales como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149). Es decir, en este tipo de estudios no hay grupos experimentales ni manipulación de ningún tipo de variables. Esta investigación es de diseño no experimental- transversal.

No experimental, porque de acuerdo a este tipo de investigación no se cuenta con un grupo experimental dentro de la comunidad educativa y además no existe una variable dependiente a la cual se va a manipular.

Es transversal, en concordancia con Hernández *et al.* (2010) sostienen que: “se recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y su incidencia en interrelación en un momento” (p.151).

De ahí que en este estudio se analizan a los actores educativos tal como son la creatividad profesional y la competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015. Dicho estudio se realizó en un mismo momento y el siguiente esquema corresponde al tipo de diseño correlacional:

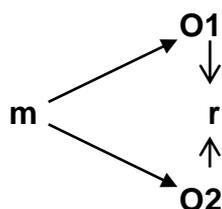


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

m: Es la muestra con la cual se realiza el estudio.

O1: Indica la mención a la variable (Creatividad profesional)

O2: Indica la mención a la variable (Competencia laboral)

r: Hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas.

2.6. Población, muestra y muestreo.

2.6.1. Población

La población está constituida por 196 docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas de la Red 12, UGEL 02, 2015, tal como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

Distribución de la población de docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

N°	Instituciones educativas	N° de docentes
1	I.E. 3037 “ El Gran Amauta”	52
2	I.E. 3033 Andrés Avelino Cáceres	22
3	I.E. 3039 Javier Heraud	22
4	I.E. 3704 San Columbano	37
5	I.E. Isabel Chimpu Ocllo	63
Total		196

Fuente: Red 12, UGEL 02, 2015 Lima

2.6.2. Muestra.

La muestra es de 132 docentes de nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015; tomado de manera probabilística. Al respecto Carrasco (2013), indica que “las muestras probabilísticas se basan en principios estadísticos y reglas aleatorias las cuales no están sujetas a la voluntad y arbitrariedad del investigador” (p. 241). Así mismo, Hernández et al, afirma que la “muestra es esencia de un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta” (p.173).

Además, sostienen que “este tipo de muestras son esenciales en los diseños de investigación transeccionales” (p.177). En consecuencia se procedió a aplicar la siguiente fórmula de los autores Arkin y Colton:

$$n = \frac{N}{(N - 1)K^2 + 1}$$

Donde: n= muestra

N= Población (196)

K² =Error muestral (0.05)

Calculando la muestra:

$$= \frac{196}{(196 - 1)0.05^2 + 1}$$

$$= \frac{196}{(195)0.0025 + 1}$$

$$= \frac{196}{0.4875 + 1}$$

$$= \frac{196}{1.4875}$$

$$= 131.764706$$

$$= 132 \text{ (Redondeado)}$$

Debido a que la población está distribuida en cinco instituciones educativas del nivel secundaria, Red12, UGEL 02, 2015, se seleccionó la muestra probabilística estratificada. Al respecto, Hernández *et al.* (2013), sostienen que “el muestreo estratificado es aquel en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento”. (p.180).

Así mismo, Carrasco (2013) nos indica que cuando nos encontremos frente a factores que escapan a los alcances de una muestra aleatoria simple, se tiene que recurrir a la muestra probabilística aleatoria estratificada, puesto que se busca obtener una muestra estrictamente representativa, a fin de que los resultados puedan generalizarse a toda la población. En otras palabras, es necesaria que la muestra sea extraída de manera proporcional al tamaño de cada segmento o grupo poblacional.

Criterio de selección de la muestra.

Para la muestra probabilística aleatoria se seleccionó el procedimiento del sorteo o ánfora. Al respecto, Carrasco (2010) señala “supone enumerar a todos los elementos de la población, luego estos números (escritos en fichas, tickets, etc.)

se depositan en un ánfora, caja o cualquier otro recipiente, del cual una vez mezclados los números se procede a extraerlos al azar hasta completar la muestra en cantidad previamente definida”. (p.257).

Se aplicó la siguiente fórmula para hacer el muestreo estratificado de los elementos de cada estrato, a fin de determinar la fracción de afijación, la cual también corresponde a los autores Arkin y Colton:

$$f = \frac{n}{N}$$

$$f = \frac{132}{196} = 0.6734$$

Donde:

f= Fracción de afijación

N= tamaño de la población

n= tamaño de la muestra

Tabla 4

Muestreo de afijación proporcional de las instituciones educativas del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

N°	Instituciones educativas	Población	Fracción de afijación	Fracción de la Muestra
1	I.E. 3037 “ El Gran Amauta”	52	0.67	35
2	I.E. 3033 Andrés Avelino Cáceres	22	0.67	15
3	I.E. 3039 Javier Heraud	22	0.67	15
4	I.E. 3704 San Columbano	37	0.67	25
5	I.E. Isabel Chimpu Oclo	63	0.67	42
Total		196		132

Fuente: Elaboración propia

Explicando:

El valor de cada estrato se determinó por la cantidad de docentes que existe en cada una de las instituciones educativas del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Se obtuvo el valor de la fracción de afijación, dividiendo el tamaño de la muestra entre el tamaño de la población. Por ejemplo, tenemos $132/196 = 0.6734$.

Esta “fracción de afijación” se multiplica por el total de docentes de cada institución educativa. Ejemplo, $0.67 \times 52 = 35$ y allí tenemos la primera cuota o fracción de la muestra para encuestar a 35 docentes del nivel secundaria de la Red 12, UGEL 2, 2015.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento de la ficha técnica del cuestionario.

En tal sentido de acuerdo con Hernández *et al.* (2010) la encuesta es la técnica adecuada para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, motivo por el cual se asume dicha técnica en este estudio ya que como muestra se trabajará con un total de 132 docentes.

En la presente investigación se recogió información sobre la primera variable: Creatividad profesional, y la segunda variable: Competencia laboral, que se aplicará a las instituciones públicas del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

En base a la técnica definida se empleará dos instrumentos denominados cuestionarios tipo escala con ítems a ser respondidos según sus opiniones personales, dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables.

2.7.2. Instrumento de recolección de datos.

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario. Según Carrasco (2013) señala que el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa., mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión”. (p.318).

Así mismo, Hernández *et al.* (2010) manifiestan que el instrumento de medición es un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre la variable que tiene en mente los medios que se utilizamos en cada técnica para recolectar la información, en cuya redacción se han tomado en cuenta las variables e indicadores correspondientes” (p. 276).

Se utilizaron dos instrumentos diseñados en el presente estudio para medir las variables de investigación. El instrumento de evaluación de la creatividad profesional para medir el nivel de creatividad profesional del docente y el instrumento de evaluación de competencias para medir el nivel competencia laboral del docente.

Cada uno de los instrumentos mencionados considera las dimensiones en las que se ha operacionalizado a la variable.

2.7.3. El cuestionario.

El instrumento enmarcado bajo preguntas cerradas, se aplicó al personal docente de 5 Instituciones educativas, Red 12, UGEL 02, 2015, con el propósito de determinar la correlación entre las variables.

Ficha Técnica de Creatividad profesional docente

Nombre del instrumento : Cuestionario de creatividad profesional
Aplicación : profesores del nivel secundaria
Autora : Cajo Charpentier, Mirian Vanessa

Año : 2015
Tipo de Aplicación : Colectivo
Duración : 30 minutos

Para medir la variable creatividad profesional docente se diseñó el instrumento de evaluación y tiene como objetivo recoger la valoración que el propio docente tiene de su creatividad profesional. El instrumento considera dos dimensiones que definen operacionalmente la variable.

El instrumento es de escala tipo Likert de tipo de aplicación colectiva y consta de 30 ítems distribuidos por dimensiones de la siguiente manera: para la dimensión factores aptitudinales, 15 ítems; para la dimensión factores actitudinales, 15 ítems.

Ficha Técnica de la Competencia laboral

Nombre del instrumento : Cuestionario de competencia laboral
Aplicación : Profesores del nivel secundaria
Autor : Melgarejo Daycy y Melgarejo Iris
Año : 2013
Número de ítems : 30
Tipo de Aplicación : Colectivo
Duración : 30 minutos

Para medir la variable de la competencia laboral se diseñó el instrumento de evaluación y tiene como objetivo recoger la valoración que el propio docente tiene de su competencia laboral. El instrumento considera las tres dimensiones que definen operacionalmente la variable.

El instrumento es de escala tipo Likert de tipo de aplicación colectiva y consta de 30 ítems distribuidos por dimensiones de la siguiente manera: para la

dimensión Actitud ética, 10 ítems; para la dimensión Formación profesional, 10 ítems; y para la dimensión capacidad de innovación, 10 ítems.

Tabla 5

Baremos para medición de las variables

Variable / dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Creatividad profesional	30 - 70	71 - 110	111 - 150
Factores aptitudinales	15 - 35	36 - 55	56 - 70
Factores actitudinales	15 - 35	36 - 55	56 - 70
Variable / dimensiones	Deficiente	Promedio	Eficiente
Competencia laboral	30 - 70	71 - 110	111 - 150
Actitud ética	10 - 23	24 - 37	38 - 50
Formación profesional	10 - 23	24 - 37	38 - 50
Capacidad de innovación	10 - 23	24 - 37	38 - 50

Fuente: Base de datos

La presente tabla de categorización de los puntajes obtenidos de ambos cuestionarios, fueron resultado de la suma de los puntajes asignados a cada una de las respuestas en cada pregunta y dividido entre la cantidad de preguntas sumadas, así por ejemplo el resultado de la creatividad profesional es producto de la suma de los 30 ítems que la conforman entre 30. Así mismo, dichos intervalos fueron obtenidos en base a los redondeos simples de los promedios obtenidos sobre las observaciones reales. Del mismo modo se procedió a obtener los intervalos de la competencia laboral y de sus dimensiones.

Con el uso del software SPSS se determinó lo siguiente:

Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $30 \times 5 = 150$

Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 30 \times 1 = 30$

Rango = valor máximo – valor mínimo $= 150 - 30 = 120$

La constante = Rango entre número de niveles $= 120 / 3 = 40$

Por lo tanto: nivel alto de creatividad profesional = 111-150, nivel medio de creatividad profesional = 71-110 y nivel bajo de creatividad profesional = 30-70; el mismo procedimiento se tomó en cuenta para la variable competencia laboral, tal como se observa en la tabla 5.

2.7.4. Validez del instrumento:

Carrasco (2013) señala que “un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer” (p.336). Además, indica los tipos de validez que un instrumento debe contener. Validez de contenido, la cual evalúa la coherencia, secuencia y dominio del contenido de aquello que se busca medir; validez de criterio, el cual se determina comparando los resultados obtenidos con los instrumentos diseñados por el investigador, con los resultados estandarizados de otras pruebas óptimas; y la validez de constructo, se refiere al grado en que una medición se relaciona consistentemente con otras mediciones, de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que conciernen a los conceptos que están siendo medidos.

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación, se realizó con los expertos de la UCV.

La opinión de tres expertos. El instrumento fue puesto a consideración de un grupo de expertos, dos de ellos docentes metodólogos de la Universidad “Cesar Vallejo” y un experto en temática, los cuales dieron la validación de los instrumentos que fueron aplicados.

Los criterios de validez de contenido de los instrumentos considerados por los expertos fueron: la pertinencia, la relevancia y la claridad de los constructos.

Tabla 6

Validación de expertos cuestionario creatividad profesional

N°	Nombre del experto	Porcentaje
01	Mgtr. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Aplicable
02	Dra. Jessica Paola Palacios Garay	Aplicable
03	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable

Nota: Elaborado del informe de opinión de los especialistas

Los expertos en su conjunto dictaminaron en un promedio de muy bueno frente de un calificativo de 100% por lo que se consideró óptimo para ser aplicado al grupo muestral para obtener datos.

Tabla 7

Validación de expertos cuestionario competencia laboral

N°	Nombre del experto	Porcentaje
01	Mgtr. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Aplicable
02	Dra. Jessica Paola Palacios Garay	Aplicable
03	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable

Nota: Elaborado del informe de opinión de los especialistas

Los expertos en su conjunto dictaminaron en un promedio de muy bueno frente de un calificativo de 100% por lo que se consideró óptimo para ser aplicado al grupo muestral para obtener datos.

2.7.5. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández *et al.* (2010) la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (p.200).

Un instrumento confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados. Para validar los instrumentos de la investigación se realizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, el cual es uno de los procedimientos más utilizados para medir la confiabilidad del instrumento mediante un coeficiente. Según Hernández *et al.* (2010), “el coeficiente de alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna de un instrumento” (p.208).

