



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y
relaciones humanas de los docentes de CEBA de Los
Olivos, 2016**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mgtr. Montañez Bambaren, Rosa Luz (ORCID: 0000-0003-1521-0222)

ASESOR:

Dr. Salvatierra Gómez, Ángel (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA — PERÚ

2017

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, quienes me apoyaron en los momentos más difíciles, y a mi hijo que me ha inspirado para lograr mis metas.

Agradecimientos

A mis catedráticos y amigos, quienes, con empeño y dedicación, brindan sus conocimientos enriqueciendo el quehacer educativo, fomentando la ética y la calidad de la enseñanza en todo nivel educativo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Antecedentes	2
1.1.1. Antecedentes internacionales	2
1.1.2. Antecedentes nacionales	3
1.2. Fundamento científico, técnico y humanística de cada variable	4
1.2.1. Gestión del conocimiento	4
1.2.2. Trabajo colaborativo	12
1.2.3. Relaciones humanas	18
1.3. Justificación	22
1.3.1. Justificación práctica	22
1.3.2. Justificación teórica	22
1.3.3. Justificación metodológica	23
1.3.4. Justificación epistemológica	23
1.4. Problema	23
1.4.1. Problema general	26
1.4.2. Problemas específicos	26
1.5. Hipótesis	26
1.5.1. Hipótesis general	26
1.5.2. Hipótesis específicas	27
1.6. Objetivos	27
1.6.1. Objetivo general	27
1.6.2. Objetivos específicos	27
	vii

II. MARCO METODOLÓGICO	28
2.1. Variables	29
2.1.1. Gestión del conocimiento	29
2.1.2. Trabajo colaborativo	29
2.1.3. Relaciones humanas	29
2.2. Operacionalización de las variables	30
2.3. Metodología	31
2.4. Tipo de estudio	31
2.5. Diseño	32
2.6. Población, muestra y muestreo	33
2.6.1. Población	33
2.6.2. Muestra	33
2.6.3. Muestreo	34
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.7.1. Técnicas	34
2.7.2. Instrumento	35
2.8. Método de análisis de datos	41
2.9. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	43
3.1. Resultados descriptivos	44
3.1.1. Gestión del conocimiento	44
3.1.2. Creación del conocimiento	45
3.1.3. Compartir conocimiento	46
3.1.4. Aplicación del conocimiento	47
3.1.5. Diseño de la estrategia	48
3.1.6. Implementación de la estrategia	49
3.1.7. Trabajo colaborativo	50

3.1.8. Motivación	50
3.1.9. Objetivos	51
3.1.10. Ambiente	52
3.1.11. Aporte individual	53
3.1.12. Cooperación	54
3.1.13. Comunicación	55
3.1.14. Relaciones humanas	56
3.1.15. Comunicación efectiva	57
3.1.16. Relaciones interpersonales	58
3.1.17. Solución de problemas	59
3.1.18. Aceptación a los cambios personales y profesionales	60
3.2. Resultados inferenciales	61
3.2.1. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas	61
3.2.2. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva	62
3.2.3. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales	64
3.2.4. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la solución de problemas	65
3.2.5. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva	66
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
VIII. ANEXOS	79

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable gestión del conocimiento</i>	30
Tabla 2	<i>Operacionalización de la Variable trabajo colaborativo</i>	30
Tabla 3	<i>Operacional de la variable relaciones humanas</i>	31
Tabla 4	<i>Población de estudio</i>	33
Tabla 5	<i>Muestra de docentes del CEBA, UGEL 02</i>	34
Tabla 6	<i>Baremos de la variable gestión del conocimiento</i>	37
Tabla 7	<i>Baremos de la variable trabajo colaborativo</i>	38
Tabla 8	<i>Baremos de la variable relaciones humanas</i>	38
Tabla 9	<i>Juicios de expertos</i>	39
Tabla 10	<i>Niveles de confiabilidad</i>	40
Tabla 11	<i>Confiabilidad del instrumento</i>	41
Tabla 12	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la variable gestión del conocimiento</i>	44
Tabla 13	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión creación del conocimiento</i>	45
Tabla 14	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión compartir conocimiento</i>	46
Tabla 15	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión aplicación del conocimiento</i>	47
Tabla 16	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión diseño de la estrategia</i>	48
Tabla 17	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión implementación de la estrategia</i>	49
Tabla 18	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la variable trabajo colaborativo</i>	50
Tabla 19	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión motivación</i>	50
Tabla 20	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión objetivos</i>	51
Tabla 21	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión ambiente</i>	52
Tabla 22	<i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión aporte individual</i>	53

Tabla 23 <i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión cooperación</i>	54
Tabla 24 <i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión comunicación</i>	55
Tabla 25 <i>Distribución de la muestra según sus niveles de la variable relaciones humanas</i>	56
Tabla 26 <i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión comunicación efectiva</i>	57
Tabla 27 <i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión relaciones interpersonales</i>	58
Tabla 28 <i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión solución de problemas</i>	59
Tabla 29 <i>Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión aceptación a los cambios personales y profesionales</i>	60
Tabla 30 <i>Correlación de orden entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas de los docentes del CEBA</i>	62
Tabla 31 <i>Correlación de orden entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva de los docentes del CEBA</i>	63
Tabla 32 <i>Correlación de orden entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes del CEBA</i>	64
Tabla 33 <i>Correlación de orden entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la solución de problemas de los docentes del CEBA</i>	65
Tabla 34 <i>Correlación de orden entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la aceptación de los cambios personales y profesionales de los docentes del CEBA</i>	66

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Niveles de la variable gestión del conocimiento según docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	44
<i>Figura 2.</i> Niveles de creación del conocimiento según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	45
<i>Figura 3.</i> Niveles de compartir conocimiento según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	46
<i>Figura 4.</i> Niveles de aplicación del conocimiento según docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	47
<i>Figura 5.</i> Niveles del diseño de la estrategia según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	48
<i>Figura 6.</i> Niveles de implementación de la estrategia según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	49
<i>Figura 7.</i> Niveles de trabajo colaborativo según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	50
<i>Figura 8.</i> Niveles de motivación según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	51
<i>Figura 9.</i> Niveles de objetivos según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	52
<i>Figura 10.</i> Niveles de ambiente según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	53
<i>Figura 11.</i> Niveles de aporte individual según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	54
<i>Figura 12.</i> Niveles de cooperación según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	55
<i>Figura 13.</i> Niveles de comunicación según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	56
<i>Figura 14.</i> Niveles de relaciones humanas según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	57
<i>Figura 15.</i> Niveles de comunicación efectiva según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	58
<i>Figura 16.</i> Niveles de relaciones interpersonales según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016	59

Figura 17. Niveles de solución de problemas según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016 60

Figura 18. Niveles de aceptación personal y profesionales según los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL 02, 2016 61

Resumen

El presente estudio aborda tres tópicos gravitantes para la mejora de las condiciones pedagógicas de los docentes; por ende, de la calidad educativa: la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas. Para dicho cometido, se plantea un objetivo general a cumplir a lo largo del desarrollo de la investigación: determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas de los docentes del CEBA de Los Olivos. La muestra probabilística constituye el total de la población: 132 docentes del CEBA de este mismo distrito. El recojo de datos sobre las variables de estudio se realizó a través de instrumentos validados por expertos: cuestionarios. Posteriormente, el procesamiento de los datos se realizó mediante el *software* SPSS 22. El método empleado en la investigación es de tipo básico, de nivel descriptivo, y diseño descriptivo correlacional múltiple y de corte transversal. La relación que existe entre las tres variables arroja una correlación múltiple de 0.5193, el mismo que indica una relación moderada y positiva. En cuanto a la prueba de hipótesis, se tiene el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$, que representa 1.96 frente al Z calculado: 6.60103; lo que indica que $Z(1-\alpha/2) < Z$ calculado.

Palabras clave: gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas.

Abstract

The present study addresses three important topics for the improvement of the pedagogical conditions of teachers; therefore, of educational quality: knowledge management, collaborative work and human relations. For this purpose, a general objective is proposed to be fulfilled throughout the development of the research: to determine the relationship between knowledge management, collaborative work and the human relations of the teachers of the CEBA of Los Olivos. The probabilistic sample constitutes the total population: 132 CEBA teachers from this same district. The data collection on the study variables was carried out through instruments validated by experts: questionnaires. Subsequently, the data processing was carried out using the SPSS 22 software. The method used in the research is of a basic type, descriptive level, and multiple correlational descriptive design and cross-sectional. The relationship that exists between the three variables shows a multiple correlation of 0.5193, which indicates a moderate and positive relationship. Regarding the hypothesis test, we have the Z test statistic $(1-\alpha / 2)$, which represents 1.96 compared to the calculated Z: 6.60103; which indicates that $Z (1-\alpha / 2) < Z$ calculated.

Keywords: Knowledge management, collaborative work and human relations.

Resumo

O presente estudo aborda três temas importantes para a melhoria das condições pedagógicas dos professores; portanto, de qualidade educacional: gestão do conhecimento, trabalho colaborativo e relações humanas. Para tanto, propõe-se um objetivo geral a ser cumprido ao longo do desenvolvimento da pesquisa: determinar a relação entre a gestão do conhecimento, o trabalho colaborativo e as relações humanas dos professores do CEBA de Los Olivos. A amostra probabilística constitui a população total: 132 professores do CEBA desse mesmo distrito. A coleta de dados sobre as variáveis do estudo foi realizada por meio de instrumentos validados por especialistas: questionários. Posteriormente, o processamento dos dados foi realizado no software SPSS 22. O método utilizado na pesquisa é do tipo básico, de nível descritivo, com delineamento descritivo, correlacional múltiplo e transversal. A relação que existe entre as três variáveis mostra uma correlação múltipla de 0,5193, o que indica uma relação moderada e positiva. Em relação ao teste de hipótese, temos a estatística do teste $Z (1-\alpha / 2)$, que representa 1,96 em relação ao Z calculado: 6,60103; o que indica que $Z (1-\alpha / 2) < Z$ calculado.

Palavras-chave: gestão do conhecimento, trabalho colaborativo e relações humanas

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Esta investigación ha contemplado las referencias de diferentes instituciones universitarias tanto nacionales como internacionales; y, además de otros medios electrónicos, de los cuales se obtuvieron información oportuna y pertinente que se relacionan las variables del estudio. A continuación, se describen los antecedentes mencionados de acuerdo al país en el que fueron publicados: medios locales y extranjeros.

1.1.1. Antecedentes internacionales.

Cantoral (2013), para la Universidad Simón Rodríguez, presentó un estudio que pretendía encontrar en qué medida se vincula la gestión del conocimiento con las características que se esperan de 280 futuros profesionales de administración en una universidad venezolana. Para lograr dicho cometido, se desarrollaron cuestionarios con cinco alternativas (Likert) para proveer de los datos necesarios a este estudio. Como marco metodológico, se valió del paradigma positivista, con un estudio básico de enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Tras analizar los datos, el investigador pudo concluir el vínculo era moderado.

Cassani (2014), sustentó la tesis doctoral *Gestión del conocimiento y relaciones humanas en los docentes del Colegio Belgrano, Buenos Aires*. Este estudio se planteó la meta principal de determinar si las variables gestión del conocimiento y relaciones humanas presentaban algún tipo de correlación. La investigación adoptó el diseño de correlación múltiple. Su muestra estuvo conformada por 250 escolares, quienes aportaron los datos de estudio a través de preguntas organizadas con parámetros Likert. Finalmente, el autor validó la hipótesis de que ambas variables mantienen una correlación alta (Rho 0,981 de Spearman).

Serrantes (2014), como tesista del doctorado en educación por la Universidad Simón Rodríguez, presentó una investigación experimental y transversal sobre el trabajo colaborativo y la competencia académica de los alumnos de instituciones educativas de Caracas. Este estudio buscó, principalmente, determinar qué tipo de correlación existía entre las variables trabajo colaborativo y rendimiento académico aplicada a 180 alumnos de la zona periférica de Caracas, Venezuela. Tras aplicar la escala de Likert y analizar los datos

recogidos, el investigador concluyó que los estudiantes tienen un bajo rendimiento escolar y que es moderada la correlación entre bajo rendimiento académico, problemas familiares y problemas migratorios. En términos estadísticos, el resultado fue de 0,754 (Spearman).

Valderrama (2013) analizó en 40 profesores la correlación entre su gestión del conocimiento y su práctica educativa la escuela bogotana C. Gales. Respecto al marco metodológico, se adoptó el diseño correlacional. Los integrantes de la muestra respondieron cincuenta ítems (veinticinco por variable). Esto permitió el recojo y el posterior estudio de la data. Concluyó que existe una fuerte correlación entre ambas variables de estudio y que la permisividad constituye el estilo más frecuente de los educadores.

En 2014, Lettelier indagó cómo se correlaciona el manejo de conocimiento con la praxis educativa de 150 profesores que laboran en la escuela chilena Las Condes. Para dicho cometido, utilizó el diseño transversal y descriptivo correlacional. Los profesores resolvieron una serie de encuestas con el fin de recabar los datos necesarios para este estudio. A continuación de tabular e interpretar los datos, encontró que las variables estaban altamente correlacionadas.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

En el año 2015, Bermúdez desarrolló un estudio no experimental cuantitativo positivista en 130 profesores de la séptima red limeña para determinar la correlación entre autovaloración y motivación para desempeñar su labor. En ella corroboró su hipótesis de trabajo (99,6%): la autoestima y la motivación en el trabajo inciden en las competencias de los profesores.

Castro (2013) concluyó que existe una alta correlación (0,907) el manejo del conocimiento con la praxis docente luego de aplicar un cuestionario de graduación politómica a una muestra de cincuenta profesores de la *Universidad Nacional del Callao* para una investigación correlacional en la *Facultad de Ciencias administrativas*.

Santos (2012), en su tesis correlacional, encontró un vínculo moderado (0,686) entre cómo se gestiona el conocimiento y la capacidad que tienen de aprender 80 estudiantes villarealinos que se preparaban para la docencia.

García (2011), realizó una tesis correlacional cuantitativa. Aplicó preguntas graduadas tipo Likert con cinco alternativas a 60 estudiantes sanmarquinos que se preparaban para la docencia (noveno ciclo). A partir de los resultados, determinó que la correlación es alta (0,801) entre gestión del conocimiento y formación profesional.

Pérez (2013) desarrolló una tesis correlacional a través de la aplicación de preguntas graduadas tipo Likert a 150 directores de la Red 01 – Callao. A partir de los resultados, determinó que la correlación manejo del conocimiento/ planeamiento estratégico es alta (0,978).

1.2. Fundamento científico, técnico y humanística de cada variable

1.2.1. Gestión del conocimiento

En el año 1995, tanto Takeuchi como Nonaka presentaron una teoría sobre la formación del conocimiento dentro del ámbito empresarial, conocida como el modelo de creación del conocimiento. Esta estudia cómo ciertas instituciones empresariales de Japón complementan su praxis con nociones de sus pares de Occidente. Los autores relacionan y seleccionan términos luego de considerar los principales aportes filosóficos sobre teorías económicas vinculadas con la administración y el tema delimitado (p. 87).

Por una parte, Nonaka y Takeuchi (1995) consideraron al conocimiento explícito como aquel que se expresa tanto por vía de la palabra como por vía numérica. Resulta de fácil comunicación, además puede ser distribuido como referencias, formulaciones de corte científico, codificaciones, etc. Por otra parte, acerca del conocimiento tácito, se indica que este presenta una dificultosa visibilidad. Asimismo, es expresable, altamente personal y de compleja formalización y comunicación. El tipo de conocimiento analizado involucra, además de los ideales, aspectos subjetivos e intuitivos, emocionales y valorativos (p. 88).

Por otra parte, propusieron que el conocimiento tácito se encuentra profundamente relacionado con la acción y la experiencia personales. Su comprensión implica tres aspectos: 1) el aprendizaje mediante la experiencia directa, basada en ensayo y error; 2) la innovación, la cual es un proceso principalmente personal y de renovación organizacional; 3) el conocimiento organizacional no solo es adquirido y almacenado por medio de diversos tipos de

textos, sino gracias incluso a los hábitos, la intelección metafórica y aspectos intuitivos (p. 89).

Estos investigadores concluyeron que la creación del conocimiento se efectúa mediante la transformación de ambas de conocimiento, de manera que el origen del entendimiento se produce si la información obtenida (explícita y tácita) se sintetizan gracias a los distintos grados de tipo organizacional. Esta síntesis inicia a escala individual y asciende, luego, a la del grupo y la organización y, finalmente, al interorganizacional. Así, se crea información que lleva tanto a la renovación tecnológica como a la de productos, e incluso de procedimientos y tácticas a nivel organizacional.

Toda formación de conocimiento implica socializar (implícito-implícito), externalizar (implícito-explícito), combinar (explícito-explícito) e internalizar (explícito-tácito). Socializar, por tanto, involucra conocimientos transmitidos mediante el habitual ejercicio de la socialización, lo que facilita compartir vivencias en función de lo observado, lo imitado, lo practicado o lo discutido, con el fin de producir modelos mentales o destrezas técnicas. Sin embargo, es complejo lograrla, ya que abarca aceptar lo que creen y sienten los demás. En consecuencia, se necesita la empatía entre todos los miembros del grupo.

En cambio, el externalizar se vincula con el acto de crear ideas; es decir, con un paradigma de la mente que tácitamente se entiende por la verbalización, pero que, finalmente, logra traducir explícitamente sus nociones conceptuales (p. 95). Durante esta etapa, cada individuo reflexiona, pero dentro del grupo y gracias a herramientas racionales (inducir, deducir y abducir). Cabe resaltar que, según los autores, el abducir es posible por el uso de expresiones figurativas, que permiten modelar explícitamente las nociones conceptuales. La combinación, por otra parte, es una sistematización de conceptos, en la cual se remodela la información. Esta es expresada con la intención organizacional de formular cierto modelo (en la producción o en el servicio) que presente diversos aspectos (investigar, desarrollar, vender, controlar la calidad, etc.) Además, busca diseñar un nuevo modelo organizativo, en el cual intervengan equipos de todas las áreas.

Sin embargo, aunque se explicita el conocimiento, nada avala que se internalice, y solo si se logra la internalización, dicho tipo de información no seguirá un proceso creativo a pesar de que se haya procesos colectivos involucrados (p. 96).

Aprendizaje organizacional según el modelo de Crossan (1999)

Para Crossan (1999), todo aprendizaje organizacional es una herramienta vital que transforma estratégicamente a la empresa, pero necesita que esta explore y aprenda diversas maneras de pensamiento, comportamiento y práctica de aquello que ha asimilado. Además, el reconocimiento y la administración de las relaciones entre explorar y practicar se configuran como desafíos importantes en esta teoría (p. 64).

La teoría que Crossan presenta sobre cómo se aprende en una organización está cimentada en el supuesto de que dicho aprendizaje confronta en cierta medida la asimilación de conocimientos diferentes (exploración) y la puesta en práctica de ellos (explotación). Otro cimiento de la teoría reside en la consideración del individuo, el grupo y la organización como aspectos centrales. El postulado tercero asume que los aspectos mencionados se vinculan a través de mecanismos socio-psicológicos (intuir, interpretar, integrar e institucionalizar). El último postulado indica que hay una influencia biunívoca entre el conocimiento y la praxis. Además de estos postulados, la teoría se basa en una proposición: el *feedforward* (proceso de proyección) y el *feedback* (proceso de retroalimentación) determinan cómo se intuye, interpreta, integra e institucionaliza. Por último, la intuición y la interpretación son procesos humanos individuales, mientras que interpretar e integrar en el grupo, así como integrar e institucionalizar son habilidades generadas en una organización (p. 66).

Por otra parte, Argote (1999) considera que la integración de la información nueva en aspectos tecnológicos, estructurales y rutinarios posibilita reducir en distintos grados la desvalorización de la información. Así, incorporar el conocimiento en el campo tecnológico es más consistente, más confiable y su escala es mayor; en rutinas presenta una flexibilidad superior, ya que esta se presenta en función de los individuos que las llevan a cabo. Además, estos

procesos resultas efectivos si se intenta reunir y conservar la información nueva de una empresa (p. 67).

Asimismo, Argote (1999), reconoce que esta teoría dinámica del aprendizaje organizacional puede presentar en las organizaciones una ralentización en cuanto a la competencia para procesar el nuevo conocimiento de los individuos, debido a sus falta de capacidad para detectar y transmitir los conocimientos no explícitos. El conocimiento incorporado es más resistente a la devaluación y se transfiere con mayor facilidad que el individual (p. 67).

En relación a lo anterior, Crossan (1999), reafirma la importancia de resaltar cómo intuir e interpretar son mecanismos personales favorecedores de exploraciones y formaciones de conocimientos. No obstante, su teoría identifica que innovar es un proceso relevante en las organizaciones, pues surge como producto colectivo. Actualmente, es imposible concebir la evolución científico-tecnológica si se prescinde del aporte de colectivos transdisciplinario de personas dedicadas a la investigación, pues si sus investigaciones no estuviesen articuladas, el resultado sería un aporte irrelevante irrelevantes (p. 68).

En cuanto a Rodríguez (2011), la gestión del conocimiento son los aspectos tácticos y operacionales para crear, capturar, transformar, así como utilizar insumos imprescindibles para conseguir los objetivos que se propone cada institución. El conocimiento requiere que se lleve a cabo una gestión eficaz en el capital intelectual. Para ello, es necesario operar controladamente las actividades y los programas relacionados con la gestión del conocimiento (p .123).

Tanto Weihrich como Koontz (2011) conciben que la gestión consiste en un procedimiento para obtener, desplegar o usar diferentes tipos de herramientas mínimas con el fin de conseguir los objetivos organizacionales (p. 348). Así, pues, si se desea que el conocimiento sea gestionado, es necesario seguir la definición planteada, con la atingencia de que se cambie la idea de 'herramientas' por el de 'conocimientos'.

Por otro lado, Chiavenato (2012) considera que el procedimiento de planificación, organización, dirección y el control de la utilización de herramientas que consigan las metas de la organización es lo que debería denominarse 'gestión'

(p. 91). Para el autor, la gestión es sinónimo del uso adecuado de los recursos con fines de lograr los objetivos institucionales.

Existe un sinnúmero de definiciones sobre cómo gestionar los conocimientos en una organización. Por ejemplo, para Minakata (2009), requiere de diversos y sincronizados mecanismos para generar ventajas sostenibles y competitivas en función de su propio bagaje intelectual y su competencia para resolver rápidamente los desafíos (p. 78).

Gestionar el conocimiento en una etapa avanzada de la sociedad de la información, exige creativas maneras de organizar, planificar tácticas que formen y posibiliten desarrollar de manera eficiente y constante el bagaje intelectual, y de una mejora y desarrollo de las organizaciones. Al respecto, las nuevas propuestas que se elaboran es un espacio que conviene conocer, explorar y aprovechar.

El autor O'Dell (2008) la considera como la decisión para obtener y aprovechar la praxis grupal de toda empresa, la cual le otorga más accesibilidad a cualquier miembro de la empresa (p. 54). Así, la gestión del conocimiento es suministrar la información adecuada a las personas pertinentes y en el momento oportuno, de modo que responda al contexto y sea, además, reutilizable.

Para Davenport (2003), gestionar todo conocimiento implica la creación, la adquisición, el mantenimiento, la utilización y el procesamiento de los conocimientos (previos o nuevos) a pesar de las complicadas transformaciones del contexto; todo esto con el fin de dar a los trabajadores el conocimiento que requieren para que sus actividades sean desempeñadas con eficiencia (p. 5). Entonces, su principal misión consiste en la creación de un contexto en el que se pueda acceder con facilidad a la data que se requiera, de manera que incentive ideas innovadoras y decisiones acertadas.

Por otra parte, para Martínez (2003), la gestión del conocimiento es aquel procedimiento de administrar, abiertamente todo activo inmaterial con el objetivo de que la institución origine, busque, conserve y transmita información que determine resultados productivos y competitivos (p. 6).

Bueno, en 2002, consideró que la información es la gestionada siempre y cuando la organización planifique, coordine y controle la data que se produce en su

interior, con miras a desarrollar capacidades básicas para cumplir sus objetivos (p. 22), lo que propiciará que los aprendizajes mejoren y que se desarrolle sus potencialidades transformadoras de la praxis en la educación (tanto en la dirección general como en la supervisión y en la dirección de los colegios).

Romero (2004), por otro lado, sostiene que la gestión del conocimiento consiste en desarrollar intencionalmente competencias en personas y organizaciones; en otras palabras, se trata de innovar mecanismos de interacción para aprender y que participantes fortalezcan sus propias competencias (p. 21). Además, esta gestión está presente en aspectos relacionados con temáticas vinculadas con la cultura de la información y abarcan los tópicos del aprendizaje virtual y de la educación abierta.

OCDE-FLACSO (2006) manifestó que el conocimiento se gestiona en dos etapas: el producir y el difundir; por su parte, el apropiarse debe afrontar dos problemas: no solo la deficiencia en el conocimiento de la naturaleza, la importancia y los resultados de las evaluaciones a escalas mayores, sino también las dificultades para interpretar las conclusiones sobre los aprendizajes de los estudiantes, la estrategia de los profesores para enseñar y cómo se forman estos. La etapa de transferir y generalizar la información que se produjo no se contempla todavía en los centros educativos (p. 34).

Con el fin de completar la gestión de información, se debe integrar tanto a los estudiantes como a sus padres. De este modo, si estos consiguen la identificación y valoración del resultado de sus aprendizajes, podrán alcanzar que su nuevo aprendizaje (no solo cultural sino organizacional) podrá impactar significativa y durablemente en sus vidas.

Pilares de la gestión del conocimiento

Tanto Ongallo como Gallego, en 2004 consideran la existencia de peculiaridades propias de las dimensiones del conocimiento, y cada una de ellas es vital para gestionarlo. El ámbito conceptual es la primera, y consiste en la identificación de los procedimientos para retener y utilizar el conocimiento adquirido. Aunque este conocimiento puede pertenecer a cuatro ámbitos (el que se basa en el idealismo, el que se basa en la sistematización, el que se basa en la pragmática y el basado

en la automatización), esta dimensión recopila todos los niveles de la información, lo que permitirá que los individuos se desempeñen adecuadamente. (p. 56).

El autor manifestó que los cuatros tipos de conocimiento son, con sus respectivas particularidades, el conocimiento al nivel de las ideas, el conocimiento sistemático, el conocimiento práctico y el conocimiento automático, los cuales se hacen presente en el ámbito personal. Cada individuo puede inferir conocimientos, a partir de la información que tiene, utilizando su capacidad de pensar y su sabiduría.

Gallego y Ongallo (2004), la segunda dimensión se denomina manifestación. Se centra en las diversas instancias tecnológicas encargadas de hacer más sencillo el proceso de gestionar la información. Pueden ser máquinas, destrezas, experiencias, pero también aspectos relacionados con lo tecnológico, la sistematización y el tratamiento de la información dentro de una institución (p. 56).

Para generar conocimientos es muy importante contar con los instrumentos tecnológicos que permiten facilitar y, sobre todo, contar con una habilidad que nos diferencia frente a los demás. Asimismo, se requiere del concurso simultáneo de todos los involucrados en las labores de la organización.