Para la prueba estadística de Alfa de Cronbach se requiere una sola administración del instrumento de medición y éste produce valores que oscilan entre 0 y 1, su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los

ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

De acuerdo a los resultados, los instrumentos indican poseer un alto nivel de confiabilidad y por lo tanto los resultados a obtener fueron confiables.

La muestra de prueba piloto fue de 20 docentes y se procesaron los datos haciendo uso del Programa Estadístico SPSS 22.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad del instrumento de la Creatividad profesional.

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	30

Fuente: Alfa de Cronbach

Interpretación

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,943 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna alta, permitiendo su aplicación para la obtención de los datos.

Tabla 9

Nivel de confiabilidad de la Competencia laboral.

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	30

Fuente: Alfa de Cronbach

Interpretación

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,912 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna alta, permitiendo su aplicación para la obtención de los datos.

2.8. Métodos de Análisis de datos.

En primer lugar se encuestó a una muestra de 132 docentes distribuidos en cinco instituciones educativas del nivel secundaria , Red 12, UGEL 02, 2015, el tiempo promedio estimado por cada Institución educativa fue de 30 minutos aproximadamente, y se les aplicó el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables de investigación.

Culminada la tarea de recolección de información se procedió a realizar el conteo y tabulación de datos, los cuales fueron procesados, analizados y sistematizados de acuerdo a las variables de análisis correspondientes: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación en tablas de frecuencia y figuras estadísticas a través del programa SPSS 22 en español.

Prueba de hipótesis.

Según Hernández *et al.* (2010) nos explican que las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno o unidad de estudio investigado que se formulan como proposiciones y las cuales se pretenden probar. La prueba de hipótesis determinará si la hipótesis es congruente con los datos de la muestra.

Nivel de significación.

Al respecto, Hernández *et al.* (2010) indica que “es un nivel la probabilidad de equivocarse y que fija de manera *a priori* el investigador”. Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Rho Spearman.

Hernández *et al.* (2010) indican “Es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos”. (p.332). Es decir, este coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados se puede establecer un orden jerárquico.

Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 10

Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman

Valor		Interpretación	
De:	A:		
	± 1.00	Correlación Perfecta	Positiva o Negativa
± 0.90	± 0.99	Correlación Muy Alta	Positiva o Negativa
± 0.70	± 0.89	Correlación Alta	Positiva o Negativa
± 0.40	± 0.69	Correlación Moderada	Positiva o Negativa
± 0.20	± 0.39	Correlación Baja	Positiva o Negativa
± 0.01	± 0.19	Correlación Muy Baja	Positiva o Negativa
± 0.00		Correlación Nula	

Fuente: Robles, R. & Pino, N. (1981). *Estadística*. Lima: INIDE

2.8. Aspectos éticos.

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores.

Citas de los textos y documentos consultados.

No manipulación de resultados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 11

La creatividad profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,52%
Medio	47	35,61%
Alto	83	62,88%
Total	132	100,00%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

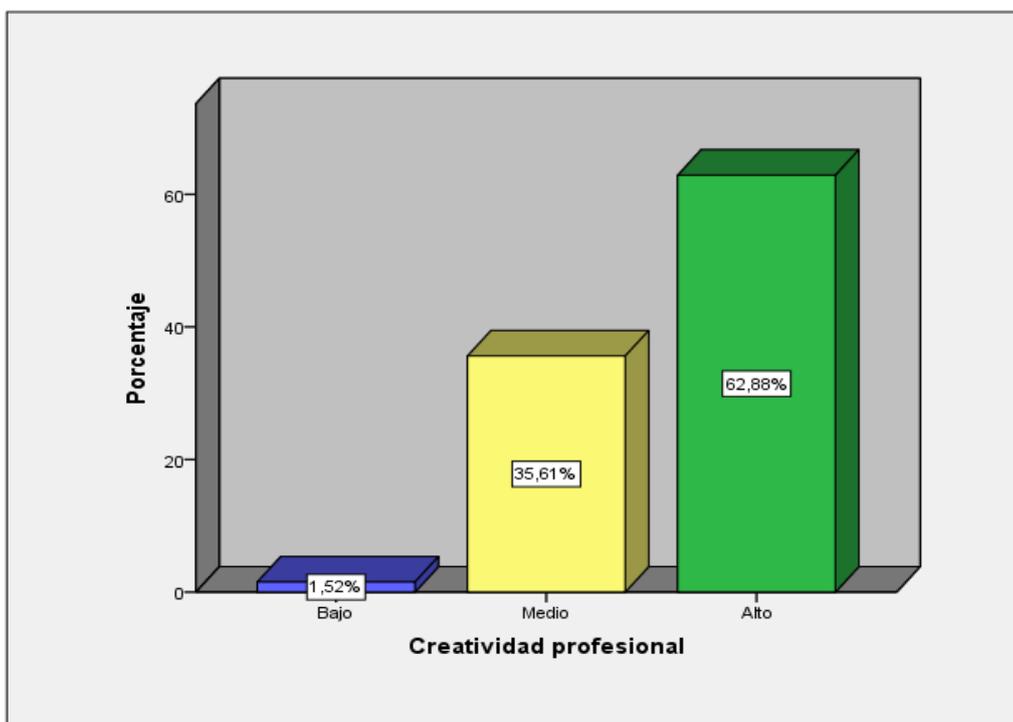


Figura 2. La creatividad profesional de los docentes del nivel secundaria , Red N°12 , UGEL 02, 2015

En la tabla 11 y figura 2 se observa, que de los 132 docentes, 83 manifiestan un nivel alto (62,88%), 47 indican un nivel medio (35,61%) y 2 de ellos (1,52%) manifiestan un nivel bajo con respecto a la creatividad profesional.

Tabla 12

Los factores aptitudinales de los docentes del nivel secundaria , Red 12, UGEL 02, 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,52%
Medio	51	38,64%
Alto	79	59,85%
Total	132	100,00%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

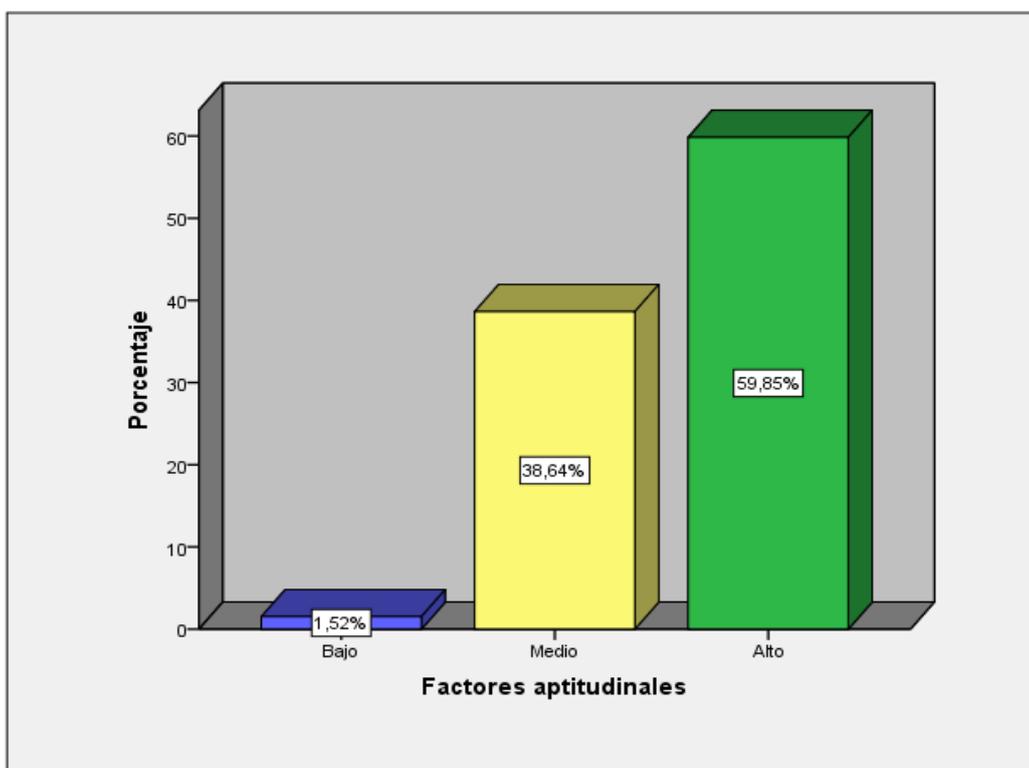


Figura 3. Los factores aptitudinales de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

En la tabla 12 y figura 3 se observa, que de los 132 docentes, 79 manifiestan un nivel alto (59,85%), 51 indican un nivel medio (38,64%) y 2 de ellos (1,52%) manifiestan un nivel bajo con respecto a los factores aptitudinales.

Tabla 13

Los factores actitudinales de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	6,82%
Medio	40	30,30%
Alto	83	62,88%
Total	132	100,00%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

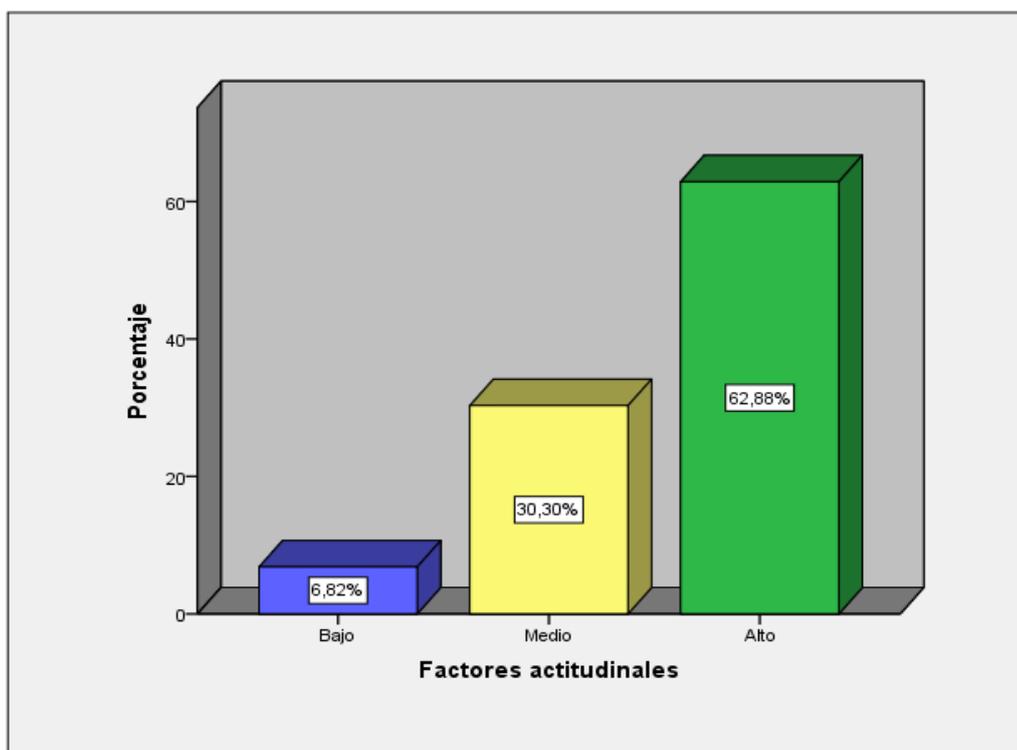


Figura 4. Los factores actitudinales de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

En la tabla 13 y figura 4 se observa, que de los 132 docentes, 83 manifiestan un nivel alto (62,88%), 40 indican un nivel medio (30,30%) y 9 de ellos (6,82%) manifiestan un nivel bajo con respecto a los factores actitudinales.