Dimensiones de la gestión del conocimiento

Según Rodríguez (2011), consideró las siguientes dimensiones: crear nuevos conocimientos, compartir conocimientos, aplicar adecuadamente la información, así como diseñar e implementar distintas estrategias. A continuación, se desarrollan cada una de ellas.

Dimensión 1: Crea nuevos conocimientos

En término de Rodríguez (2011), la creación de conocimiento consiste en que los directivos crean nuevos conocimientos que permitan al sistema explorar y detectar nueva información para integrarla a la anterior, interactuando entre sí para crear conocimientos nuevos (p. 10).

Guzmán (2007), por otra parte, la definió como el proceso de organizar el material humano, tangible y económico con la finalidad de generar mayores conocimientos nuevos, nociones que posibiliten producir y plantear procesos y

servicios innovadores, y transmitir estos conocimientos a las demás áreas organizacionales (p. 37).

De esta manera, la generación de conocimientos depende de acciones puntuales como innovar, definir cómo se debe organizar, proveerse de lo necesario para innovar, definir las metas a innovar, evaluar y seguir los pasos de la sistematización. En este sentido, la organización debe invertir recursos y tiempo con el fin de determinar cuál es el paradigma adecuado que delinee los procedimientos (fases, actividades, e interrelaciones) para innovar y gestionar el resultado. El resultado debe expresarse en un flujograma específico en función de las características de la organización y cómo ha sido el anterior proceso.

Dimensión 2: Compartir conocimientos

Para Rodríguez (2011), consiste en que cómo, a partir de las metas de la empresa, se logra compartir, intercambiar y transferir la información entre los ejecutivos de sus direcciones (p. 11).

Rainusso (2013), definió al conocimiento como el único recurso inextinguible y de reproducción ilimitada. Además, se refuerza al compartirlo, ya que al intercambiarlo se puede lograr avances importantes, por el aporte a nuestro propio crecimiento y al desarrollo de la sociedad. Conservar un conocimiento sin compartirlo podría interrumpir su misma creación, debido a que lo que resultaría insignificante para uno, puede ser útil a otra persona (p.123).

Para la autora, compartir conocimiento es nutrirse de ellos y poder seguir generando nuevos que permitan innovar en forma permanente. Cuando no se comparte conocimientos, estos quedan obsoletos y no permiten generar nuevos.

Dimensión 3: Aplicación del conocimiento

Rodríguez (2011), define la tercera dimensión como la etapa cuando los directivos aplican los conocimientos generados y compartidos con el fin de decidir asertivamente dentro de la organización (p. 12). Asimismo, Goethe (2009) señala que el conocimiento si la aplicación es insuficiente, así como lo es el deseo sin la acción (p. 4).

García (2015) consideró que el campo de la promoción de la educación es analizado como el privilegiado para aplicar, experimentar y promover la filosofía de la gestión del conocimiento. En primer lugar, se estudia la disciplina y se establece el lugar central que ocupa la transferencia del conocimiento. En segundo lugar, se señalan los retos y las oportunidades. En tercer lugar, se plantea el paradigma adecuado (tradicional o estratigráfico) para implementar cómo el conocimiento debe gestionarse. un modelo para implementar la gestión del conocimiento (p. 1).

Para la educación, es importante aplicar los conocimientos con la finalidad de conocer mejor los retos y las oportunidades, y finalmente se requiere decidir de la manera más acertada.

Dimensión 4: Diseño de la estrategia

Según Rodríguez (2011), esta dimensión consiste en diseñar estrategias de máxima calidad para lograr los objetivos, lo cual brinda una solución eficaz y eficiente, creando un valor que permita el desarrollo de la institución (p. 12).

Dimensión 5: Implementación de la estrategia

Por último, para Rodríguez (2011), la quinta dimensión consiste en implementar estrategias con el fin de lograr altos niveles de compromiso, confianza, armonía, obediencia y cooperación de los encargados. Esto tiene la el objetivo de alcanzar las metas en la organización (p. 13).

1.2.2. Trabajo colaborativo

En 1988, Vygotsky, plantea que interactuar socialmente es imprescindible para desarrollar la cognición. Esta interacción permite que, desde la niñez, se aprenda de la experiencia, especialmente la vinculada con la tecnología cultural para gestionar la información (p. 99).

Urbina (2014), define al trabajo colaborativo como las aportaciones que hace una persona o más hacia los equipos de trabajo sobre la experiencia, acotaciones, consejos y meditaciones acerca de lo desarrollado por cada miembro del equipo y, a su vez, espera que cada uno de estos contribuya en el mismo sentido para transformar el trabajo individual en un producto más rico (p. 23).

El trabajo colaborativo son las contribuciones que realiza una persona, para el equipo de trabajo del que forma parte, en cuanto al conocimiento, experiencias, ideas y las críticas sobre la realización del mismo trabajo. Por otro lado, espera también que los equipos sepan corresponder sobre el aporte individual de la persona en el avance de la labor conjunta con miras a conseguir un producto muy interesante e importante para la competencia.

González (2014) propone, a través del trabajo grupal, que los profesores se concentren en una labor colectiva, en la que lo tradicional lo habitual, lo rutinario y lo procedimental de carácter individualista sea cuestionado. Así, construir a partir de la labor colectiva en el colegio permite su fijación en este y en la labor de los profesores. Es decir, la colaboración se conforma por la cultura organizacional y por cómo se autoperciben los profesores (p. 120).

Para el autor, el trabajo colaborativo unifica a los profesores en todos los aspectos, ya sea esto en la parte de costumbres, tradiciones o culturales. Es muy interesante observar, en el seno de las instituciones educativas, la práctica del trabajo colaborativo que realizan profesores, padres, alumnos y, así, las actividades cobran mayor performance y se logra con éxito los objetivos institucionales.

En 2000, tanto Giménez como Guitert, indicaron que la colaboración en el ambiente laboral requiere de un aprendizaje individual previo gracias a su participación en diferentes grupos. Esto sucede cuando existe una reciprocidad en el grupo, el cual sabe diferenciar las distintas perspectivas, lo cual genera el mecanismo que podrá construir y estructurar la información (p. 53).

La colaboración en el ambiente laboral otorga mayor conocimiento a los integrantes, porque existe confrontación de ideas para lograr, en menor tiempo, la realización de las actividades que son fuente de la aplicación de los conocimientos. Este tipo de trabajo existe donde se observa ayuda mutua entre todos los integrantes de los equipos de trabajo.

Asimismo, en 2011, tanto Pico como Rodríguez indicaron que, en el ámbito escolar, la colaboración requiere que los profesores y sus estudiantes avancen unidos y sumen sus capacidades; también promueve el aprendizaje a partir de la interacción y la cooperación (p. 9). Por lo tanto, colaborar dentro del aula es una

labor recíproca, ya que permite mostrar tanto los conocimientos entre los estudiantes y el docente, como sus respectivos esfuerzos que realizan para conseguir sus metas propuestas y los resultados esperados.

Por otra parte, Peña (2015) señala que, en el trabajo colaborativo, los resultados benefician a los integrantes y tienen como elementos básicos a la interdependencia positiva, la interacción proveedora que está presente en los estudiantes, la responsabilidad individual, la distribución de las tareas que permiten las interacciones de los equipos de trabajo y, además, la realización de las mismas para el fortalecimiento de los integrantes (p. 6).

Guiza (2011), sostiene que el concepto de trabajo colaborativo ha sido investigado ampliamente. El término se refiere a un número de instrucciones con las cuales los aprendices trabajan en grupos pequeños. Debido a que se fijan una meta en común, los alumnos son responsables tanto de su aprendizaje como del de los demás integrantes (p. 47).

Para los aprendices, el trabajo colaborativo juega un rol de mucha importancia, porque les permite desenvolverse en grupos, realizando sus tareas asignadas en un tiempo prudencial, así como la ejecución de las actividades para cumplir las metas comunes que suman para lograr la meta propuesta por la organización.

En cambio, Rodríguez (2012) definió que este es una de las principales estrategias curriculares y organizacionales con enfoque inclusivo. Su inclusión permitió avances significativos de los profesores y cómo gestionaron sus currículas gracias al apoyo de la organización y los cambios pedagógicos en la praxis (p. 1).

El trabajo colaborativo es una estrategia que se utiliza dentro de una organización para lograr los resultados en corto tiempo y con el uso eficiente de los recursos. Para su logro, se requiere que el docente modifique sus pensamientos y acciones rompa su estilo de trabajo y abra nuevos conocimientos para mejorar su calidad de vida.

En el año 199, Bauer y Graden indica que resolver problemas dentro de un sistema de colaboración significa, en resumidas cuentas, colaborar (p. 106). En las aulas, el proceso de aprendizaje requiere de todos los actores (docentes,

estudiantes, tutores y los demás trabajadores educativos), de modo que la educación adquiere un fondo inclusivo.

Finalmente, la colaboración en el trabajo, según una investigación del Gobierno de Chile (2012), se configura como un elemento vital en pro del incremento de las competencias de cada profesor y cada alumno en el marco de la sociabilización de sus conocimientos, sobre todo si se enfrenta a problemas (p.12).

Características del trabajo colaborativo

En el año 2000, Giménez y Guitert señalaron que la colaboración en el trabajo se estructura a partir de la interrelación entre individuos heterogéneos, por los que motivarlos para lograr las metas a partir de la capacidad para comunicarse y el establecimiento de la justicia y el equilibrio entre los vínculos e incluso en las responsabilidades que comparten los individuos según los conocimientos y las aptitudes de cada. Así, en la educación, la colaboración depende de cómo se interactúa y se construye colectivamente el conocimiento (p. 54).

Importancia del trabajo colaborativo.

Respecto a este punto, Urbina (2014) concibió que los entornos de aprendizaje, en los cuales se desarrolle el trabajo colaborativo, se transforman en aprendizajes relevantes, ya que el conocimiento adquirido se retroalimenta con los comentarios y aportes del grupo (p. 45).

Es importante, debido a que recoge los conocimientos de los demás integrantes, lo cual produce un conocimiento más enriquecedor a la persona que trabaja en equipo bajo la modalidad de trabajo colaborativo. Además, aporta con sus ideas y comentarios para mejorar el trabajo donde se encuentra laborando y fortalecer su capacidad innovadora en el grupo.

Estrategias que favorezcan la convivencia de un trabajo colaborativo

Urbina (2014) señaló las siguientes estrategias: comunicación o interacción entre los participantes, promoción de foros de discusión, rúbricas de evaluación, propuesta de temas que promuevan, intencionalmente, exposiciones, conferencias y entrevistas (p. 46).

Dimensiones del trabajo colaborativo

Urbina (2014) consideró las siguientes dimensiones: motivación, objetivos, ambiente, cooperación y comunicación (p. 47).

Dimensión 1: Motivación

Urbina (2014) la define como un motor imprescindible (estimulado externamente o por los propios procesos mentales) para que se actúe de un modo específico a la persona a actuar de determinada manera (p. 51).

La motivación es parte esencial en el trabajo colaborativo. Significa el origen del comportamiento que permite adicionarse o alejarse a la persona. Por eso, es esencial para realizar todo tipo de trabajo. Esta puede ser externa o interna, siendo la más principal la segunda, que impulsa a la persona al trabajo colaborativo.

García (2014) indica que los elementos de la motivación estimulan, mantienen e indican el camino hacia la meta, por lo que se configura como un principio medular que debe conocerse y dominarse para administrar personas, de manera que la organización construya una cultura organizacional confiable y sólida (p. 6).

Además, la motivación direcciona a la persona a lograr los objetivos propuestos. En el siglo XXI, la motivación es la base de todas las empresas. Por esta razón, ellas se preocupan por capacitar a su personal, porque consideran que una persona motivada rinde más que las no lo están.

Motivación intrínseca

Urbina (2014) define a la motivación intrínseca como una herramienta para vencer las barreras que impiden la transmisión de conocimiento. Favorece la aparición del conocimiento tácito, la pronta solución de las dificultades, la transmisión de praxis adecuadas y el perfeccionamiento de capacidades (p. 53). Así, se logra obtener los resultados esperados a favor de la organización.

Motivación extrínseca

Urbina (2014) define a esta motivación como la unión de compensaciones pecuniarias —indirectas o no— en contraprestación que de su labor obtiene una persona. Resulta indispensable si se desea conseguir que las personas cumplan las labores vitales de la empresa (p. 54).

Esta motivación requiere de la parte externa como son los reconocimientos, incentivos, pagos de haberes. Además, conduce a los trabajadores a realizar sus labores con un esfuerzo sobrehumano que permitirá alcanzar los objetivos de la empresa u organización.

Dimensión 2: Objetivos

Urbina (2014) concibe los objetivos como resultados que se requieren alcanzar mediante de las acciones. Siempre aluden a un estado ideal que se aspira lograr y los resultados son su materialización. Estos se consiguen por medio de acciones y conductas (p. 55).

Dimensión 3: Ambiente

Para Urbina (2014), el contexto está conformado por los elementos que existen en el centro de labores y que inciden en las personas en cuanto a su desempeño y estudios, así como los resultados que estimulan en los alumnos y en su colegio (p.56). Es el lugar donde se desarrollan las actividades de estudio y de trabajo. Este debe cumplir con los requisitos mínimos que permiten realizar, con eficacia, el trabajo.

Dimensión 4: Aporte individual

Urbina (2014) consideró que una persona, a través del trabajo intelectual, incorpora una serie de ideas importantes para la institución. Desde cualquier ámbito, la persona puede realizar aportes (p. 57).

Dimensión 5: Cooperación

Según Urbina (2014), la cooperación es el proceso de ayuda mutua. Esta requiere de la fraternidad, intimidad y compañía de alguien partícipe. Asimismo, demanda el concurso de otras fuerzas para empoderar las energías propias (p. 58).

Dimensión 6: Comunicación

Urbina (2014) indica que, durante el acto comunicativo, las personas se contactan para que la información se transfiera entre ellas. Aunque en este acto intervienen varios elementos (quien emite el mensaje, quien lo recibe, el contenido de dicho mensaje, la instancia por la que se transmite, el código que utiliza y el entorno en

el que se realiza), solo es eficiente si la información transmitida es correctamente entendida (p. 59).

1.2.3. Relaciones humanas

Según Jaramillo (2014), la teorización de cómo se relacionan las personas se originó con el fin de contrarrestar la deshumanización presente en ciertos trabajos, a la cual los trabajadores se someten forzosamente (p. 3). Los más importantes motivos del origen de la teoría sobre cómo se vinculan los humanos son la necesaria humanización y democratización en la labor de administrar, la cual consiste en flexibilizar nociones antiguas, y adecuarlas a novedosos modelos de vida. Además, otra causa es el avance de las disciplinas humanas, que consideran la influencia de la psicología y la sociología en cómo se organizan las industrias (p. 3).

Aunque se considera a Elton Mayo como fundador de la escuela humanista de la administración, el filósofo John Dewey y psicólogo Kurt Lewin perfilaron sus ideas y, con el aporte del experimento de Hawthorne, cuestionaron seriamente la escuela clásica en este campo.

Principios de la teoría de relaciones humanas

Según Ramos y Triana (2007), las propuestas de Mayo, la experimentación de Hawthorne, los aportes de psicólogos y sociólogos consiguieron perfilar sus bases (integrar, comportarse, recompensar y sancionar socialmente) vinculadas con la emotividad, la inspección y las tareas de los equipos no formales (p. 310).

La integración y el comportamiento social

La calidad de los resultados se vincula con la forma en la que el individuo se integra en la sociedad, por lo tanto, todos los trabajos se configuran como labores que dependen de las pautas que la sociedad evidencian en un grupo (p. 310).

Las recompensas y sanciones sociales

Según Ramos (2007), la estima y la consideración de los colegas hacia un trabajador disminuyen si producen mayor cantidad o menor cantidad que lo esperado (p. 310). Las recompensas dependen de la calidad de la producción que se trabaja dentro de una empresa. En función a los resultados, los gerentes

analizan los convenientes, para recompensar o sancionar, a los trabajadores según su productividad.

Los grupos informales

A pesar de que suele oponerse al aspecto formal de las organizaciones, determinan lo que se cree, lo que se espera, lo que se valora y cómo se sanciona o recompensa en función de ello (p.310). Dentro de las empresas, se organizan grupos antagónicos en muchas ocasiones, porque existen deficiencias entre los trabajadores y el gerente.

El contenido del cargo

Ramos (2007) afirma que la rotación de cargos, según Mayo, es vital para que los trabajadores no se sientan atrapados en una rutina y puedan desempeñarse eficientemente. Esto evita la monotonía y el estrés, pero ocasiona una serie de consecuencias que, en muchos casos, son cáusticos y en otras situaciones son propicios.

Los aspectos emocionales

Para Ramos (2007), los vínculos entre personas y la colaboración entre ellas disminuyen la posibilidad de los enfrentamientos (p. 310). La parte emocional es el principal motor que impulsa a la gente a realizar con mucho amor y cariño su actividad.

El estilo de supervisión

En términos de Ramos (2007), dado que los seres humanos son sociales, quienes dirigen requieren ser capaces de tratar dignamente a sus empleados; esto implica comprensión, comunicación efectiva, democracia y persuasión (p.310). El estilo propio de quienes dirigen les permite identificarse frente a los demás. Cada persona posee su propia particularidad de identificarse con un estilo o varios según las circunstancias.

Implicaciones de la teoría de las relaciones humanas

Según Ramos (2007), McGregor, Maslow, Lewin, Skinner y Simón aportaron propuestas de cómo se relacionan las personas y con ellas otorgaron los cimientos

del conductismo: estimulación, liderazgo, organización informal y dinámica de grupo (p. 311). Sin embargo, esta investigación no se detendrá en estos aportes.

Motivación

En el año 2007, Ramos indicó que la estimulación genera psicológicamente los comportamientos de las personas, pues los dirigen a satisfacer sus deseos (p.311). La motivación es un punto importante que permite realizar las actividades de una manera adecuada dentro de una empresa. Es la fuerza que impulsa a todo trabajador para cumplir con los objetivos de la empresa.

Liderazgo

Ramos (2007) lo define como el influjo producido durante el acto comunicativo entre las personas cuando se requiere conseguir las metas trazadas (p. 311).

Organización informal

Para el autor Ramos (2007), Dickson y Rothlisberger la definieron como la interacción y la relación no formal entre las personas de una institución (p. 311). Esta clase de organización surge a raíz de la agrupación de los diferentes grupos humanos, buscando un interés común que conduce a la realización de acciones con el objetivo de cumplir con las metas propuestas, en ese instante, por los diferentes grupos.

Dinámica grupal

Es, para Ramos, la integración de las personas y cómo se autoperciben dentro de su equipo (2007) en función de sus anhelos. Se activa, según Lewin, gracias a la estimulación, lo que posibilita que los integrantes se acerquen entre ellos y aprendan estímulos para lograr mayor acercamiento y aprendizaje.

Relaciones humanas

Por un lado, Ramos (2015) la define como el mecanismo de interacción humana que implica atraer y crear relaciones (positivas o no) que permitan perfeccionar el (p. 32). Por otro lado, para Rodríguez (2015), estos vínculos se verifican como producto colectivo de relaciones de unas personas con otras dentro del lugar en el que viven. Esto les posibilita establecer lazos cordiales y amistosos, pues se

cimentan en normas aprobadas por ellas mismas. De esta manera, se los individuos se desarrollan intelectual y personalmente (p. 2).

En cambio, Jaramillo (2014) la señala como acciones y actitudes que resultan del contacto individual y grupal. Toda organización ve surgir opciones de desarrollo de vínculos humanos por el número de agrupaciones y por la necesaria interacción entre ellos (p.2). Las relaciones entre los seres humanos son inevitables, porque, desde la aparición de estos, siempre se han mantenido en grupos con fines de lograr los objetivos comunes, los cuales deben lograrlos para seguir conviviendo.

Dimensiones de las relaciones humanas

Según Ramos (2015), se considera las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Comunicación efectiva

La comunicación efectiva, en estos tiempos en que el equilibrio en la comunicación asertiva necesariamente redundará en la paz social y espiritual, pues permite entender conductas, términos, ideas, vínculos, etc. A pesar de lo que se piensa, lejos de ser pasiva, la comunicación efectiva requiere una participación comprometida y constante (p. 34).

Dimensión 2: Relaciones interpersonales positivas

Se trata de aquellos vínculos de unos individuos únicos con otros con el fin de transmitir perspectivas, sentimientos, deseos y anhelos. El hecho de que cada individuo sea único determina que estas relaciones sean ricas y productivas, pues al comunicarse las personas intercambian su experiencia vital así como sus aprendizajes y requiere el esfuerzo de los demás para entender a los demás (p. 35).

Dimensión 3. Solución de problemas

Su objetivo es posibilitar que los individuos detecten y respondan adecuadamente a las contrariedades que enfrenta. Estas contrariedades se consideran soluciones pasadas no adaptadas, pero que permiten aprender a desarrollar aptitudes para el manejo eficiente y autónomo de contrariedades posibles (p. 36).

Dimensión 4. Aceptación de los cambios personales y profesionales

El saber afrontar las variaciones del entorno es tal vez la capacidad con mayor importancia que se pretende encontrar en quienes dirigen las organizaciones. Esta aptitud consiste en llevar a la práctica lo que se desea conseguir (p. 37).

1.3. Justificación

Esta tesis trata un problema actual y constante en nuestras vidas: la gestión del conocimiento y la resolución de conflictos.

1.3.1. Justificación práctica

Las conclusiones de esta tesis permitirán saber qué relaciones presentan sus variables, lo que evidenciará interpretaciones evaluadas mediante discusión. Asimismo, posibilitará concluir y recomendar de manera que la información sea aprovechable para entender la actividad docente. También podrá ser utilizada como material para que consulten alumnos que busque la comprensión de cómo la gestión del conocimiento se relaciona con resolución de problemas. El presente estudio es relevante, ya que es aplicable en el campo social, en donde las personas interesadas, en este tema, complementarán sus conocimientos para afrontar problemas exitosamente. Por último, esta investigación beneficiará a todos los directivos, profesores, estudiantes y a los profesionales. El principal beneficiado, con la investigación, serán los directivos y profesores de los CEBA de la UGEL 02, de Los Olivos, porque encontrarán el significado verdadero del conocimiento gestionado, de la labor en colaboración y de las relaciones humanas.

1.3.2. Justificación teórica

Se sustenta en resultados pasible de generalización e incorporación al bagaje científico con miras complementar el desarrollo cognoscitivo de los directivos, profesores y estudiantes sobre las teorías de gestión del conocimiento, del trabajo colaborativo y de las relaciones humanas. De este modo, resulta vital, pues tratará la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y cómo se enlaza con las vinculaciones interpersonales entre profesores de los CEBA de la UGEL 02, de Los Olivos. Por otro lado, la investigación profundizará en las teorías de los diferentes autores que estudian sobre la gestión de conocimientos, el cual es tema clave para el manejo de la gestión educativa por los directivos, así como para el trabajo

colaborativo que permite afianzar el de los directivos, profesores, ya sea por equipo o área. Por tanto, las relaciones humanas son el factor clave para lograr mejorar la enseñanza de alumnos en los colegios del país.

1.3.3. Justificación metodológica

La metodología es sencilla y clara de comprender. Esta relaciona tres variables: la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y relaciones humanas entre profesores de los CEBA de la UGEL 02 de Los Olivos. Por consiguiente, los procedimientos, métodos, instrumentos y técnicas utilizados demuestran ser válidos y confiables, por tanto, son aptos para aplicarse en otras posibles tesis.

1.3.4. Justificación epistemológica

El aporte teórico consiste en resolver problemas de los directivos, profesores y estudiantes en cuanto al conocimiento profundo de la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas. Dichos agentes, al interiorizar las teorías, podrán afrontar y resolver la problemática que ocurre en los CEBA de Los Olivos. La gestión del conocimiento es vital en el mundo educativo, pues se le considera que es el recurso humano más importante para lograr los objetivos institucionales. Asimismo, el trabajo colaborativo es el soporte de una institución educativa y, finalmente, las relaciones humanas son vitales en el éxito de los colegios, a razón de que pretenden la integración del conocimiento individual con él. Por último, la investigación aportará en materia de teorías para los futuros investigadores sobre los temas de gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas.

1.4. Problema

En el mundo, los países desarrollados han logrado éxito debido a cómo se gestiona el conocimiento y los nuevos modos de planeación y organización. Las instituciones sólidas tienen como pilar de su estructura funcional el manejo de los conocimientos y de la colaboración en el centro de labores. Este proceso que direcciona y visiona a toda organización, es imprescindible hoy en día. Sin embargo, muchas organizaciones de carácter privado y público aún adolecen de esta forma de conducir y proyectar el rumbo de las mismas, siendo una de sus causas ignorar lo que significa gestionar el conocimiento y trabajo colaborativo, y su trascendencia para toda relación humana. En el año 2000, Joia indica que la data relevante y

directriz es parte constituyente de la información, pues todo conocimiento se vincula estrechamente con la competencia para actuar, utiliza la intuición y se manifiesta de manera implícita o no.

Es así que, para entender el problema, es necesario tener una visión sobre este tema desde sus inicios hasta la actualidad. Se puede decir que la noción actual de la gestión del conocimiento no informal nace en la mitad de la década de 1950 en instituciones vinculadas con el comercio. Estas, denominaron sistema de planificación a la gestión del conocimiento. Con los años, no existe ninguna empresa importante que ignore este sistema y ya lo haya mejorado sustancialmente. Douglas G. indica que se dicho sistema se insertó en la educación casi en los comienzos de la Guerra Fría; tal vez debido a que la planificación y la financiación de los Estados se centró en proyectos que durarían muchos años.

El año 2013, el Ceplan indicó que nuestro país debía contar con ciertos requisitos económicos, sociales e institucionales (diseño y ejecución de innovaciones en el afianzamiento y la sustentabilidad económico, entre otros) para poder ser parte de la OCDE. Por tanto, se elaboró una directiva destinada a hacer cumplir dichos objetivos. Así, por ejemplo, los trabajadores del Estado recibieron capacitaciones en estrategias actuales de gestión del conocimiento. Tal es así que, a nivel nacional, se elaboró el “Primer Plan Estratégico denominado Plan Bicentenario: El Perú hacia el año 2021”, cuya meta implica conseguir que los ciudadanos tengan las mismas opciones de desarrollo (puedan acceder a la salud, a la educación, a la vivienda y a la seguridad).

En la región Lima Metropolitana, hoy en día, las grandes empresas de servicios sufren de muchas deficiencias, no capacitan a su personal en gestionar el conocimiento, ni en la labor colaborativa, ni en resolver conflictos. Algunas, por el contrario, sí lo ejecutan y se diferencian de ellas, porque crean, comparten, aplican y diseñan las estrategias para mejorar.