Tabla 14

La competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red12, UGEL 02, 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	1,52%
Promedio	45	34,09%
Eficiente	85	64,39%
Total	132	100,00%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

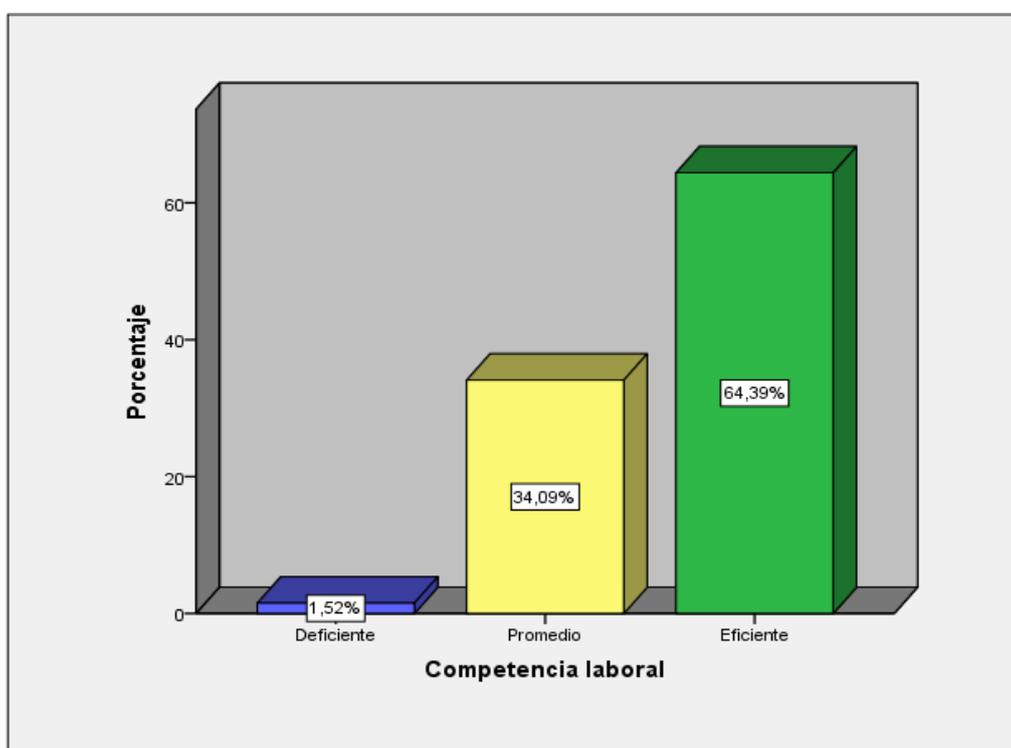


Figura 5. La competencia laboral de los docentes del nivel secundaria ,Red 12 , UGEL 02, 2015

En la tabla 14 y figura 5 se observa, que de los 132 docentes, 85 manifiestan un nivel eficiente (64,39%), 45 indican un nivel promedio (34,09%) y 2 de ellos (1,52%) manifiestan un nivel deficiente con respecto a la competencia laboral.

Tabla 15

La actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12 ,UGEL 02, 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	2,27%
Promedio	47	35,61%
Eficiente	82	62,12%
Total	132	100,00%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

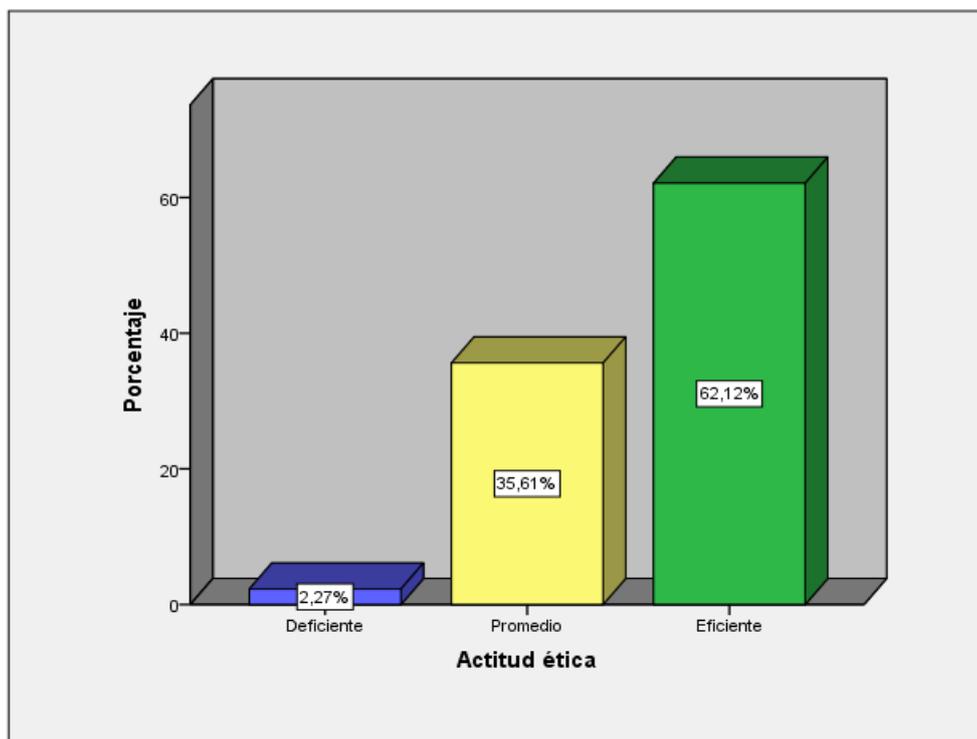


Figura 6. La actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

En la tabla 15 y figura 6 se observa, que de los 132 docentes, 82 manifiestan un nivel eficiente (62,12%), 47 indican un nivel promedio (35,61%) y 3 de ellos (2,27%) manifiestan un nivel deficiente con respecto a la actitud ética.

Tabla 12

La formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	1,52%
Promedio	49	37,12%
Eficiente	81	61,36%
Total	132	100,00%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

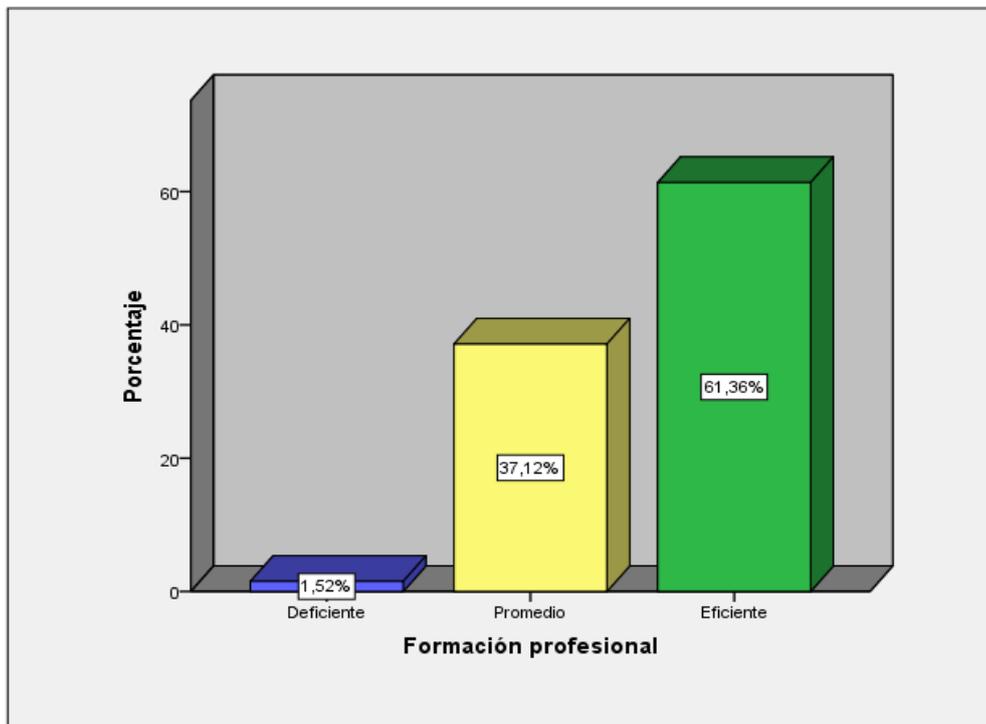


Figura 7. La formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

En la tabla 16 y figura 7 se observa, que de los 132 docentes, 81 manifiestan un nivel eficiente (61,36%), 49 indican un nivel promedio (37,12%) y 2 de ellos (1,52%) manifiestan un nivel deficiente con respecto a la formación profesional.

Tabla 17

La capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12 , UGEL 02, 2015

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	0,76%
Promedio	58	43,94%
Eficiente	73	55,30%
Total	132	100,00%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

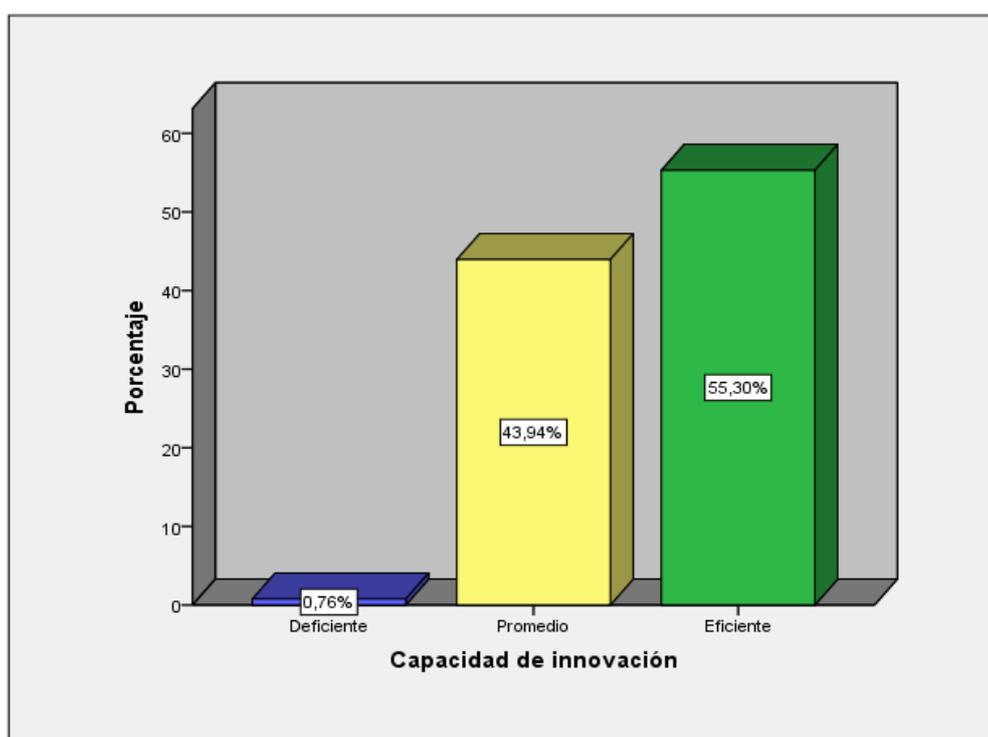


Figura 8. La capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015

En la tabla 17 y figura 8 se observa, que de los 132 docentes, 73 manifiestan un nivel eficiente (55,30%), 58 indican un nivel promedio (43,94%) y 1 de ellos (0,76%) manifiestan un nivel deficiente con respecto a la capacidad de innovación.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre la creatividad profesional y competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

H1: Existe relación entre la creatividad profesional y competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Tabla 18

Nivel de correlación y significación de la creatividad profesional y competencia laboral

Correlaciones			Creatividad profesional	Competencia laboral
Rho de Spearman	Creatividad profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		132	132
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		132	132	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,812^{**}$ lo cual significa que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: creatividad profesional sobre la variable 2 competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

3.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre la creatividad profesional y la actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

H1: Existe relación entre la creatividad profesional y la actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Tabla 19

Nivel de correlación y significación de la creatividad profesional y la actitud ética

Correlaciones			Creatividad profesional	Actitud ética
Rho de Spearman	Creatividad profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Actitud ética	Coeficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,829^{**}$ lo cual significa que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: creatividad profesional sobre la dimensión de variable 2 actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015., asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación entre la creatividad profesional y formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

H1: Existe relación entre la creatividad profesional y formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Tabla 20

Nivel de correlación y significación de la creatividad profesional y formación profesional

Correlaciones			Creatividad profesional	Formación profesional
Rho de Spearman	Creatividad profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Formación profesional	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,815^{**}$ lo cual significa que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: creatividad profesional sobre la dimensión de variable 2 formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015., asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación entre la creatividad profesional y la capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

H1: Existe relación entre la creatividad profesional y la capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.

Tabla 21

Nivel de correlación y significación de la creatividad profesional y la capacidad de innovación

Correlaciones				
			Creatividad profesional	Capacidad de innovación
Rho de Spearman	Creatividad profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Capacidad de innovación	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,795^{**}$ lo cual significa que existe una correlación significativa al nivel de 0,01, lo que manifiesta de que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral. La variable 1: creatividad profesional sobre la dimensión de variable 2 capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

IV. DISCUSIÓN

El proceso creativo aparece de forma innata entre las facultades del ser humano e implica habilidades para integrar los procesos cognitivos. Sin embargo, a pesar de ser un constructo innato, no ha logrado captar el interés por su estudio hasta hace pocos años.

Luego de haber llevado acabo el trabajo de campo en la realidad problemática, se ha comprobado, que el desarrollo de la capacidad creativa que se basa en las habilidades como un pensamiento reflexivo, flexible, divergente, solución independiente y autónoma de problemas, habilidad de indagación y problematización, etc., permite precisamente apuntar a los propósitos formativos que corresponden a las exigencias de una sociedad atravesada por el paradigma de la complejidad. Es por ello, según Galván (2001) quién afirmó que la creatividad es una habilidad que puede ser desarrollada en cualquier momento, por cualquier persona, mientras realiza actividades incluso rutinarias y sencillas.

Asimismo, Benavides (2002) confirma que la competencia laboral o gerencial es el conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo, o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente. Las competencias laborales integran elementos característicos del ser humano: conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamento, motivos y necesidades.

De acuerdo a estos planteamientos se ha formulado la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la creatividad profesional y la competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015?

Los antecedentes encontrados están en relación con el objeto de estudio a nivel internacional y estos son: Sequera (2007), en su tesis doctoral titulada: “Creatividad y desarrollo profesional docente en matemáticas para la educación primaria” de la Universidad de Barcelona – España. El autor formula la siguiente conclusión: que no existía un sistema funcional para detectar elementos de creatividad en la formación inicial de profesorado de Primaria en matemáticas. El vacío hallado fue formulado como un problema abierto con soluciones abiertas: Concepción y construcción de un instrumento. Dicho instrumentos se ha mostrado

útil para detectar elementos de creatividad en la enseñanza de la matemática en la formación inicial de maestros.

Mientras Galvis (2007), en su estudio de investigación titulado: “El proceso creativo y la formación del docente” del Instituto Pedagógico de Caracas – UPEL, Venezuela. La autora asumió la creatividad como la capacidad de optimizar la producción de ideas novedosas y comunicarlas. Las unidades de análisis objeto de observación o de estudio, fueron la totalidad de los docentes que administran los cursos de la especialidad de Dibujo Técnico en el Departamento de Arte del Instituto Pedagógico de Caracas. Al finalizar el estudio, la autora concluye: La creatividad no solamente debe estar presente en el salón de clases, es necesario que llegue a todos en cualquier ocupación o profesión, en virtud de que cualquier actividad humana puede mejorar mediante la incorporación de ideas nuevas, originales, es decir, creativas.

En relación a los *antecedentes nacionales* encontramos a Huamaní (2014), en su investigación titulada “Competencias laborales y su relación con la práctica docente en el nivel secundario de la I.E.P. Santo Domingo del distrito de Chorrillos, año 2014” indica que las competencias laborales no se relacionan con la práctica docente en el nivel secundario de la I.E.P. Santo Domingo del distrito de Chorrillos, 2014. Es decir, esto significa que el nivel alto en que se encuentran las competencias laborales de los docentes, no refleja necesariamente una práctica docente innovadora. Por otro lado, en cuanto a las competencias laborales de los docentes del nivel secundario de la I.E.P. Santo Domingo, predominan el alto nivel de competencia laboral (92.3%). Las dimensiones actitud ética, formación profesional y capacidad de innovación alcanzando el alto nivel con 100%, 92.3% y 80.8%, respectivamente.

De igual forma, Herrera (2010), concluye finalmente de que existe relación entre la competencia docente y el nivel de evaluación de logro de aprendizaje de los docentes de las áreas curriculares, asimismo desde el punto de vista del alumno como del profesor el conocer la competencia docente resulta especialmente atrayente porque ofrecen grandes posibilidades de actuación para conseguir un aprendizaje más efectivo.

En concordancia a la variable 1, los resultados según la tabla 11 y figura 2 se observa, que de los 132 docentes, 83 manifiestan un nivel alto (62,88%), 47 indican un nivel medio (35,61%) y 2 de ellos (1,52%) manifiestan un nivel bajo con respecto a la creatividad profesional. Del mismo modo, nuestros hallazgos se ven confirmados con Campos (2012), concluye finalmente, que existe una relación de influencia significativa entre la creatividad profesional y la gestión de la función docente. La escasa proporción de docentes que alcanzaron el nivel superior relación a la creatividad profesional, sugiere que el proceso de enseñanza – aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primario y secundario podría estar caracterizado por una actividad docente en la que no se destacan aspectos claves de la creatividad profesional. Aspectos como la originalidad que se espera en un docente, la posibilidad de que el alumno pueda tener una opinión discrepante, la flexibilidad, la audacia para innovar, entre otras cualidades esperadas, podrían constituir simplemente sustantivos que no llegan a concretarse en el aula.

Asimismo, Guilera (2011), quien manifiesta que “la creatividad de una persona radica en la conjunción de una actitud, un conjunto de aptitudes y una manera de trabajar siguiendo un conjunto de reglas, técnicas y métodos. La creatividad de un resultado del proceso de creación (pensamiento, objeto o servicio) radica en la consecución de determinadas características” (p.30).

En tal sentido, la creatividad se resume en un conjunto de aptitudes y actitudes presentes y posibles de potenciar en un individuo, las cuales se evidencian en un proceso que posee fases concretas que no necesariamente se dan de igual forma en todas las personas para que el final se transforme algo nuevo, en algo singular, concreto y real.

De igual modo, en la teoría humanista Rogers (2000), se define a la creatividad como “la aparición de un producto relacional nuevo que resulta por un lado de la unicidad del individuo, y por otro, de los aportes de otras personas y del ambiente” Por lo que se puede inferir que la creatividad se manifiesta a través de la relación entre rasgos internos del individuo y rasgos sociales o interpersonales para finalmente dar origen a algo nuevo.

En relación a la variable 2 sobre competencias laborales según la tabla 14 y figura 5 se observa, que de los 132 docentes, 85 manifiestan un nivel eficiente (64,39%), 45 indican un nivel promedio (34,09%) y 2 de ellos (1,52%) manifiestan un nivel deficiente con respecto a la competencia laboral. Asimismo nuestros hallazgos se ven confirmados por Senlle y Guitérrez (2006) quien afirma que las competencias son el conjunto de conductas, habilidades, técnicas, conocimientos y experiencias que una persona debe tener para realizar un trabajo específico. También se definen como atributos personales, actitud y aptitud demostrada en la conducta para aplicar los conocimientos con habilidad, eficacia y eficiencia (p.19)

Según el Marco de Buen Desempeño Docente (2012), la competencia es entendida como: La capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Esto supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. (p. 21).

Cabe señalar, que estos resultados nos permiten afirmar con criterio objetivo, que los docentes del nivel secundario de la Red 12 - UGEL 02 deben reflexionar sobre la importancia y significado de la creatividad profesional como un valor cultural que permite generar soluciones eficaces para las problemáticas contemporáneas y como una necesidad fundamental del ser humano, cuya satisfacción permite alcanzar una mayor calidad de vida.

Del mismo modo, los docentes deben comprender que las competencias laborales son todo un conjunto de características personales visibles que se aportan en el ámbito laboral o profesional y que además se complementan con determinados comportamientos para el logro de un desempeño idóneo y eficiente, a su vez estas competencias integran elementos característicos del ser humano: conocimientos, habilidades y destrezas, auto concepto, rasgos y temperamento, motivos y necesidades.

Finalmente, se considera que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir en este contexto de cambios en el cual resulta particularmente valiosa la creatividad docente no vista como un don intrínseco sino como un aspecto a desarrollar en función del contexto social, de la gestión de centro, de la motivación docente, del trabajo colaborativo, entre otros. La creatividad se considerada necesaria en las actividades humanas, especialmente en las educativas, porque permite el desarrollo de aspectos cognoscitivos y afectivos importantes para el desempeño de docentes y estudiantes. Ante la posibilidad de tener en el recurso humano el agente de cambio capaz de enfrentar los retos de una manera crítica, comprometida y diferente.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Primera:

El resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,812** por lo que se determina que existe una correlación positiva considerable entre las variables creatividad profesional y competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015. Existe una correlación positiva considerable porque algunos docentes poseen la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta para intervenir en ella.

Segunda:

El resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,829** por lo que se determina que existe una correlación positiva considerable entre las variables creatividad profesional y la dimensión actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015. Existe una correlación positiva considerable porque algunos docentes no toman en cuenta la actitud ética que está orientada a propiciar una actitud reflexiva y crítica, potencia la capacidad de pensar de modo coherente, valora la capacidad normativa de la ética como instrumento de transformación y cambio, considera el compromiso y la responsabilidad.

Tercera:

El resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,815** por lo que se determina que existe una correlación positiva considerable entre las variables creatividad profesional y la dimensión formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015. Existe una correlación positiva considerable porque los docentes deben reflexionar sobre las acciones que ejecuta de manera permanente a fin de incrementar y mejorar sus conocimientos profesionales y personales de modo que garantice buenos desempeños en su área y entorno social.

Cuarta:

El resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,795** por lo que se determina que existe una correlación positiva considerable entre las variables creatividad profesional y la dimensión capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015. Existe una correlación positiva considerable porque los docentes deben buscar la innovación en sus aulas para el logro de objetivos y la satisfacción de necesidades personales y de los estudiantes de manera eficaz con miras a mejorar su contexto actual.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Primera:

Las instituciones educativas de la Red 12, UGEL 02, a través de su director de UGEL, debe promover capacitaciones o talleres vivenciales para los docentes, a fin de fortalecer sus habilidades y destrezas creativas para resolver problemas y lograr propósitos profesionales, así mismo potenciar sus competencias para poner en práctica un saber y desarrollar la habilidad de leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta para intervenir en ella.

Segunda:

Las instituciones educativas de la Red 12, UGEL 02, a través de los directores deben implementar talleres sobre el desarrollo de capacidades y habilidades creativas y sensibilización en la práctica de valores humanos y éticos para los docentes, con el fin de propiciar una actitud reflexiva y crítica, potenciar la capacidad de pensar coherentemente, valorar la capacidad normativa de la ética como instrumento de transformación y cambio asumiendo compromiso y responsabilidad social.

Tercera:

Las instituciones educativas de la Red 12, UGEL 02, a través de su director de UGEL, debe promover capacitaciones permanentes y cursos de especialización de formación y actualización profesional para los docentes, con la finalidad de incrementar y mejorar sus conocimientos profesionales y personales de modo que garantice buenos desempeños en su área y entorno social.

Cuarta:

Las instituciones educativas de la Red 12, UGEL 02, a través de los directores y sub directores deben promover y gestionar estrategias sobre incentivos y estímulos a los docentes con la finalidad de propiciar en ellos la búsqueda permanente de la innovación en sus trabajos para el logro de objetivos y la satisfacción de necesidades personales y de los estudiantes de manera eficaz con miras a mejorar su contexto actual.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias bibliográficas

- Aguirre, A., Castillo A. y Tous D. (2009). *Administración de organizaciones en el entorno actual*. España: Pirámide.
- Babicka, A., Dudek, M. Makiewicz, E. y Perzycka, E. (abril, 2010). Competencia creativa del profesor. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13 (1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217014922006>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Braun, R. y Rosales, D. (s/f) .*Introducción a la Psicología*. Perú: Stella.
- Calero, N. (2005). *Un modo de actuación profesional creativo en la formación de profesores*. (Tesis de doctorado). Recuperado de www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/index/assoc/...dir/doc.pdf (Acceso el 24 de noviembre de 2014)
- Campos, W. (2012). *Creatividad profesional y gestión de la función docente: una aproximación desde la perspectiva del docente*. (Tesis de doctorado) Recuperado de <http://issuu.com/wbcliz/docs/2012.Creatfunciondocente> (Acceso el 4 de enero de 2016)
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. (6^a ed.). Lima: San Marcos.
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (2006). Secretaría de Educación pública de México. (4), 25-30.
- Cuencas, N., Urbano, S. y Rojas, H. (marzo, 2006). Caracterización de la creatividad profesional en el área industrial. *Revista Educare*, 10(1). Recuperado de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/viewFile/119/100> (Acceso el 24 de noviembre de 2014)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3.^a ed.). México: Mc Graw Hill

- Chrobak, R. y Prieto, A. (julio, 2010). La herramienta UVE del conocimiento para favorecer la creatividad de docentes y estudiantes. *Revista Anales de Psicología*, 26(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16713079009> (Acceso el 24 de marzo de 2014)
- Escámez, J. (2007). *El aprendizaje de valores y actitudes - Teoría y práctica*. España: Colección Educación en Valores OCTAEDRO - OEI.
- Galván, L. (2001). *Creatividad para el Cambio: Innovación para a vida y la empresa*. Lima: UPC - El Comercio.
- Galvis, R. (2007). El proceso creativo y la formación docente. *Revista de Educación: Laurus*, 13(23). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102305> (Acceso el 24 de marzo de 2014)
- Gallart, M. y Jacinto, J. (2008). Competencias Laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, 6(2). Recuperado de: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592 /articles-277164_gallart.pdf (Acceso el 24 de noviembre de 2014)
- Gervilla, A. (2003). *Creatividad Aplicada: Una apuesta de futuro*. Málaga: Dykinson.
- Gómez, J. (2005). *Desarrollo de la Creatividad*. Lambayeque: Fondo Editorial Universitario.
- Gross, R. (2004). *Psicología: La ciencia de la mente y la conducta*. (3.^a ed.) México: El Manual Moderno.
- Guilford, J.P. (1983). *Creatividad y Educación*. Barcelona: Paidós
- Guilera, L. (2011). *Anatomía de la Creatividad*. Sabadell: Fundit - Escola Superior de Disseny ESDi
- Huamaní, M. (2014). *Competencias laborales y su relación con la práctica docente en el nivel secundario de la I.E.P. Santo Domingo del distrito de*

Chorrillos, año 2014. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 22 de agosto de 2015)

Ibáñez, R. (2008). *La formación docente de los profesores de educación secundaria de formación cívica y ética, 1984-2005.* (Tesis doctoral, UAM-Xochimilco, México).

Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud.* Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf

(Acceso el 24 de noviembre de 2014)

Jofré, G. (2009). Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile: Un análisis desde las percepciones de los implicados. (Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5064/gjja1de2.pdf> (Acceso el 30 de abril de 2015)

Juárez, J. (2008). Competencias docentes y calidad de la educación. *Veredas: Revista del pensamiento sociológico.* Recuperado de: http://bidi.xoc.uam.mx/resumen_articulo.php?id=4986&archivo=12-319-4986bau.pdf&titulo_articulo=Competencias%20docentes%20y%20calidad%20de%20la%20educaci%Fn (Acceso el 22 de enero de 2015).

Lucio Gil, R. (1997). *La reforma educativa y el nuevo rol de los maestros.* Managua: PREAL.

Machado, N. (2002). *Sobre a idéia de competência. En: Perrenoud, Phillippe et al. As competências para ensinar no século XXI. A formação de professores e o desafio da avaliação.* Sao Paulo: Artmed Editora.

Mañu J. y Goyarrola I. (2011). *Docentes competentes: Por una educación de calidad.* Madrid: Narcea.

Melgarejo, L. y Melgarejo. (2013). *Relación entre las competencias laborales docentes y la calidad de gestión educativa de la I.E. N°100 UGEL N°05, San*

Juan de Lurigancho, Lima – 2012. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).

Mendoza, M. (2011). *Liderazgo y competencias laborales.* (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro, México). Recuperado de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/765/1/RI000355.pdf> (Acceso el 5 de enero de 2015)

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.* Montevideo: Cinterfor

Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente.* Lima: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación (2014). *15 Buenas Prácticas Docentes.* Lima: Ministerio de Educación.

Monreal, C. (2000). *Qué es la creatividad.* Madrid: Biblioteca Nueva S.L.

Morán, C. (2005). *Psicología del trabajo: Nociones introductorias.* Málaga: Aljibe.

Ñaupas, H. (2010). *Metodología de la Investigación Científica.* Lima: San Marcos

Olvera, V. (2007). *Las Competencias Laborales: una estrategia para la profesionalización de servidores públicos municipales.* (Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional de México). Recuperado de <http://tesis.ipn.mx/jspui/handle/123456789/2158> (Acceso el 19 de noviembre de 2014)

Ortiz, A. (2012). *¿Cómo desarrollar y evaluar la creatividad en el siglo XXI?* Recuperado de http://www.autoreseditores.com/book_preview/pdf/000000736.pdf (Acceso el 19 de agosto de 2015)

Paniagua, M. (2004). *La formación y la actualización de los docentes: Herramientas para el cambio en educación.* Recuperado de <http://cedal.org/docus/educ01.pdf> (Acceso el 18 de agosto de 2015)

- Papalia, D. (2001). *Psicología*. España: Mc Graw Hill
- Parra, D. (2003). *Mente creativa: Secretos para pensar de maneras impensables*. Bogotá: Norma
- Pino, G. (2007), *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Pynia, C. (2008). La formación permanente del profesorado universitario: estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación*, 1(0). Recuperado de http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num0/pdfs/c_pinya.pdf (Acceso el 15 de agosto de 2015)
- Pérez, R. (2014). *Competencia docente y logro de aprendizaje de los alumnos de la Escuela de Educación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega-2013*. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo).
- Razetto, J. (2014). El Acompañamiento pedagógico y la competencia docente en el marco del buen desempeño, UGEL 4 -2013. Una perspectiva de directores de instituciones educativas. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)
- Reyes, M. (diciembre, 2003). Las Estrategias Creativas como factor de cambio en la actitud docente para la enseñanza de la matemática. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 4(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41040204>
- Rodríguez, M. y Posadas, A. (2007). Competencias laborales: Algunas propuestas. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 12(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29212107> (Acceso el 24 de noviembre de 2014)
- Rodrigo, I. y Rodrigo, L. (diciembre ,2012). Creatividad y Educación. *Prisma Social. Revista de Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4180475> (Acceso el 24 de noviembre de 2014)
- Rogers, C. (2000). *El proceso de convertirse en persona*. Buenos Aires: Paidós.
- Romero, A. (2006). *Talleres de Formación en Creatividad para Profesores: Un estudio sobre la formación en creatividad y su puesta en práctica en el aula*.

(Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.captura.uchile.cl/handle/2250/126734>

Sanz, M. Sanz, I. & Torralba, J. (2010). *Compromiso ético como competencia genérica con implicaciones sobre el desarrollo profesional y la responsabilidad social*. En Castro y Guillén- Riquelme, VII Foro sobre Evaluación de Calidad de la Investigación y de la Educación Superior (pp.68-70) Recuperado de <http://www.ugr.es/~aepec/VIIIFORO/Documentos/Libros/libcapviiforo.pdf> (Acceso el 6 de marzo de 2014)

Senlle, A. y Gutiérrez, N. (2005). *Calidad en los servicios educativos*. España: Díaz de Santos.

Sequera, E. (2007). *Creatividad y desarrollo profesional docente en matemáticas para la educación primaria*. (Tesis de doctorado, Universidad de Barcelona) Recuperado de <http://www.tesisenred.net/handle/10803/1317>

Smith, R. (1984). *Psicología: Fronteras de la conducta*. (2da Ed.) México: Harla.

Solar, M. (1992). *Creatividad y docencia universitaria*. Santiago: CINDA.

Summers, G. (1986). *Medición de actitudes*. México: Trillas.

Torre, S. de la (1995). *Creatividad Aplicada: Recursos para una formación creativa*. Madrid: Escuela Española.

Torre, S. de la y Violant, V. (2006). *Comprender y evaluar la creatividad: Un recurso para mejorar la calidad de enseñanza*. Málaga: Aljibe.

Torres, M. y Huamán, A. (2013). *Las competencias laborales y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas del distrito de Comas, 2012*. Tesis de maestría, UNMSM). Recuperado de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual> (Acceso el 30 de abril de 2015)

Torres, L. (2002). *Innovación y Creatividad*. Bogotá: Facultad de Ingeniería de la Universidad de Colombia.

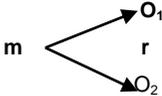
- Trahtemberg, L. (1995). *La educación en la era de la tecnología y el conocimiento: el caso peruano*. Lima: Apoyo.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Vargas, F. (2006). *El enfoque de competencia laboral: Manual de formación*. Montevideo: Cinterfor/ OIT.
- Vegas, H. (2003). *Aptitud Verbal: Comunicación y Redacción*. Lima: San Marcos.
- Villa, A. y Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias: Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Bilbao: Mensajero.
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario*. Madrid: Narcea
- Zarifian, P. (1999) *El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales*. Recuperado de http://www.oei.es/etp/modelo_competencia_sistemas_productivos.pdf (Acceso el 22 de enero de 2014)

ANEXOS

ANEXO 1- MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CREATIVIDAD PROFESIONAL Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA, RED 12, UGEL 02, 2015.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES																																																																
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la creatividad profesional y la competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015?</p> <p>Preguntas Específicas</p> <p>P.E.1: ¿Cuál es la relación entre la creatividad profesional y la actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la creatividad profesional y formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la creatividad profesional y la capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la creatividad profesional y competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1: Determinar la relación entre la creatividad profesional y la actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.</p> <p>O.E.2: Determinar la relación entre la creatividad profesional y formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.</p> <p>O.E.3: Determinar la relación entre la creatividad profesional y la capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la creatividad profesional y competencia laboral de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>H.E.1: Existe relación entre la creatividad profesional y la actitud ética de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.</p> <p>H.E.2: Existe relación entre la creatividad profesional y formación profesional de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.</p> <p>H.E.3: Existe relación entre la creatividad profesional y la capacidad de innovación de los docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015.</p>	<p>Variable 1: Creatividad Profesional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Factores Aptitudinales</td> <td>Fluidez</td> <td>1-3</td> </tr> <tr> <td>Flexibilidad</td> <td>4-6</td> </tr> <tr> <td>Originalidad</td> <td>7-9</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Elaboración</td> <td>10-12</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Inventiva</td> <td>13-15</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Factores Actitudinales</td> <td>Sensibilidad a los problemas</td> <td>16-18</td> </tr> <tr> <td>Tolerancia</td> <td>19-21</td> </tr> <tr> <td>Curiosidad</td> <td>22-24</td> </tr> <tr> <td>Independencia</td> <td>25-27</td> </tr> <tr> <td>Libertad</td> <td>28-30</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Competencia Laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>INSTRUMENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Actitud ética</td> <td>Responsabilidad</td> <td>1-2</td> <td rowspan="10">Autoevaluación Escala de Likert Índice: SIEMPRE(5) CASI SIEMPRE(4) A VECES(3) CASI NUNCA(2) NUNCA(1)</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> <td>3-4</td> </tr> <tr> <td>Honestidad</td> <td>5-6</td> </tr> <tr> <td>Justicia</td> <td>7-8</td> </tr> <tr> <td>Cortesía</td> <td>9-10</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Formación Profesional</td> <td>Formación académica</td> <td>11-13</td> </tr> <tr> <td>Eventos de capacitación</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Manejo metodológico</td> <td>15-17</td> </tr> <tr> <td>Conocimiento curricular</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Material Didáctico</td> <td>19-20</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Capacidad de innovación</td> <td>Motivación</td> <td>21-23</td> </tr> <tr> <td>Creatividad</td> <td>24-25</td> </tr> <tr> <td>Reflexión</td> <td>26-27</td> </tr> <tr> <td>Elaboración de proyectos</td> <td>29-30</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Factores Aptitudinales	Fluidez	1-3	Flexibilidad	4-6	Originalidad	7-9		Elaboración	10-12		Inventiva	13-15	Factores Actitudinales	Sensibilidad a los problemas	16-18	Tolerancia	19-21	Curiosidad	22-24	Independencia	25-27	Libertad	28-30	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	Actitud ética	Responsabilidad	1-2	Autoevaluación Escala de Likert Índice: SIEMPRE(5) CASI SIEMPRE(4) A VECES(3) CASI NUNCA(2) NUNCA(1)	Compromiso	3-4	Honestidad	5-6	Justicia	7-8	Cortesía	9-10	Formación Profesional	Formación académica	11-13	Eventos de capacitación	14	Manejo metodológico	15-17	Conocimiento curricular	18		Material Didáctico	19-20	Capacidad de innovación	Motivación	21-23	Creatividad	24-25	Reflexión	26-27	Elaboración de proyectos	29-30
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																																	
Factores Aptitudinales	Fluidez	1-3																																																																	
	Flexibilidad	4-6																																																																	
	Originalidad	7-9																																																																	
	Elaboración	10-12																																																																	
	Inventiva	13-15																																																																	
Factores Actitudinales	Sensibilidad a los problemas	16-18																																																																	
	Tolerancia	19-21																																																																	
	Curiosidad	22-24																																																																	
	Independencia	25-27																																																																	
	Libertad	28-30																																																																	
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO																																																																
Actitud ética	Responsabilidad	1-2	Autoevaluación Escala de Likert Índice: SIEMPRE(5) CASI SIEMPRE(4) A VECES(3) CASI NUNCA(2) NUNCA(1)																																																																
	Compromiso	3-4																																																																	
	Honestidad	5-6																																																																	
	Justicia	7-8																																																																	
	Cortesía	9-10																																																																	
Formación Profesional	Formación académica	11-13																																																																	
	Eventos de capacitación	14																																																																	
	Manejo metodológico	15-17																																																																	
	Conocimiento curricular	18																																																																	
	Material Didáctico	19-20																																																																	
Capacidad de innovación	Motivación	21-23																																																																	
	Creatividad	24-25																																																																	
	Reflexión	26-27																																																																	
	Elaboración de proyectos	29-30																																																																	

TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DE ANALISIS
<p>Metodología</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>La presente investigación es de tipo Básica con un enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>El diseño del estudio es no experimental y transversal o transeccional</p> <p>En concordancia con Hernández et al (2010) "estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momentos determinado". Según la recolección de los datos de la presente investigación, el diseño adecuado para el estudio es transeccional correlacional, debido a que los datos obtenidos son recogidos en un solo momento y en un tiempo único. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:</p>  <p>Figura 1. Diagrama del diseño correlacional</p> <p>Donde:</p> <p>m: Es la muestra con la cual se realiza el estudio.</p> <p>O1: Indica la mención a la variable (Creatividad profesional)</p> <p>O2: Indica la mención a la variable (Competencia laboral)</p> <p>r: Hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas.</p>	<p>Población</p> <p>La población está constituido por 196 docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas de la Red N°12, UGEL 02,2015.</p> <p>Tamaño de la muestra.</p> <p>La muestra es de 132 docentes del nivel secundaria, Red 12, UGEL 02, 2015, tomado de manera probabilística aleatoria estratificada</p> <p>Hernández (2010., p.207), afirma que la "muestra es esencia de un subgrupo de la población". Para obtener la muestra se aplicó la fórmula de Akin y Colton:</p> $n = \frac{N}{(N - 1) K^2 + 1}$ <p>Para la obtención de las fracciones de muestras por colegios se aplicó la formula siguiente:</p> $= \frac{N}{n}$	<p>La técnica a utilizar es la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación.</p> <p>Instrumento:</p> <p>El cuestionario</p> <p>Basado en las dimensiones e indicadores, ítems de cada una de las variables.</p>	<p>Fiabilidad</p> <p>Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra de prueba piloto de 20 docentes. Luego se procesó los datos haciendo uso del Programa Estadístico SPSS.</p> <p>ESTADISTICA DESCRIPTIVA</p> <p>Se utilizaron tablas y figuras para representar los resultados de la investigación para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS 22.0. Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con el reporte estadístico, utilizando para ello diversos estadígrafos.</p> <p>ESTADISTICA INFERENCIAL</p> <p>Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de Spearman.</p>

ANEXO 2



INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE CREATIVIDAD PROFESIONAL

Estimado docente:

La presente encuesta es ANÓNIMA y tiene como finalidad recoger información relacionada sobre la creatividad profesional de los docentes en las instituciones educativas. La información proporcionada por Ud. Tendrá carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Por favor, lea cada pregunta detenidamente, revise todas las opciones y elija una respuesta que prefiera **marcando con una x** el casillero que mejor describa su modo de pensar, de acuerdo a la escala valorativa que se le muestra en el cuadro.

Por favor sea lo más honesto posible y evite dejar alguna pregunta sin contestar.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍAS	CÓDIGO	VALORACIÓN
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

CREATIVIDAD PROFESIONAL									
Dimensión : Factores Aptitudinales					S	CS	AV	CN	N
1	Soluciona con facilidad dificultades cotidianas en el aula o su trabajo.								
2	Le es fácil generar nuevas ideas para emprender labores diarias.								
3	Genera fácilmente empatía con sus alumnos y colegas.								
4	Adecua sus sesiones de aprendizaje según las necesidades de los alumnos rompiendo convencionalismos o métodos.								
5	Es flexible al modificar las actividades propuestas en sus sesiones de aprendizaje si estas no funcionan adecuadamente.								
6	Encuentra varias soluciones frente a un problema específico eligiendo la mejor.								
7	Propone actividades o proyectos muy innovadores.								
8	Suele romper límites para obtener objetivos esperados								
9	Se atreve a dar ideas raras o infrecuentes en grupos de trabajo								
10	Conoce y aplica las etapas de una sesión de aprendizaje								
11	Planifica y organiza sus actividades pedagógicas cuidadosamente								
12	Posee criterios claros al proponer o elegir diversas actividades pedagógicas.								
13	Suele ser perfeccionista en sus actividades pedagógicas.								
14	Acepta que toda innovación requiere de múltiples imprevistos.								
15	Es ingenioso en dar soluciones frente a una dificultad presentada								
Dimensión : Factores Actitudinales									
16	Suele inspirarse en todo lo que le rodea al diseñar sus sesiones de clase								
17	Evalúa que una decisión u objetivo determinado beneficie a la mayoría								
18	Visualiza rápidamente los pros y contras de una decisión antes de tomarla.								
19	Valora el aporte de los demás a pesar de estar en desacuerdo.								
20	Posee capacidad para controlar sus emociones o impulsos ante condiciones adversas.								
21	Se adapta con facilidad a los cambios que se deban realizar en un determinado proceso.								
22	Muestra optimismo al experimentar situaciones o propuestas nuevas.								
23	Evita caer en actividades rutinarias innovando con regularidad.								
24	Suele investigar información en diversas fuentes para explicar un tema determinado antes de presentarlo.								
25	Se anticipa a realizar tareas pendientes antes de recibir ordenes								
26	Le es fácil tomar decisiones inmediatas ante dificultades que se presentan en el aula.								
27	Acepta o genera en sus alumnos la diversidad de opiniones o enfoques frente a un mismo problema.								
28	Estimula la fantasía y la espontaneidad en sus alumnos durante sus sesiones de clase.								
29	Fomenta en sus alumnos la búsqueda diversa de soluciones a un determinado problema.								
30	Escucha atentamente las ideas u opiniones de los demás sin censurarlas.								

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Estimado docente:

La presente encuesta es ANÓNIMA y tiene como finalidad recoger información relacionada sobre la competencia laboral de los docentes en las instituciones educativas. La información proporcionada por Ud. Tendrá carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Por favor, lea cada pregunta detenidamente, revise todas las opciones y elija una respuesta que prefiera marcando con una x el casillero que mejor describa su modo de pensar, de acuerdo a la escala valorativa que se le muestra en el cuadro.

Por favor sea lo más honesto posible y evite dejar alguna pregunta sin contestar.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍAS	CÓDIGO	VALORACIÓN
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

COMPETENCIA LABORAL						
Actitud Ética		S	CS	AV	CN	N
01	Asume con responsabilidad sus funciones profesionales.					
02	Cumple su jornada de trabajo con responsabilidad.					
03	Se compromete en las diversas actividades curriculares de la institución educativa.					
04	Realiza acciones de proyección social dentro de su comunidad educativa.					
05	Es honesto consigo mismo y con sus compañeros en la institución educativa.					
06	Es coherente con lo que expresa dentro y fuera de la institución educativa.					
07	Actúa con justicia dentro y fuera del aula con sus estudiantes.					
08	Exige el cumplimiento de las normas sin distinción alguna.					
09	Es amable y cordial en su interrelación con sus pares.					
10	Genera empatía en su trato con los miembros de su comunidad educativa.					
Formación Profesional						
11	Posee una sólida formación académica en el área profesional.					
12	Se actualiza permanentemente en su área de formación.					
13	Realiza estudios de postgrado o doctorado.					
14	Participa como capacitador o expositor en temas educativos.					
15	Domina las estrategias de aprendizaje de los estudiantes					
16	Varia sus estrategias de enseñanza según las capacidades					
17	Aplica técnicas de animación y rompehielos en sus clases.					
18	Diversifica su área a partir de las necesidades de los estudiantes.					
19	Elabora instrumentos de evaluación según capacidades con validez y confiabilidad					
20	Elabora material educativo según los contenidos a desarrollar					
Capacidad de Innovación						
21	Acude motivado a su institución educativa para realizar sus actividades.					
22	Asiste a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección o UGEL.					
23	Participa activamente en las comisiones de trabajo					
24	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.					
25	Realiza actividades que rompen esquemas en la institución educativa.					
26	Reflexiona permanentemente sobre su práctica pedagógica.					
27	Evalúa su desempeño dentro o fuera de la institución educativa.					
28	Promueve la aplicación de nuevos paradigmas en la institución educativa.					
29	Elabora proyectos educativos que responden a las necesidades de los estudiantes.					
30	Considera contenidos que responden a las necesidades de los estudiantes al programar sus unidades didácticas.institucional.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CREATIVIDAD PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 FACTORES APTITUDINALES								
1	Soluciona con facilidad dificultades cotidianas en el aula o su trabajo	✓		✓		✓		
2	Le es fácil generar nuevas ideas para emprender labores diarias.	✓		✓		✓		
3	Genera fácilmente empatía con sus alumnos y colegas.	✓		✓		✓		
4	Adecua sus sesiones de aprendizaje según las necesidades de los alumnos rompiendo convencionalismos o métodos.	✓		✓		✓		
5	Es flexible al modificar las actividades propuestas en sus sesiones de aprendizaje si estas no funcionan adecuadamente.	✓		✓		✓		
6	Encuentra varias soluciones frente a un problema específico eligiendo la mejor.	✓		✓		✓		
7	Propone actividades o proyectos muy innovadores.	✓		✓		✓		
8	Suele romper límites para obtener objetivos esperados	✓		✓		✓		
9	Se atreve a dar ideas raras o infrecuentes en grupos de trabajo	✓		✓		✓		
10	Conoce y aplica las etapas de una sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Planifica y organiza sus actividades pedagógicas cuidadosamente	✓		✓		✓		
12	Posee criterios claros al proponer o elegir diversas actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	Suele ser perfeccionista en sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
14	Acepta que toda innovación requiere de múltiples imprevistos.	✓		✓		✓		
15	Es ingenioso en dar soluciones frente a una dificultad presentada	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 FACTORES ACTITUDINALES								
16	Suele inspirarse en todo lo que le rodea al diseñar sus sesiones de clase	✓		✓		✓		
17	Evalúa que una decisión u objetivo determinado beneficie a la mayoría	✓		✓		✓		
18	Visualiza rápidamente los pros y contras de una decisión antes de tomarla.	✓		✓		✓		
19	Valora el aporte de los demás a pesar de estar en desacuerdo.	✓		✓		✓		
20	Posee capacidad para controlar sus emociones o impulsos ante condiciones adversas.	✓		✓		✓		
21	Se adapta con facilidad a los cambios que se deban realizar en un determinado proceso.	✓		✓		✓		
22	Muestra optimismo al experimentar situaciones o propuestas nuevas.	✓		✓		✓		
23	Evita caer en actividades rutinarias innovando con regularidad.	✓		✓		✓		
24	Suele investigar información en diversas fuentes para explicar un tema determinado antes de presentarlo.	✓		✓		✓		
25	Se anticipa a realizar tareas pendientes antes de recibir órdenes	✓		✓		✓		
26	Le es fácil tomar decisiones inmediatas ante dificultades que se presentan en el aula.	✓		✓		✓		
27	Acepta o genera en sus alumnos la diversidad de opiniones o enfoques frente a un mismo problema.	✓		✓		✓		
28	Estimula la fantasía y la espontaneidad en sus alumnos durante sus sesiones de clase.	✓		✓		✓		
29	Fomenta en sus alumnos la búsqueda diversa de soluciones a un determinado problema.	✓		✓		✓		
30	Escucha atentamente las ideas u opiniones de los demás sin censurarlas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta validez de constructo y contenido.
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

14 de abril de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Méndez Ilizarbe Gloria Susana DNI: 07059554
 Especialidad del evaluador: Prof. Ciencias Naturales; Metodología; Mg. en Gerencia Ed. Dra. en Educación


Gloria Susana Méndez Ilizarbe
 Asesora de Tesis
 Dra. en Educación
 Mg. Gerencia Educativa
 Profesora: Biología y Química

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ACTITUD ÉTICA								
1	Asume con responsabilidad sus funciones profesionales.	✓		✓		✓		
2	Cumple su jornada de trabajo con eficiencia y eficacia.	✓		✓		✓		
3	Se compromete en las diversas actividades curriculares de la escuela.	✓		✓		✓		
4	Realiza acciones de proyección social dentro de su comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Es honesto consigo mismo y con sus compañeros en la escuela.	✓		✓		✓		
6	Es coherente con lo que expresa dentro y fuera de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Actúa con justicia dentro y fuera del aula con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Exige el cumplimiento de las normas sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	Es amable y cordial en su interrelación con sus pares.	✓		✓		✓		
10	Genera empatía en su trato con los miembros de su comunidad educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 FORMACIÓN ACADÉMICA								
11	Posee una sólida formación académica en su formación académica.	✓		✓		✓		
12	Se actualiza permanentemente en su área de formación.	✓		✓		✓		
13	Realizó estudios de postgrado	✓		✓		✓		
14	Participa como capacitador, expositor en temas educativos.	✓		✓		✓		
15	Domina las estrategias de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
16	Varía en sus estrategias de enseñanza según las capacidades	✓		✓		✓		
17	Aplica técnicas de animación y rompehielos en sus clases.	✓		✓		✓		
18	Diversifica su área a partir de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Elabora instrumentos de evaluación según capacidades con validez y confiabilidad.	✓		✓		✓		
20	Elabora material educativo según los contenidos a desarrollar	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 CAPACIDAD DE INNOVACIÓN								
21	Acude motivado a su institución educativa para realizar sus actividades	✓		✓		✓		
22	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección o UGEL.	✓		✓		✓		
23	Participa activamente en la comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
24	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
25	Realiza actividades que rompen esquemas en la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Reflexiona permanentemente sobre su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
27	Evalúa su desempeño dentro o fuera de la escuela.	✓		✓		✓		
28	Promueve la aplicación de nuevos paradigmas en la escuela	✓		✓		✓		
29	Elabora proyectos educativos que responden a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
30	Considera contenidos que responden a las necesidades de los estudiantes al programar sus unidades didácticas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta validez de constructo y contenido.
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

14 de abril de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Méndez Ilizarbe Gloria Susana DNI: 07059554
 Especialidad del evaluador: Prof. Ciencias Naturales; Metodología, Mg. en Gerencia Ed., Dra. en Educación.