En el seno de las Cebas, de la jurisdicción de la UGEL 02 Rímac, los directores gestionan incorrectamente, el manejo del conocimiento y el trabajo colaborativo. Tampoco, saben conducir las relaciones profesores-directivos ni profesores-padres. En la actualidad, la gestión de conocimientos sucede a nivel

institucional a través del PEI, documento de mediano plazo, que permite que una comunidad del sector educativo encuentre nuevos mecanismos en la pedagogía, la institución y la administración. Además, ayuda en la conducción y orientación del quehacer de las instituciones. Dicho proceso requiere la participación de todos los involucrados en el trabajo educativo, siendo este uno de los puntos débiles para su ejecución, dado que, en la mayoría de escuelas, no existe el consenso para su elaboración, lo cual provoca que se delegue a los directivos dicha tarea, motivo por el cual no existe el conocimiento de lo que se planifica ni del compromiso para su cumplimiento.

De otra parte, los profesionales de la educación están expuestos a nuevos desafíos y exigencias propios de su profesión. Esto origina la necesidad de capacitaciones, actividades extracurriculares, jornadas de reflexión, análisis y de planificación en un ambiente laboral aún carente de condiciones favorables, lo que, en muchos casos, produce insatisfacción y falta de compromiso en la tarea. Esta situación, en parte, es generada por factores remunerativos, laborales y por el deterioro de relaciones interpersonales, entre otros. Por tanto, se reconoce la urgencia de satisfacer la necesidad de brindar al docente las condiciones apropiadas para su labor. Según el Plan Nacional, al año 2021, se considera, entre sus políticas, transformar a los colegios en lugares agradables y orgánicos, expresamente con el fin de cohesionar a los alumnos en el marco de relaciones adecuadas y fructíferas.

Actualmente, gestionar el conocimiento y trabajar colaborativamente se erigen como los más grandes desafíos de la educación, pues su falta de implementación genera la ruptura de las relaciones humanas entre los trabajadores o actores de una institución. Esto se debe a que quienes dirigen las instituciones incumplen el marco político, las expectativas y los principios, como es el caso de la UGEL 02, distrito del Rímac, pues todavía evidencia deficiencias, entre otros casos, en el ámbito de los vínculos interpersonales entre los profesores y los directivos, en la falta de planeación.

En consecuencia, se presume que gestionar el conocimiento y el trabajo en colaboración influyen en toda relación humana. Por eso, cuando se gestiona y se planifica, el docente debe participar. En la medida que así sea, existirá el

compromiso con su institución. Sin embargo, ¿cuántos directivos conocen las bondades de gestionar el conocimiento, trabajar colaborativamente y en cómo esto incide en las relaciones humanas?, ¿en qué medida convocan a su personal para cumplir este proceso? De otra parte, ¿en qué medida gestionar el conocimiento y trabajar colaborativamente ayudan a fortalecer las relaciones humanas de los profesores y de los directivos? Son interrogantes que surgen frente a esta problemática. Por lo tanto, el presente estudio trata de analizar estos elementos y su relación existente.

1.4.1. Problema general.

¿En qué medida se vincula el gestionar el conocimiento, el trabajar colaborativamente y relaciones humanas de los profesores del CEBA del distrito de Los Olivos, 2016 (CLO16)?

1.4.2. Problemas específicos.

- ¿En qué medida se vincula el gestionar el conocimiento, el trabajar colaborativamente y comunicarse efectivamente en los profesores del CLO16?
- ¿En qué medida se vincula el gestionar el conocimiento, el trabajar colaborativamente y relacionarse interpersonalmente en los profesores del CLO16?
- ¿En qué medida se vincula el gestionar el conocimiento, el trabajar colaborativamente y solucionar problemas en los profesores del CLO16?
- ¿En qué medida se vincula el gestionar el conocimiento, el trabajar colaborativamente y aceptar los cambios personales y profesionales en los profesores del CLO16?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Se verifica un vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se relacionan los profesores del CLO16.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Se verifica un vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se comunican efectivamente los profesores del CLO16.
- Se verifica un vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se establecen las relaciones interpersonales en los profesores del CLO16.
- Se verifica un vínculo entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y solución de problemas de los profesores del CLO16.
- Se verifica un vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se acepta los cambios personales y profesionales en los profesores del CLO16.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general.

Encontrar vínculos de la gestión del conocimiento con el trabajo colaborativo y las relaciones humanas en profesores del CLO16.

1.6.2. Objetivos específicos.

- Encontrar un vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se logra la comunicación efectiva en los profesores del CLO16.
- Encontrar un vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se establecen relaciones interpersonales en los profesores del CLO16.
- Encontrar un vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se soluciona los problemas en los profesores del CLO16.
- Encontrar un vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se logra aceptar los cambios personales y profesionales en los profesores del CLO16.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

2.1.1. Gestión del conocimiento.

Definición conceptual

Esta variable, para Rodríguez (2011) está vinculada con la táctica y la operacionabilidad para facilitar la producción, la obtención, la modificación y el empleo de conocimiento necesario en el manejo eficiente del capital intelectual (p. 123).

Definición operacional

Esta variable comprende su mecanismo de producción, comunicación y praxis, así como el diseñar e implementar cómo se manejará.

2.1.2. Trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo consiste en el conjunto de contribuciones que un equipo recibe de los individuos que lo conforman. Estas contribuciones pueden ser la experiencia propia, reflexiones, observaciones y propuestas acerca de su desempeño y de los del resto del grupo con miras a enriquecer su labor individual y obtener, en conjunto, un mejor resultado Urbina (2014, p. 23).

Definición operacional

El trabajo colaborativo comprende motivación, objetivos, ambiente, aporte individual, cooperación y comunicación.

2.1.3. Relaciones humanas

Definición conceptual

Según Ramos (2015), consiste en un mecanismo de interrelación en el cual interviene una capacidad atractiva que posibilita vínculos positivos o negativos, además, afirma que su objetivo es que las personas se realicen en su trabajo para que la empresa optimice sus resultados (p. 32).

Definición operacional

Esta variable comprende comunicación eficaz, adecuados vínculos interpersonales, resolución de dificultades y aceptación de los cambios personales, así como profesionales.

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Creación del conocimiento	Crea nuevos conocimientos Integra la información	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	
Compartir conocimiento	Intercambia conocimientos Comparte conocimientos	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	Casi siempre (4) Siempre (5)	Muy adecuada [132 180] Adecuada
Aplicación del conocimiento	Toma decisiones	20,21,22,23,24,25,26		[85 132] Inadecuada
Diseño de estrategia	Adopta estrategia Crea valor	27,28,29,30,31,32		[36 84]
Implementación de la estrategia	Implementación de los compromisos Logro de objetivos	33,34,35,36		

Fuente: elaborado en base a la teoría de Rodríguez (2011).

Tabla 2

Operacionalización de la Variable trabajo colaborativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
Motivación	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	1,2,3,4		
Objetivos	Objetivos propuestos Objetivos logrados	5,6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2)	
Ambiente	Materiales y equipos Equipos de trabajo	9,10,11,12	A veces (3)	Eficaz
Aporte individual	Conocimientos Habilidades	13,14,15,16	Casi siempre (4)	[89 120] Regular
Cooperación	Trabajo compartido Ayuda mutua	17,18,19,20	Siempre (5)	[57 88] Ineficaz
Comunicación	Comunicación eficaz Comunicación horizontal	21,22,23,24		[20 56]

Fuente: elaborado en base a las teorías Urbina (2014).

Tabla 3

Operacionalización de la variable relaciones humanas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Comunicación efectiva	Comunicación asertiva Manejo de la comunicación	1,2,3,4,5	Nunca (1)	
Relaciones interpersonales positivas	Intercambio de experiencias	6,7,8,9,10	Casi nunca (2)	
	Construcción de nuevas experiencias		A veces (3)	
Solución de problemas	Resolución de problemas actuales	11,12,13,14	Casi siempre (4)	Eficaz [75 100] Regular
	Prevención de problemas futuros		Siempre (5)	[48 74] Ineficaz
Aceptación de los cambios personales y profesionales	Adaptación a los cambios Agente de cambio	15,16,17,18, 19,20		[20 47]

Fuente: elaborado en base a las teorías Ramos (2015).

2.3. Metodología

A entender de Hernández (2014), el método de investigación se califica de científico y su enfoque de cuantitativo, explicativo causal, cuando se focaliza en la explicación de las causas de un fenómeno y las condiciones en las que se manifiesta o las causas de la relación entre dos o más variables (p. 95).

Esta investigación ha utilizado el método científico que, a la vez, abarca el método hipotético deductivo, el documental, la observación y la estadística.

2.4. Tipo de estudio

Objetivo. En función de Carrasco (2013), este trabajo de investigación tiene un cariz básico descriptivo correlacional; en otras palabras, su objetivo no es aplicativos, sino que únicamente intenta expandir y ahondar conocimientos preexistentes de la realidad observable. En tal sentido, el objeto de este estudio radica en el análisis de las teorías científicas con el fin de afinar sus contenidos. (p. 43).

Esta clase de investigación tiene por objeto explorar los conocimientos básicos preexistentes acerca de una realidad en particular. Además, analiza diversas teorías científicas para aportar a sus contenidos.

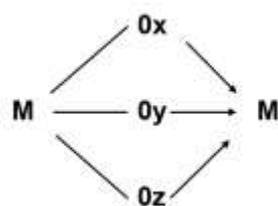
Naturaleza: Investigación cuantitativa. Para Hernández y Fernández, así como para Baptista (2010), resulta secuencial y probatoria, dado que las etapas se presentan de manera sucesiva y es imposible que algún paso no sea considerado por la rigurosidad del orden, lo que no exime que alguna fase pueda ser redefinida. Lo vital es que la idea de la que se parte se vaya acotando cada vez más para que, al quedar delimitada, se formulen las preguntas pertinentes y los objetivos en los que se centrará la investigación. Finalmente, esto permitirá la búsqueda de bibliografía adecuada que conlleve al planteamiento de una posición teórica (p. 4).

Alcance: Transversal, pues la data fue recogida durante una sola intervención, es decir, en un único tiempo.

Orientación. Investigación encaminada a la aplicación, ya que brinda una respuesta a un problema determinado (p. 16).

2.5. Diseño

Debido a que el objetivo radica en identificar el grado del vínculo entre variables de una encuesta aplicada a solamente una muestra de sujetos, la presente investigación parte de la descripción no experimental y transeccional. En esta investigación se recopiló data de las variables (gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas) y, finalmente, se examinó su vínculo. Para Hernández y Fernández, así como para Baptista (2010). Se plantea el siguiente esquema:



Donde:

M: representa a la muestra por 132 profesores de CEBA.

0x: representa la observación de la variable gestión del conocimiento

0y: representa la observación de la variable trabajo colaborativo.

0z: representa la observación de la variable relaciones humanas

R : representa la relación de las variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población participante es docente en el CLO16. En total hay 132 profesores en dicho CEBA, todos los cuales conforman la población que fue considerada en el trabajo.

Tabla 4

Población de estudio

Instituciones Educativas	N.º
CEBA - 2071 Cesar vallejo	20
CEBA - 2087 República oriental del Uruguay	20
CEBA - 2089 Micaela Bastidas	20
CEBA - 2095 Hernán Busse de la Guerra	20
CEBA - 3029	12
CEBA - 3084 Enrique Guzmán y Valle	20
CEBA - Jorge Basadre Grohmann	20
TOTAL DE PROFESORES	132

Fuente: Área estadística de la UGEL-02

2.6.2. Muestra

Consiste en una porción de la población que resulta de aplicar el muestreo (Córdova, 2012, p. 22).

2.6.3. Muestreo

Se empleó el tipo no probabilístico aplicado a 132 profesores en la obtención de una muestra de los profesores del CLO16.

Tabla 5

Muestra de profesores del CEBA, UGEL 02

Instituciones Educativas	N	%
CEBA - 2071 Cesar vallejo	20	15,15%
CEBA - 2087 República oriental del Uruguay	20	15,15%
CEBA - 2089 Micaela Bastidas	20	15,15%
CEBA - 2095 Hernán Busse de la Guerra	20	15,15%
CEBA - 3029	12	9,09%
CEBA - 3084 Enrique Guzmán y Valle	20	15,15%
CEBA - Jorge Basadre Grohmann	20	15,15%
TOTAL PROFESORES	132	132

Fuente: criterios de selección

Criterios de selección

Fueron dos las pautas que se utilizaron para la inclusión y para la exclusión con el fin de delimitar la población:

Criterios de Inclusión

Profesores del CLO16 que trabajan en su puesto durante el momento de la aplicación de la encuesta.

Criterios de Exclusión

Profesores del CLO16 que están trabajando en su puesto durante el test.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Fue utilizado el ensayo y el cuestionario. La encuesta se aplicó a profesores del CLO16, para recopilar información de la muestra en función de tres variables: gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas.

El procesamiento de la data como técnica y las tablas como instrumento para el procesamiento de los resultados obtenidos mediante encuesta a profesores del CLO16.

Para registrar la búsqueda y selección de las bases teóricas que sustentan la presente investigación, se utilizó dos técnicas: el fichaje y las fichas bibliográficas.

El uso del ensayo como técnica en agrupaciones reducidas sirvió como prueba piloto con el cuestionario a los profesores del CLO16. Esta técnica se aplicó a un grupo cuya cantidad de integrantes asciende al 50% del tamaño de la muestra.

Tres expertos (magíster, doctor y metodólogo) se encargaron de la validación de la encuesta y del cuestionario, lo que constituyó la aplicación de la opinión de peritos como técnica y su respectivo informe como instrumento.

La técnica del Software SPSS se utilizó con el fin de validar, procesar y contrastar hipótesis.

Finalmente, se usó Likert para medir el test. Likert, para Carrasco (2013, p. 318) indaga, explora y recopila datos vía preguntas directas o indirectas a los sujetos que conforman el grupo a ser analizado. Tomando en cuenta esta información, en la muestra (integrada por 132 profesores del CLO16) se aplicó, mediante un cuestionario, la técnica de la encuesta.

2.7.2. Instrumento

Consiste en una encuesta. En opinión de Carrasco (2013, p. 318), este instrumento se presenta a los sujetos en hojas con una lista —elaborada con orden y coherencia— de interrogantes claros, precisos y objetivos con la instrucción de ser resueltos de similar manera.

La encuesta se midió en una escala politómica para las tres variables: gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas.

Ficha técnica

Nombre: Test de gestión del conocimiento

Autor: Elaborada por Rosa Luz Montañez Bambaren en base a la teoría de Rodríguez (2014)

Año: 2016

Lugar : Los Olivos

Objetivo: Determinar el grado de gestión de conocimiento en profesores del CLO16.

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido: El test fue elaborado en escala ordinal. Contó con de 36 ítems en total y se distribuyó en cinco dimensiones: creación del conocimiento, compartir del conocimiento, aplicación del conocimiento, diseño de la estrategia, así como implementación de la estrategia, es decir se mide la gestión del conocimiento con estos aspectos.

La escala y su índice son, respectivamente, los siguientes: “Siempre (5)”, “Casi siempre (4)”, “A veces (3)”, “Casi nunca (2)”, “Nunca (1)”.

Tabla 6

Baremos de la variable gestión del conocimiento

Variables y dimensiones	Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado
Gestión del conocimiento	[36 84]	[85 132]	[133 180]
Creación del conocimiento	[9 21]	[22 33]	[34 45]
Compartir conocimiento	[10 24]	[25 37]	[38 50]
Aplicación del conocimiento	[7 17]	[18 26]	[27 35]
Diseño de la estrategia	[6 14]	[15 22]	[23 30]
Implementación de la estrategia	[4 13]	[14 17]	[18 20]

Fuente. Instrumentos de medición

Ficha técnica

Nombre: Test de trabajo colaborativo

Autor: Elaborada por Rosa Luz Montañez Bambaren en base a la teoría de Rodríguez (2014)

Año: 2016

Lugar: Los Olivos

Objetivo: Establecer el grado de trabajo colaborativo en profesores del CLO16.

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró un test con una escala ordinal de 24 ítems, que se distribuyeron en seis dimensiones, a saber: motivación, objetivos, ambiente, aporte individual, cooperación y comunicación, es decir se mide el trabajo colaborativo con estos aspectos.

La escala y su índice son “Siempre (5)”, “Casi siempre (4)”, “A veces (3)”, “Casi nunca (2)”, “Nunca (1)”

Tabla 7

Baremos de la variable trabajo colaborativo

Variables y dimensiones	Ineficaz	Regular	Eficaz
Trabajo colaborativo	[24 56]	[57 88]	[89 120]
Motivación	[6 14]	[15 23]	[24 30]
Objetivos	[6 14]	[15 23]	[24 30]
Ambiente	[4 9]	[10 15]	[16 20]
Aporte individual	[4 9]	[10 15]	[16 20]
Cooperación	[4 9]	[10 15]	[16 20]
Comunicación	[4 9]	[10 15]	[16 20]

Fuente. Instrumentos de medición

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de relaciones humanas

Autor: Elaborada por Rosa Luz Montañez Bambaren en base a la teoría de Rodríguez (2014).

Año: 2016

Lugar: Los Olivos

Objetivo: Establecer el grado de relaciones humanas en profesores del CLO16.

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido: Se planteó un test con una escala ordinal de 24 ítems, que se distribuyeron en seis dimensiones, a saber: motivación, objetivos, ambiente, aporte individual, cooperación y comunicación, es decir se mide el trabajo colaborativo con estos aspectos.

La escala y su índice son los siguientes: “Siempre (5)”, “Casi Siempre (4)”, “A veces (3)”, “Casi nunca (2)”, “Nunca (1)”.

Tabla 8

Baremos de la variable relaciones humanas

Variables y dimensiones	Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado
Relaciones humanas	[20 47]	[48 74]	[75 100]
Comunicación efectiva	[6 14]	[15 23]	[24 30]
Relaciones interpersonales	[6 14]	[15 23]	[24 30]
Solución de problemas	[4 9]	[10 15]	[16 20]
Aceptación a los cambios personales y profesionales	[4 9]	[10 15]	[16 20]

Fuente. Instrumentos de medición

Validación y confiabilidad del instrumento

Cada instrumento debe validarse con el fin de obtener un óptimo grado en cuanto a la aplicabilidad. La validación en esta investigación se sometió al juicio de profesionales expertos.

Opinión de expertos

Tres expertos —profesionales temáticos y metodólogos—estuvieron a cargo de la validación del instrumento. Sus aportes resultaron vitales y encontraron que su validez es significativa, además, encontraron en él la pertinencia, la relevancia y la claridad acordes con la meta de la tesis. Finalmente, determinaron su validez interna como precisa en la Tabla 9:

Tabla 9

Juicios de expertos

N.º	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Patricia Karina Poma Huaylinos	Aplicable
Experto 2	Dr. Norma Victoria Bermúdez Ramírez	Aplicable
Experto 3	Dr. Felipe Ostos De la Cruz	Aplicable
Experto 4	Dr. Ángel Salvatierra Gómez	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

La opinión pericial y el análisis de la tabla permiten deducir sobre la evaluación global del instrumento. En consecuencia, debe ser considerada que la muestra se puede aplicar.

Confiabilidad de Instrumento.

Con el fin de determinar el criterio de confiabilidad se aplicó un test a 30 profesores del CEBA (UGEL 02) ubicado en San Martín de Porres. Ninguno pertenece a la muestra. Para el Alfa de Cronbach, el instrumento fue aplicado una única vez, lo que determinó estimaciones que fluctúan entre 1 y 0.

El resultado demuestra que es viable aplicar a escalas con una diversidad de valores, en consecuencia, es posible que se utilice con el fin de establecer la confiabilidad en un sistema escalar conformado por preguntas que presentan opciones. Esta formulación, a su vez, determina no solo el grado de consistencia sino también el de precisión. Por último, dicho sistema escalar se elaboró en función de los valores que se presentan a continuación:

Tabla 10

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Con miras a evaluar si el instrumento es confiable y sus preguntas son homogéneas, fue utilizado el alfa de Cronbach, cuyo resultado es la confiabilidad.

Tabla 11

Confiabilidad del instrumento

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del conocimiento	0,910	36
Trabajo colaborativo	0,899	24
Relaciones humanas	0,857	20

De la tabla se tiene que la confiabilidad de los instrumentos es alta.

2.8. Método de análisis de datos

Los procedimientos empleados para examinar data se sustentan en los instrumentos utilizados para medir. Con este fin, se desarrolló una data sistematizada que involucra a cada variable utilizada. En dicha base quedó consignada la data que después fue empleada para analizarse descriptiva e inferencialmente vía el programa SPSS 22 y el Excel 2010.

Por otra parte, lo hipotetizado se probó a través de la rho de Spearman, y en la discusión de las conclusiones se utilizó el contraste de obtenido durante este estudio.

Cada conclusión fue elaborada a partir del resultado, de cada objetivo, del marco teórico y del contraste de cada hipótesis. Su fin fue obtener respuestas a las preguntas formuladas en el presente trabajo.

Para analizar la data, así como su proceso y su presentación, se empleó estadísticas oportunas. SPSS sirvió como soporte para consignar el análisis de datos recopilados previamente.

Estadística descriptiva

La estadística descriptiva sirvió para calcular frecuencias descriptivas a partir de la data obtenida con instrumentos en función de la meta a investigar.

Prueba de hipótesis

Se optó por la Correlación múltiple ***SAS, que según De la Fuente (2011), estriba en que cuando se estima y valida el modelo, una aplicación radica en realizar ulteriormente mediciones de las variables o en una unidad extramuestral (p. 8).

2.9. Aspectos éticos

La tesis se cimenta en la confiabilidad de la data proporcionada por diversos expertos en cuanto a situaciones similares previas y teorías existentes. El resultado evidencia la situación real de los CLO16.

Cada sugerencia fue planteada con intención de que los centros educativos de la UGEL mencionada optimicen su gestión del conocimiento, su trabajo colaborativo y sus relaciones humanas.

Esta tesis se realizó conforme el estándar determinado por nuestra casa de estudios para el marco de la investigación con tipo cuantitativo. Así también, se ha observado el respeto a los autores, pues estos son referidos con sus respectivos datos de publicación.

Los comentarios de las citas perteneces a la autora de la investigación, de manera que se ha tomado en consideración la noción de autoría además de los parámetros vigentes que califican a alguien como autor de una producción escrita de corte científico. Es necesario reafirmar la autoría propia de los instrumentos concebidos con el fin de recopilar data. De la misma manera, se debe resaltar el mecanismo de revisión a partir del juicio de expertos que validaron todos los instrumentos de manera previa a la aplicación en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Las conclusiones que se obtuvieron por la encuesta que se aplicó a los profesores del CEBA del distrito y la UGEL indicados, 2016 se representaron de manera gráfica.

3.1.1. Gestión del conocimiento

Tabla 12

Distribución de la muestra según sus niveles de la variable gestión del conocimiento

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuada	9	6,8
Adecuada	46	34,8
Muy adecuada	77	58,3
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

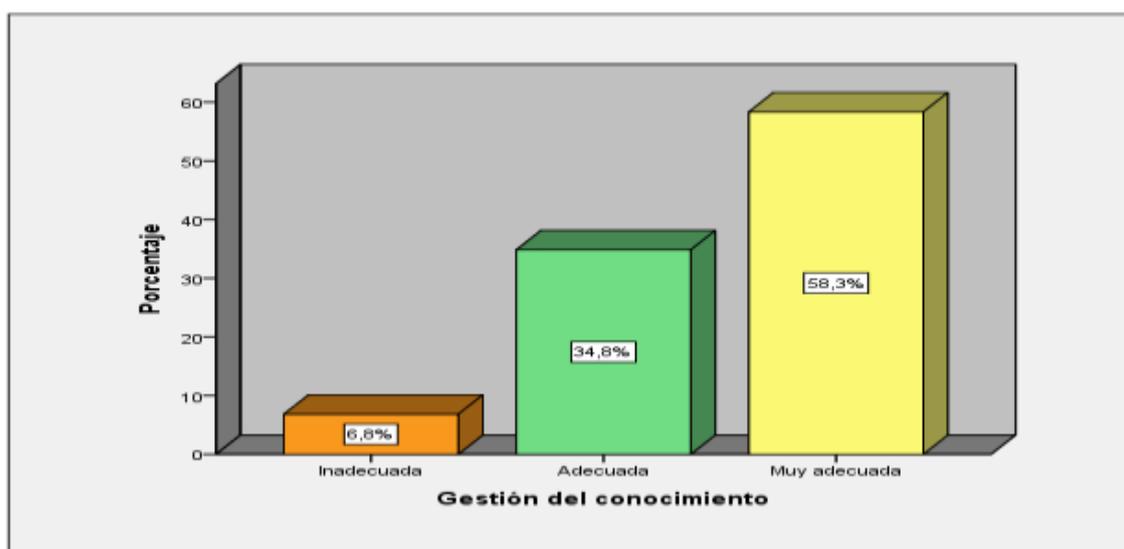


Figura 1. Niveles de la variable gestión del conocimiento según profesores del CLO16

En la tabla 12 y en la figura 1, el 58,3% (77) de profesores percibe como muy adecuada la gestión del conocimiento, el 34,8% (46) como adecuada y el 6,8% (9) como inadecuada. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta variable se percibe como muy adecuada.

3.1.2. Creación del conocimiento

Tabla 13

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión creación del conocimiento

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuada	18	13,6
Adecuada	67	50,8
Muy adecuada	47	35,6
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16.

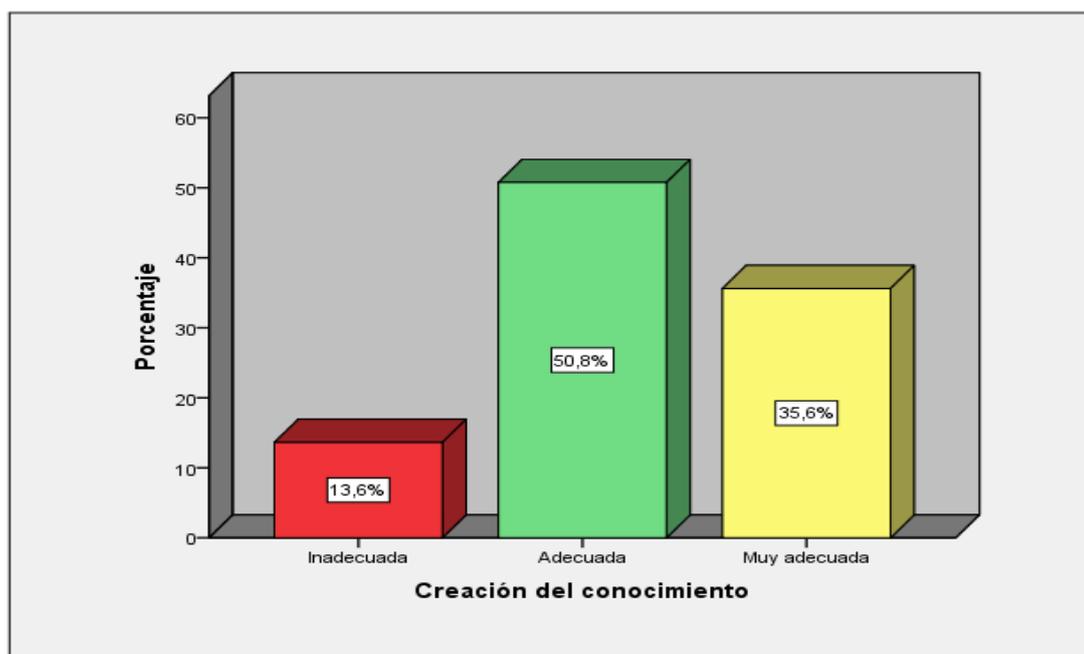


Figura 2. Niveles de creación del conocimiento según los profesores del CLO16.