 Firma

Gloria Susana Méndez Ilizarbe
 Asesora de Tests
 Dra. en Educación
 Mg. Gerencia Educativa
 Profesora: Biología y Química

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CREATIVIDAD PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 FACTORES APTITUDINALES								
1	Soluciona con facilidad dificultades cotidianas en el aula o su trabajo	✓		✓		✓		
2	Le es fácil generar nuevas ideas para emprender labores diarias.	✓		✓		✓		
3	Genera fácilmente empatía con sus alumnos y colegas.	✓		✓		✓		
4	Adecua sus sesiones de aprendizaje según las necesidades de los alumnos rompiendo convencionalismos o métodos.	✓		✓		✓		
5	Es flexible al modificar las actividades propuestas en sus sesiones de aprendizaje si estas no funcionan adecuadamente.	✓		✓		✓		
6	Encuentra varias soluciones frente a un problema específico eligiendo la mejor.	✓		✓		✓		
7	Propone actividades o proyectos muy innovadores.	✓		✓		✓		
8	Suele romper límites para obtener objetivos esperados	✓		✓		✓		
9	Se atreve a dar ideas raras o infrecuentes en grupos de trabajo	✓		✓		✓		
10	Conoce y aplica las etapas de una sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Planifica y organiza sus actividades pedagógicas cuidadosamente	✓		✓		✓		
12	Posee criterios claros al proponer o elegir diversas actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	Suele ser perfeccionista en sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
14	Acepta que toda innovación requiere de múltiples imprevistos.	✓		✓		✓		
15	Es ingenioso en dar soluciones frente a una dificultad presentada	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 FACTORES ACTITUDINALES								
16	Suele inspirarse en todo lo que le rodea al diseñar sus sesiones de clase	✓		✓		✓		
17	Evalúa que una decisión u objetivo determinado beneficie a la mayoría	✓		✓		✓		
18	Visualiza rápidamente los pros y contras de una decisión antes de tomarla.	✓		✓		✓		
19	Valora el aporte de los demás a pesar de estar en desacuerdo.	✓		✓		✓		
20	Posee capacidad para controlar sus emociones o impulsos ante condiciones adversas.	✓		✓		✓		
21	Se adapta con facilidad a los cambios que se deban realizar en un determinado proceso.	✓		✓		✓		
22	Muestra optimismo al experimentar situaciones o propuestas nuevas.	✓		✓		✓		
23	Evita caer en actividades rutinarias innovando con regularidad.	✓		✓		✓		
24	Suele investigar información en diversas fuentes para explicar un tema determinado antes de presentarlo.	✓		✓		✓		
25	Se anticipa a realizar tareas pendientes antes de recibir ordenes	✓		✓		✓		
26	Le es fácil tomar decisiones inmediatas ante dificultades que se presentan en el aula.	✓		✓		✓		
27	Acepta o genera en sus alumnos la diversidad de opiniones o enfoques frente a un mismo problema.	✓		✓		✓		
28	Estimula la fantasía y la espontaneidad en sus alumnos durante sus sesiones de clase.	✓		✓		✓		
29	Fomenta en sus alumnos la búsqueda diversa de soluciones a un determinado problema.	✓		✓		✓		
30	Escucha atentamente las ideas u opiniones de los demás sin censurarlas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

14 de abril de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dra. Palacios Garay Jessica* DNI: *00370757*
 Especialidad del evaluador: *Metodóloga*



 Firma
 Dra. Jessica Paola Palacios Garay
 CPP# 0300370757

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ACTITUD ÉTICA								
1	Asume con responsabilidad sus funciones profesionales.	✓		✓		✓		
2	Cumple su jornada de trabajo con eficiencia y eficacia.	✓		✓		✓		
3	Se compromete en las diversas actividades curriculares de la escuela.	✓		✓		✓		
4	Realiza acciones de proyección social dentro de su comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Es honesto consigo mismo y con sus compañeros en la escuela.	✓		✓		✓		
6	Es coherente con lo que expresa dentro y fuera de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Actúa con justicia dentro y fuera del aula con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Exige el cumplimiento de las normas sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	Es amable y cordial en su interrelación con sus pares.	✓		✓		✓		
10	Genera empatía en su trato con los miembros de su comunidad educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 FORMACIÓN ACADÉMICA								
11	Posee una sólida formación académica en su formación académica.	✓		✓		✓		
12	Se actualiza permanentemente en su área de formación.	✓		✓		✓		
13	Realizó estudios de postgrado	✓		✓		✓		
14	Participa como capacitador, expositor en temas educativos.	✓		✓		✓		
15	Domina las estrategias de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
16	Varia en sus estrategias de enseñanza según las capacidades	✓		✓		✓		
17	Aplica técnicas de animación y rompehielos en sus clases.	✓		✓		✓		
18	Diversifica su área a partir de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Elabora instrumentos de evaluación según capacidades con validez y confiabilidad.	✓		✓		✓		
20	Elabora material educativo según los contenidos a desarrollar	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 CAPACIDAD DE INNOVACIÓN								
21	Acude motivado a su institución educativa para realizar sus actividades	✓		✓		✓		
22	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección o UGEL.	✓		✓		✓		
23	Participa activamente en la comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
24	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
25	Realiza actividades que rompen esquemas en la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Reflexiona permanentemente sobre su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
27	Evalúa su desempeño dentro o fuera de la escuela.	✓		✓		✓		
28	Promueve la aplicación de nuevos paradigmas en la escuela	✓		✓		✓		
29	Elabora proyectos educativos que responden a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
30	Considera contenidos que responden a las necesidades de los estudiantes al programar sus unidades didácticas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

14 de abril de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Dra. Palacios Garay Jessica

DNI:

00370757

Especialidad del evaluador:

Metodología


 Firma
 Dra. Jessica Paola Palacios Garay
 CPP# 0300370757

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CREATIVIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 FACTORES APTITUDINALES								
1	Soluciona con facilidad dificultades cotidianas en el aula o su trabajo	✓		✓		✓		
2	Le es fácil generar nuevas ideas para emprender labores diarias.	✓		✓		✓		
3	Genera fácilmente empatía con sus alumnos y colegas.	✓		✓		✓		
4	Adecua sus sesiones de aprendizaje según las necesidades de los alumnos rompiendo convencionalismos o métodos.	✓		✓		✓		
5	Es flexible al modificar las actividades propuestas en sus sesiones de aprendizaje si estas no funcionan adecuadamente.	✓		✓		✓		
6	Encuentra varias soluciones frente a un problema específico eligiendo la mejor.	✓		✓		✓		
7	Propone actividades o proyectos muy innovadores.	✓		✓		✓		
8	Suele romper límites para obtener objetivos esperados	✓		✓		✓		
9	Se atreve a dar ideas raras o infrecuentes en grupos de trabajo	✓		✓		✓		
10	Conoce y aplica las etapas de una sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Planifica y organiza sus actividades pedagógicas cuidadosamente	✓		✓		✓		
12	Posee criterios claros al proponer o elegir diversas actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	Suele ser perfeccionista en sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
14	Acepta que toda innovación requiere de múltiples imprevistos.	✓		✓		✓		
15	Es ingenioso en dar soluciones frente a una dificultad presentada	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 FACTORES ACTITUDINALES								
16	Suele inspirarse en todo lo que le rodea al diseñar sus sesiones de clase	✓		✓		✓		
17	Evalúa que una decisión u objetivo determinado beneficie a la mayoría	✓		✓		✓		
18	Visualiza rápidamente los pros y contras de una decisión antes de tomarla.	✓		✓		✓		
19	Valora el aporte de los demás a pesar de estar en desacuerdo.	✓		✓		✓		
20	Posee capacidad para controlar sus emociones o impulsos ante condiciones adversas.	✓		✓		✓		
21	Se adapta con facilidad a los cambios que se deban realizar en un determinado proceso.	✓		✓		✓		
22	Muestra optimismo al experimentar situaciones o propuestas nuevas.	✓		✓		✓		
23	Evita caer en actividades rutinarias innovando con regularidad.	✓		✓		✓		
24	Suele investigar información en diversas fuentes para explicar un tema determinado antes de presentarlo.	✓		✓		✓		
25	Se anticipa a realizar tareas pendientes antes de recibir órdenes	✓		✓		✓		
26	Le es fácil tomar decisiones inmediatas ante dificultades que se presentan en el aula.	✓		✓		✓		
27	Acepta o genera en sus alumnos la diversidad de opiniones o enfoques frente a un mismo problema.	✓		✓		✓		
28	Estimula la fantasía y la espontaneidad en sus alumnos durante sus sesiones de clase.	✓		✓		✓		
29	Fomenta en sus alumnos la búsqueda diversa de soluciones a un determinado problema.	✓		✓		✓		
30	Escucha atentamente las ideas u opiniones de los demás sin censurarlas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

14 de abril de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Rodríguez Taboada Abel DNI: 08012553
 Especialidad del evaluador: Terapéutico


Dr. Abel Rodríguez Taboada
 Psicólogo
 C.P.S.P. 0803

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

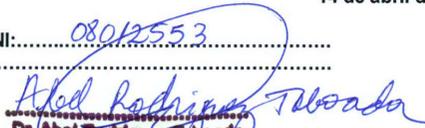
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ACTITUD ÉTICA								
1	Asume con responsabilidad sus funciones profesionales.	✓		✓		✓		
2	Cumple su jornada de trabajo con eficiencia y eficacia.	✓		✓		✓		
3	Se compromete en las diversas actividades curriculares de la escuela.	✓		✓		✓		
4	Realiza acciones de proyección social dentro de su comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Es honesto consigo mismo y con sus compañeros en la escuela.	✓		✓		✓		
6	Es coherente con lo que expresa dentro y fuera de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Actúa con justicia dentro y fuera del aula con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Exige el cumplimiento de las normas sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	Es amable y cordial en su interrelación con sus pares.	✓		✓		✓		
10	Genera empatía en su trato con los miembros de su comunidad educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 FORMACIÓN ACADÉMICA								
11	Posee una sólida formación académica en su formación académica.	✓		✓		✓		
12	Se actualiza permanentemente en su área de formación.	✓		✓		✓		
13	Realizó estudios de postgrado	✓		✓		✓		
14	Participa como capacitador, expositor en temas educativos.	✓		✓		✓		
15	Domina las estrategias de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
16	Varia en sus estrategias de enseñanza según las capacidades	✓		✓		✓		
17	Aplica técnicas de animación y rompehielos en sus clases.	✓		✓		✓		
18	Diversifica su área a partir de las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Elabora instrumentos de evaluación según capacidades con validez y confiabilidad.	✓		✓		✓		
20	Elabora material educativo según los contenidos a desarrollar	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 CAPACIDAD DE INNOVACIÓN								
21	Acude motivado a su institución educativa para realizar sus actividades	✓		✓		✓		
22	Acude a las diversas capacitaciones, actualizaciones convocadas por la dirección o UGEL.	✓		✓		✓		
23	Participa activamente en la comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
24	Es creativo en la presentación de sus actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
25	Realiza actividades que rompen esquemas en la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Reflexiona permanentemente sobre su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
27	Evalúa su desempeño dentro o fuera de la escuela.	✓		✓		✓		
28	Promueve la aplicación de nuevos paradigmas en la escuela	✓		✓		✓		
29	Elabora proyectos educativos que responden a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
30	Considera contenidos que responden a las necesidades de los estudiantes al programar sus unidades didácticas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

14 de abril de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Rodriguez TaboadaDNI: 08012553
 Especialidad del evaluador: Temático