En la tabla 13 y en la figura 2, el 50,8% (67) de profesores percibe como adecuada la creación del conocimiento, el 35,6% (47) como muy adecuada y el 13,6% (18) como inadecuada. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como adecuada.

3.1.3. Compartir conocimiento

Tabla 14

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión compartir conocimiento

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuada	3	2,3
Adecuada	27	20,5
Muy adecuada	102	77,3
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16.

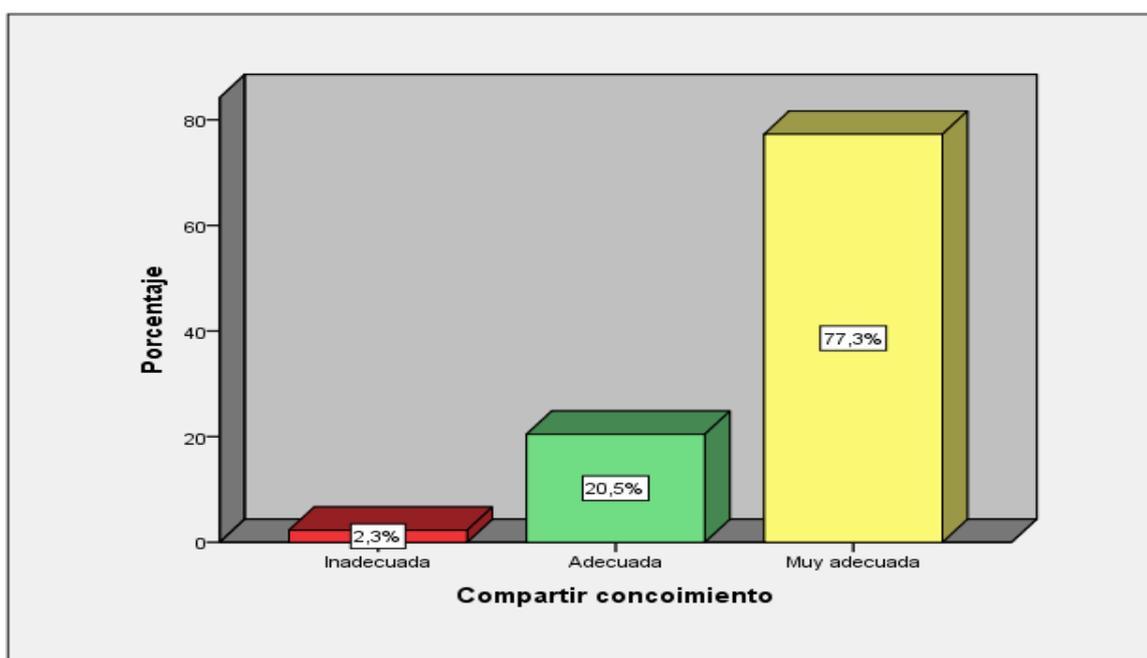


Figura 3. Niveles de compartir conocimiento según los profesores del CLO16.

En la tabla 14 y en la figura 3, el 77,3% (102) de profesores percibe como muy adecuado el compartir el conocimiento, el 20,5% (27) como adecuado y el 2,3% (3) como inadecuado. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como muy adecuada.

3.1.4. Aplicación del conocimiento

Tabla 15

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión aplicación del conocimiento

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuada	21	15,9
Adecuada	47	35,6
Muy adecuada	64	48,5
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

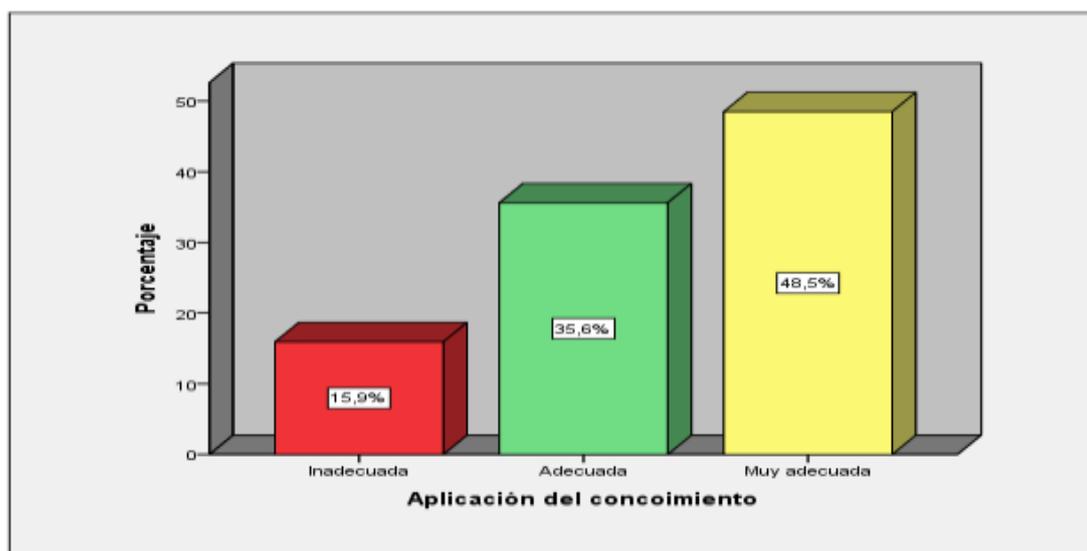


Figura 4. Niveles de aplicación del conocimiento según profesores del CLO16.

En la tabla 15 y en la figura 4, el 48,5% (64) de profesores percibe como muy adecuada la aplicación del conocimiento, el 35,6% (47) como adecuada y el 15,9% (21) como inadecuada. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como muy adecuada.

3.1.5. Diseño de la estrategia

Tabla 16

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión diseño de la estrategia

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuada	11	8,3
Adecuada	37	28,0
Muy adecuada	84	63,6
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

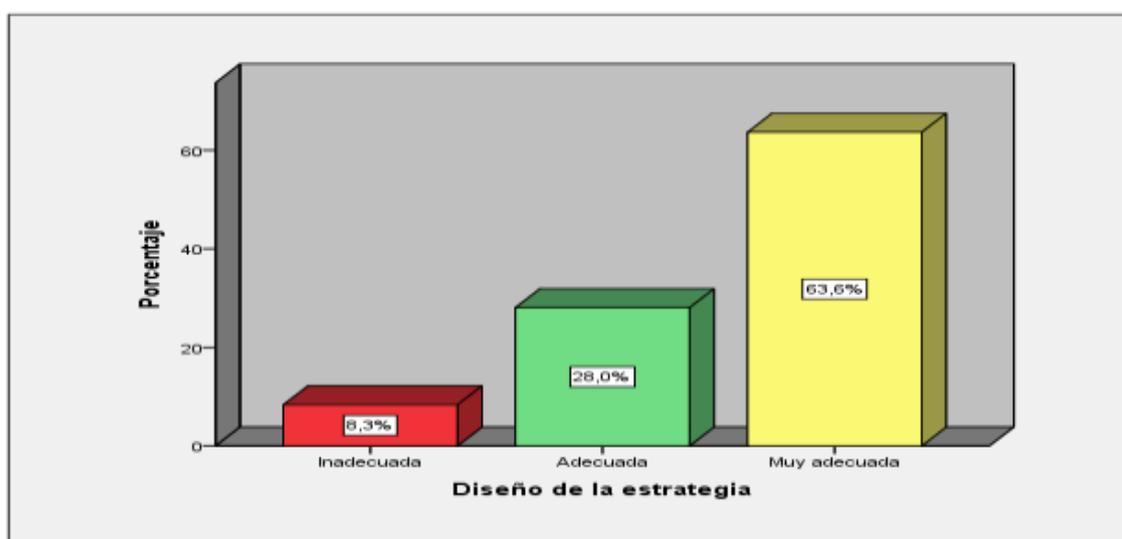


Figura 5. Niveles del diseño de la estrategia según los profesores del CLO16

La mayor parte de profesores manifiestan (tabla 16 y figura 5) que el diseño de la estrategia está ubicado en el nivel muy adecuado con el 63,6%, lo cual representa a 84 profesores; por otro lado, el 28,0% (37) se ubicaron en el nivel adecuado, y finalmente el 8,3% (11) mencionaron el nivel inadecuado. En la investigación, se muestra un total de 132 profesores. De esto se infiere que el diseño de la estrategia se ubica en el nivel muy adecuado.

3.1.6. Implementación de la estrategia

Tabla 17

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión implementación de la estrategia

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Inadecuada	18	13,6
Adecuada	68	51,5
Muy adecuada	46	34,8
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

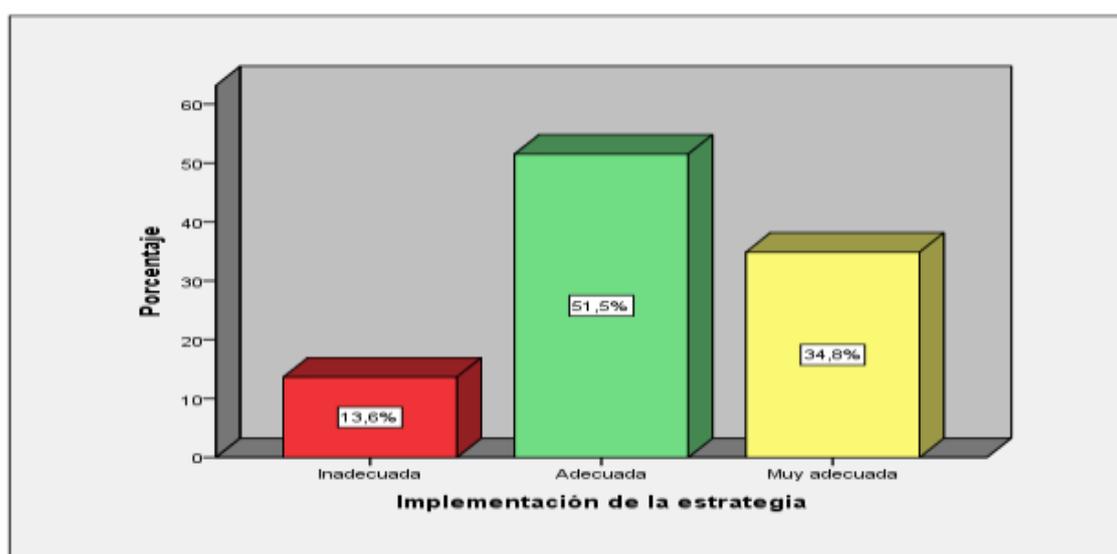


Figura 6. Niveles de implementación de la estrategia según los profesores del CLO16

En la tabla 17 y en la figura 6, 51,5% (68) de profesores percibe como adecuada la implementación de la estrategia, el 34,8% (46) como muy adecuada y el 13,6% (18) como inadecuada. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como adecuada.

3.1.7. Trabajo colaborativo

Tabla 18

Distribución de la muestra según sus niveles de la variable trabajo colaborativo

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	31	23,5
Regular	33	25,0
Eficaz	68	51,5
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

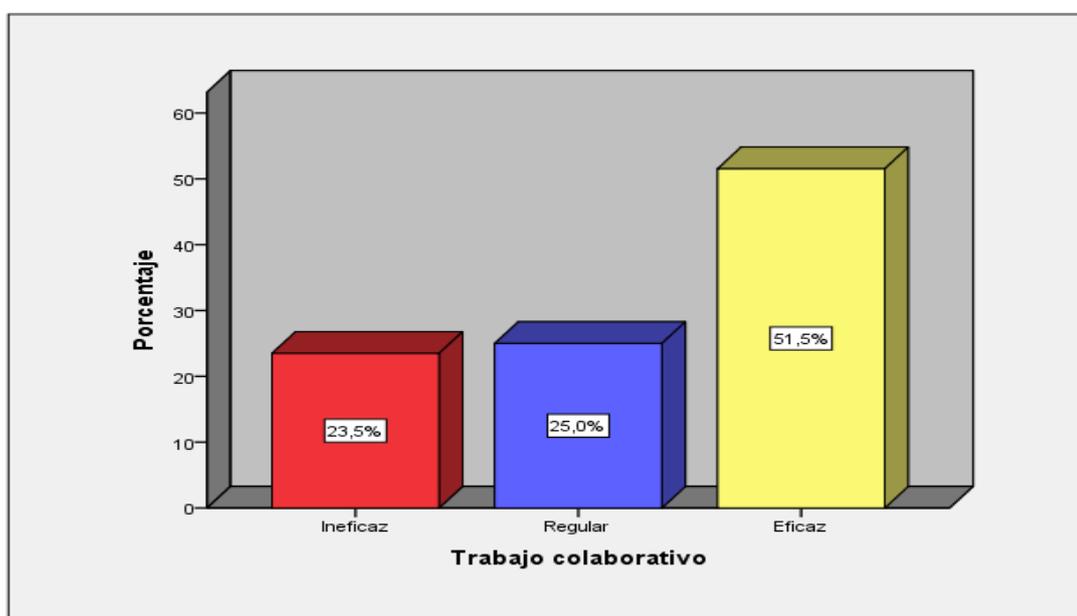


Figura 7. Niveles de trabajo colaborativo según los profesores del CLO16

En la tabla 18 y en la figura 7, 51,5% (68) de profesores percibe como eficaz el trabajo colaborativo, el 25,0% (33) como regular y el 23,5% (31) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta variable se percibe como eficaz.