Dr. Abel Rodriguez Taboada
 Docente
 C.P. F. M. R.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 4

Base de datos de la variable 1: Creatividad profesional

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D1	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D2	Total
1	4	4	5	4	3	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	61	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	59	120
2	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	59	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	58	117
3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	59	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	58	117
4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	62	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	57	119
5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	59	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	60	119
6	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	59	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	119
7	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	58	4	4	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	40	98
8	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	57	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	57	114
9	4	5	3	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	58	5	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4	55	113
10	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	56	113
11	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	60	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	66	126
12	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	49	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	5	4	29	78
13	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	54	3	4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	56	110
14	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	53	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	53	106
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	67	127
16	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	93
17	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	48	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	112
18	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	50	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	69	119
19	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	46	97	
20	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	67	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	1	1	1	3	4	52	119
21	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	62	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	63	125
22	4	4	5	4	3	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	61	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	59	120
23	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	59	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	58	117
24	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	59	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	58	117

25	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	62	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	57	119
26	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	59	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	60	119
27	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	59	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	119
28	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	58	4	4	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	40	98
29	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	57	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	57	114
30	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	52	5	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4	55	107
31	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	56	113
32	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	34	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	32	66
33	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	49	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	5	4	29	78
34	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	54	3	4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	56	110
35	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	61	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	61	122
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	67	127
37	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	93
38	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	48	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	112
39	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	50	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	69	119
40	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	46	97
41	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	67	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	1	1	1	3	4	52	119
42	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	62	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	63	125
43	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	62	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	57	119
44	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	53	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	53	106
45	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	59	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	119
46	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	58	4	4	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	40	98
47	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	57	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	57	114
48	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	52	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4	53	105
49	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	56	113
50	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	60	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	66	126
51	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	49	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	5	4	29	78
52	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	54	3	4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	56	110
53	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	61	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	61	122

54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	67	127
55	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	93	
56	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	48	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	64	112	
57	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	50	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	69	119		
58	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	46	97	
59	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	62	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	57	119
60	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	59	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	60	119
61	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	59	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	119
62	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	58	4	4	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	40	98
63	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	57	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	57	114
64	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	5	4	4	54	5	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4	55	109
65	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	56	113
66	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	54	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	52	106
67	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	49	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	5	4	29	78
68	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	54	3	4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	56	110
69	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	61	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	61	122
70	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	54	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	53	107
71	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	93
72	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	48	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	112
73	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	50	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	69	119	
74	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	46	97
75	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	62	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	57	119
76	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	59	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	60	119
77	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	59	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	119
78	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	58	4	4	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	40	98
79	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	57	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	57	114
80	4	5	3	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	58	5	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4	55	113
81	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	56	113
82	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	60	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	66	126

83	5	4	4	4	3	5	5	5	2	2	5	3	3	3	2	55	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	5	4	29	84	
84	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	56	3	4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	56	112	
85	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	61	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	61	122	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	67	127	
87	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	93	
88	2	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	61	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	125	
89	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	2	3	56	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	69	125	
90	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	59	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	60	119	
91	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	47	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	50	97	
92	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	59	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	60	119	
93	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	50	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54	104	
94	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	58	4	4	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	40	98	
95	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	53	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	52	105	
96	4	2	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	4	49	5	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4	55	104	
97	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	53	107	
98	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	60	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	66	126	
99	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	49	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	5	4	29	78	
100	4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	58	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	59	117	
101	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	61	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	61	122	
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	67	127	
103	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	93	
104	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	48	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	112	
105	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	50	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	69	119	
106	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	59	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	58	117	
107	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	47	4	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	48	95	
108	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	59	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	60	119	
109	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	59	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	119	
110	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	58	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	117	
111	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	57	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	57	114

112	4	5	3	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	58	5	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	4	55	113
113	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	56	113
114	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	53	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	50	103
115	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	49	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	5	4	29	78
116	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	54	3	4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	56	110
117	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	61	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	61	122
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	67	127
119	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	93
120	4	4	5	1	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	61	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	125
121	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	50	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	69	119
122	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	51	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	50	101
123	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	34	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	33	67
124	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	57	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	57	114
125	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	52	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	51	103
126	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	56	113
127	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	60	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	66	126
128	5	4	4	4	3	5	3	3	5	2	5	3	5	3	2	56	5	5	4	4	1	1	4	4	2	4	1	4	1	5	4	49	105
129	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	61	3	4	3	2	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	56	117
130	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	61	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	61	122	
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	67	127
132	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	40	93

Base de datos de la variable 2: Competencia laboral

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D3	Total
1	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	45	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	38	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45	128
2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	37	115
3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	43	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	38	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	38	119
4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	40	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	40	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	38	118
5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	109
6	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	40	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	40	118
7	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36	4	1	4	4	4	3	4	4	5	5	38	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	38	112
8	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	38	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	39	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	37	114
9	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	40	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	36	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	39	115
10	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	43	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36	119
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	46	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	38	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	44	128
12	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	35	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	35	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	33	103
13	5	5	3	2	4	4	5	5	2	5	40	5	3	4	4	4	4	2	3	3	3	35	4	4	4	4	4	1	5	4	3	4	37	112
14	4	5	1	3	3	4	3	3	4	4	34	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35	105
15	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	44	132
16	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36	101
17	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41	4	3	4	4	5	5	4	2	4	4	39	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	39	119
18	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45	4	4	5	1	3	5	4	5	5	4	40	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	40	125
19	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	36	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	32	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	32	100
20	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	134
21	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	143
22	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	41	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	41	125
23	4	4	2	4	2	5	5	4	4	4	38	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	46	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	38	122
24	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	44	5	5	4	2	5	4	4	4	3	4	40	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	39	123
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	44	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	40	133

26	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	44	5	3	4	4	4	4	4	4	5	1	38	3	2	5	5	4	4	1	4	3	2	33	115
27	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	44	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	45	130
28	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	33	100
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	39	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	118
30	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	45	5	4	5	5	3	3	2	2	2	2	33	2	4	2	4	2	4	1	3	3	3	28	106
31	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	39	123
32	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	15	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	34	68
33	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	5	4	5	2	4	4	4	4	2	2	36	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	34	105
34	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	37	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	36	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	35	108
35	4	5	4	5	3	2	3	4	5	5	40	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	41	4	4	3	4	5	5	5	3	5	2	40	121
36	4	5	5	3	3	2	4	4	3	4	37	3	4	2	4	5	5	4	3	3	4	37	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	42	116
37	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36	4	3	4	3	3	3	3	5	4	2	34	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	106
38	5	5	4	3	4	5	2	4	5	4	41	2	3	4	4	5	6	5	3	5	4	41	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42	124
39	4	5	3	5	5	4	5	5	3	2	41	3	3	3	4	2	5	5	4	5	5	39	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40	120	
40	4	3	4	3	3	3	3	5	2	3	33	3	5	3	5	3	3	5	3	2	2	34	3	2	4	4	3	5	3	5	4	3	36	103
41	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	42	5	5	4	4	3	5	2	4	4	4	40	3	5	4	4	4	5	5	5	2	5	42	124
42	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	38	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	39	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	38	115
43	5	4	4	3	3	3	4	4	2	3	35	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	38	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3	40	113
44	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	34	4	2	4	4	4	2	3	3	2	5	33	3	2	5	3	2	5	4	2	5	5	36	103
45	4	4	5	3	3	5	5	4	4	2	39	2	4	2	5	3	4	5	4	4	4	37	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	36	112
46	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33	3	2	4	4	3	5	3	3	4	4	35	103
47	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	43	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	41	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	40	124
48	4	4	4	5	5	2	5	2	3	3	37	3	3	4	4	4	1	2	5	5	2	33	2	5	4	1	4	4	1	5	2	5	33	103
49	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	38	5	3	4	4	3	2	4	4	5	5	39	4	4	3	3	4	5	5	3	5	4	40	117
50	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	39	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	40	3	4	4	3	5	3	5	4	5	2	38	117
51	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35	103
52	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	37	109
53	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	43	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	38	123
54	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	40	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	39	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	38	117

55	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	34	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	36	105
56	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	38	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	42	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	40	120
57	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	38	117
58	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	35	105
59	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	39	118
60	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	43	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	43	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36	122
61	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	46	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	39	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	44	129
62	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	33	100
63	5	5	3	2	4	4	5	5	2	5	40	5	3	4	5	5	5	2	3	3	3	38	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40	118
64	4	5	1	3	3	4	3	3	4	4	34	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35	105
65	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	44	132
66	4	3	4	3	3	3	3	5	2	3	33	3	5	3	5	3	3	5	3	2	2	34	3	2	4	4	3	5	3	5	4	3	36	103
67	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	34	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	34	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	32	100
68	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	36	4	4	2	3	4	5	4	2	5	4	37	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	36	109
69	5	4	4	3	3	3	4	4	2	3	35	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	38	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3	40	113
70	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	34	4	2	4	4	4	2	3	3	2	5	33	3	2	5	3	2	5	4	2	5	5	36	103
71	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	33	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	33	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	36	102
72	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	40	3	5	3	5	4	5	4	5	3	4	41	3	2	4	4	3	5	3	3	4	4	35	116
73	4	3	2	4	4	2	5	5	3	5	37	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	41	5	2	3	4	5	2	4	3	4	2	34	112
74	4	4	4	5	5	2	5	2	3	3	37	3	3	4	4	4	1	2	5	5	2	33	2	5	4	1	4	4	1	5	2	5	33	103
75	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	38	5	3	4	4	3	2	4	4	5	5	39	4	4	3	3	4	5	5	3	5	4	40	117
76	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	39	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	40	3	4	4	3	5	3	5	4	5	2	38	117
77	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46	141
78	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	35	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34	104
79	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	43	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	36	124
80	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	46	5	4	3	5	5	3	3	3	3	4	38	3	5	4	3	5	3	3	5	4	4	39	123
81	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	134
82	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	143
83	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	36	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36	107

84	4	4	2	4	2	5	5	4	4	4	38	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	46	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	38	122
85	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	44	5	5	4	2	5	4	4	4	3	4	40	5	4	4	4	3	4	3	5	5	3	40	124
86	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	44	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	40	133
87	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36	3	2	5	5	4	4	1	4	3	2	33	103	
88	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	44	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	3	2	45	130	
89	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	43	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	40	129
90	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	40	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	119
91	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	5	4	5	5	3	4	2	2	2	2	34	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	31	98
92	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	44	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	41	125	
93	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	28	2	1	2	2	2	4	4	4	2	2	25	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	31	84
94	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	27	2	3	2	4	2	4	4	2	2	2	27	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	31	85
95	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	29	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	35	3	2	4	4	2	2	3	2	2	2	26	90
96	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	21	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	32	3	2	3	4	2	2	4	3	4	2	29	82
97	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	26	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	25	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28	79	
98	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	40	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	40	4	4	3	4	2	4	3	5	5	4	38	118
99	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	34	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	36	105
100	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	38	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	40	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39	117
101	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	41	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	39	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	39	119
102	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	40	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	38	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	39	117
103	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	30	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	34	99
104	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	38	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	119
105	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	44	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	41	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	40	125
106	5	3	3	3	3	2	5	5	5	5	39	5	3	2	5	3	3	4	4	5	4	38	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	38	115
107	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	35	2	4	5	4	2	3	5	5	5	2	37	2	5	4	4	2	2	4	3	4	4	34	106
108	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	40	2	3	2	4	4	4	5	4	5	5	38	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	40	118
109	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	42	3	3	4	5	4	5	4	4	5	2	39	5	5	5	2	5	3	5	5	4	4	43	124
110	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	117
111	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	40	115
112	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	38	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	42	123

113	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	43	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	40	128
114	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	32	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	32	96
115	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	120	
116	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	46	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	129	
117	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	39	122
118	4	4	2	4	2	5	5	4	4	4	38	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	46	5	4	5	4	4	4	3	2	3	38	122	
119	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	44	5	5	4	2	5	4	4	4	3	4	40	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	35	119
120	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	44	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	40	133
121	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	44	5	3	4	4	4	4	4	4	5	1	38	3	2	5	5	4	4	4	4	3	5	39	121
122	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	41	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	35	113
123	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	21	64
124	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	40	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	119
125	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	5	4	5	5	3	4	2	2	2	2	34	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	31	97
126	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	39	123
127	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	24	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	31	93
128	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	25	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	25	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	31	81
129	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	2	3	2	4	5	4	2	4	3	3	32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	109
130	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	2	2	5	4	4	4	5	4	5	38	3	2	3	2	2	2	4	3	4	2	27	103
131	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	39	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	25	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	29	93
132	4	3	5	5	2	4	3	3	4	3	36	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	41	4	4	3	4	2	4	3	4	5	4	37	114