3.1.8. Motivación

Tabla 19

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión motivación.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	20	15,2
Regular	43	32,6
Eficaz	69	52,3
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

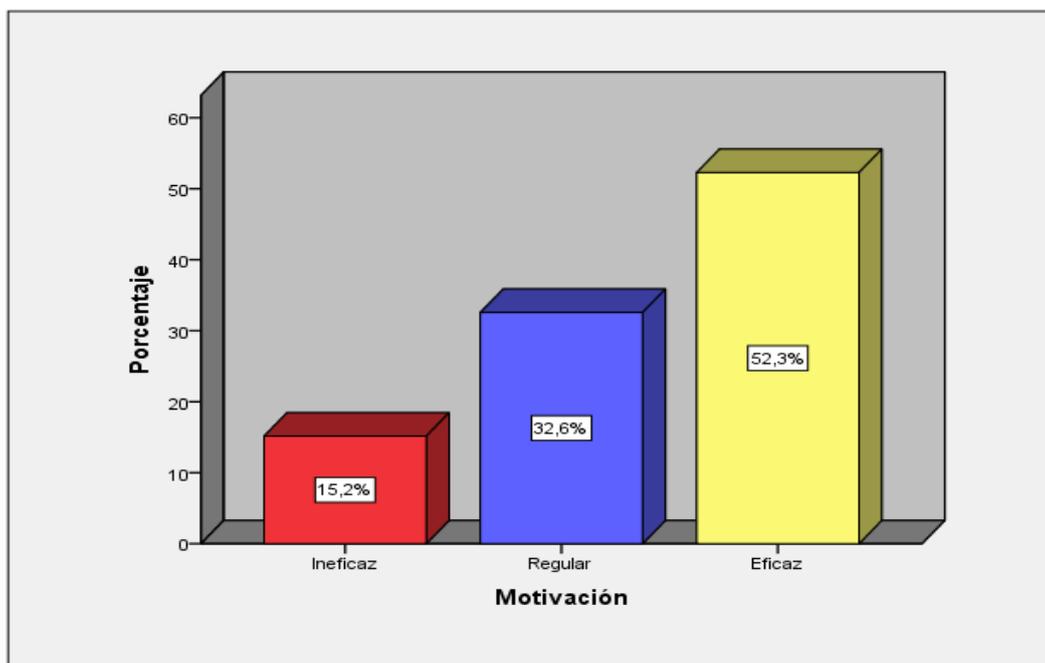


Figura 8. Niveles de motivación según los profesores del CLO16

En la tabla 19 y en la figura 8, 52,3% (69) de profesores percibe como eficaz la motivación, el 32,6% (43) como regular y el 15,2% (20) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

3.1.9. Objetivos

Tabla 20

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión objetivos

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	23	17,4
Regular	57	43,2
Eficaz	52	39,4
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

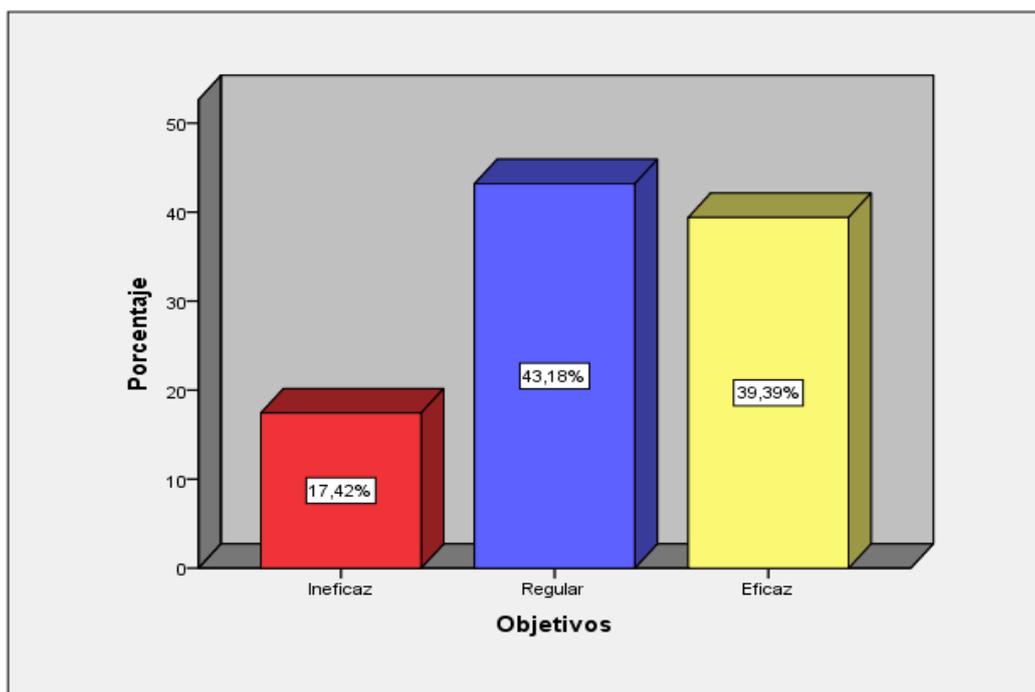


Figura 9. Niveles de objetivos según los profesores del CLO16

En la tabla 20 y en la figura 9, 43,2% (57) de profesores percibe como regular los objetivos, el 39,4% (52) como eficaz y el 17,4% (23) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como regular a eficaz.

3.1.10. Ambiente

Tabla 21

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión ambiente.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	46	34,8
Regular	20	15,2
Eficaz	66	50,0
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

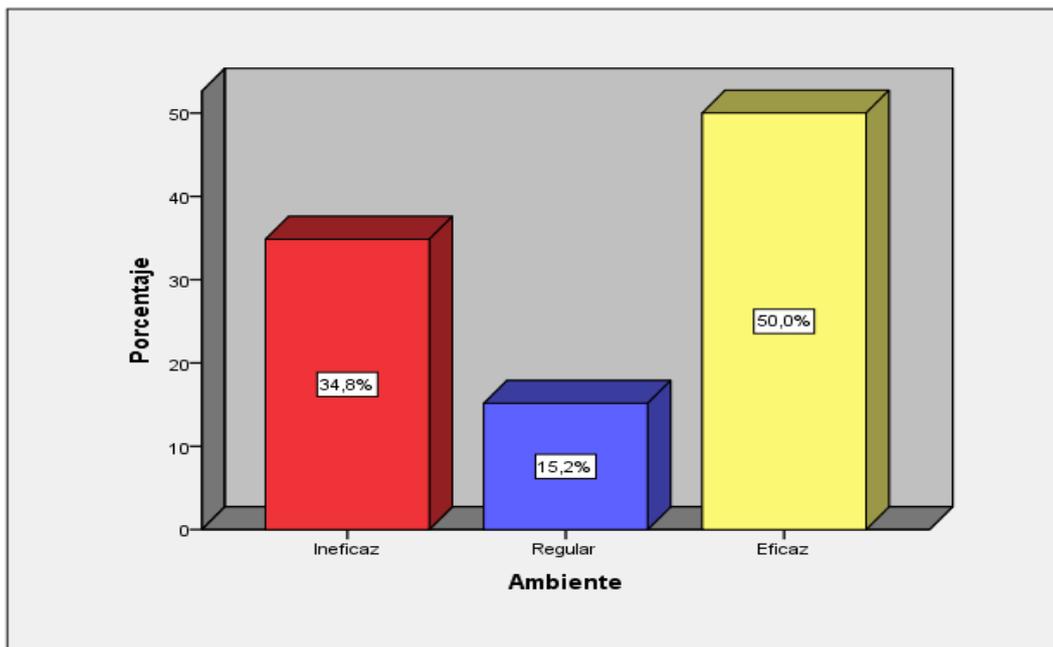


Figura 10. Niveles de ambiente según los profesores del CLO16

En la tabla 21 y en la figura 10, 50,0% (66) de profesores percibe como eficaz el ambiente, el 15,2% (20) como regular y el 34,8% (46) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

3.1.11. Aporte individual

Tabla 22

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión aporte individual

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	15	11,4
Regular	53	40,2
Eficaz	64	48,5
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

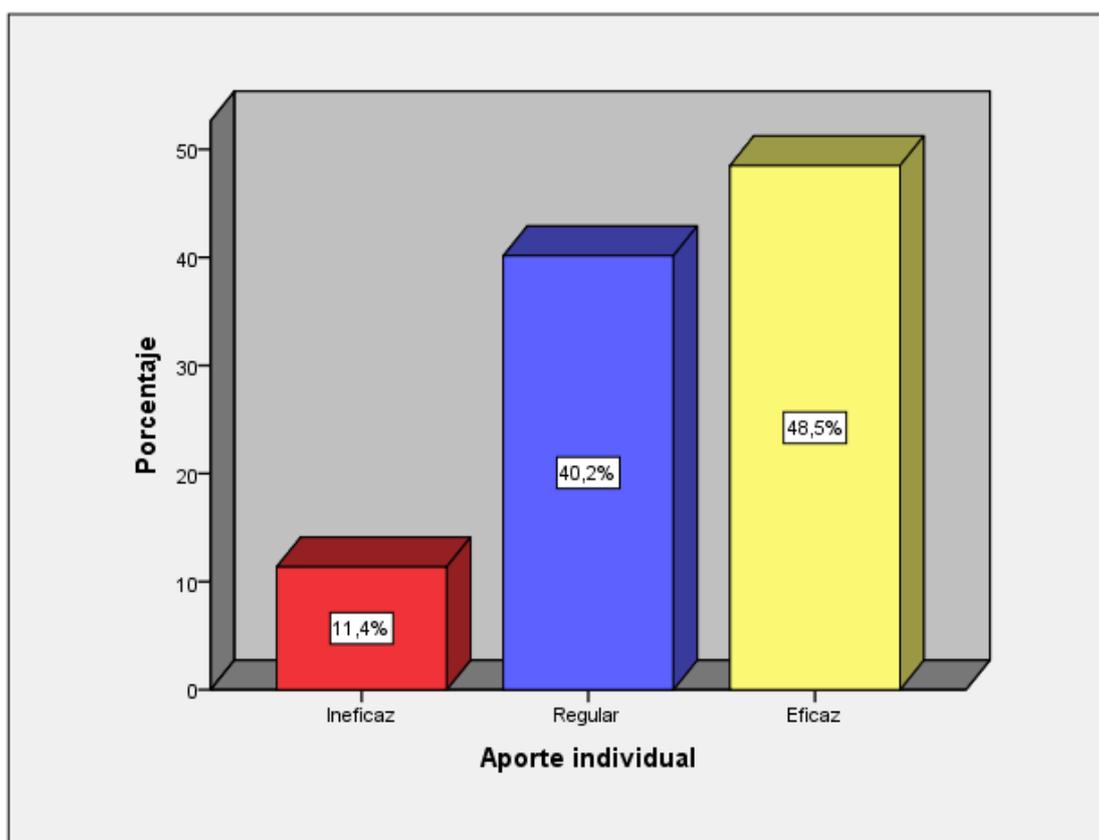


Figura 11. Niveles de aporte individual según los profesores del CLO16

En la tabla 22 y en la figura 11, 48,5% (64) de profesores percibe como eficaz el aporte individual, el 40,2% (53) como regular y el 11,4% (15) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

3.1.12. Cooperación

Tabla 23

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión cooperación

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	6	4,5
Regular	50	37,9
Eficaz	76	57,6
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

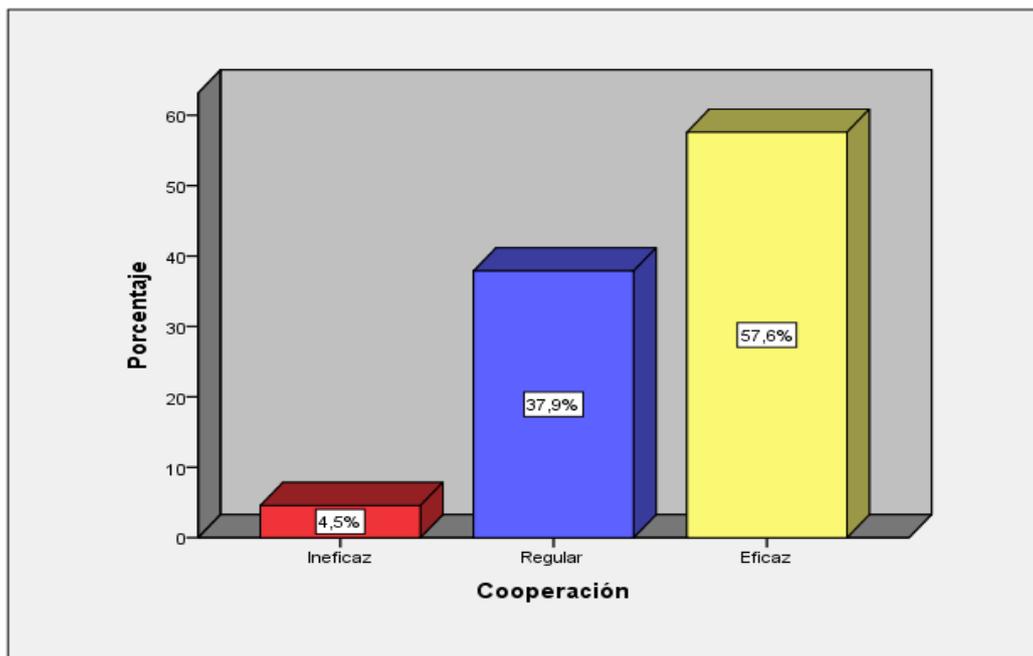


Figura 12. Niveles de cooperación según los profesores del CLO16

En la tabla 23 y en la figura 12, 57,6% (76) de profesores percibe como eficaz la cooperación, el 37,9% (50) como regular y el 4,5% (6) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

3.1.13. Comunicación

Tabla 24

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión comunicación

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	42	31,8
Regular	17	12,9
Eficaz	73	55,3
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

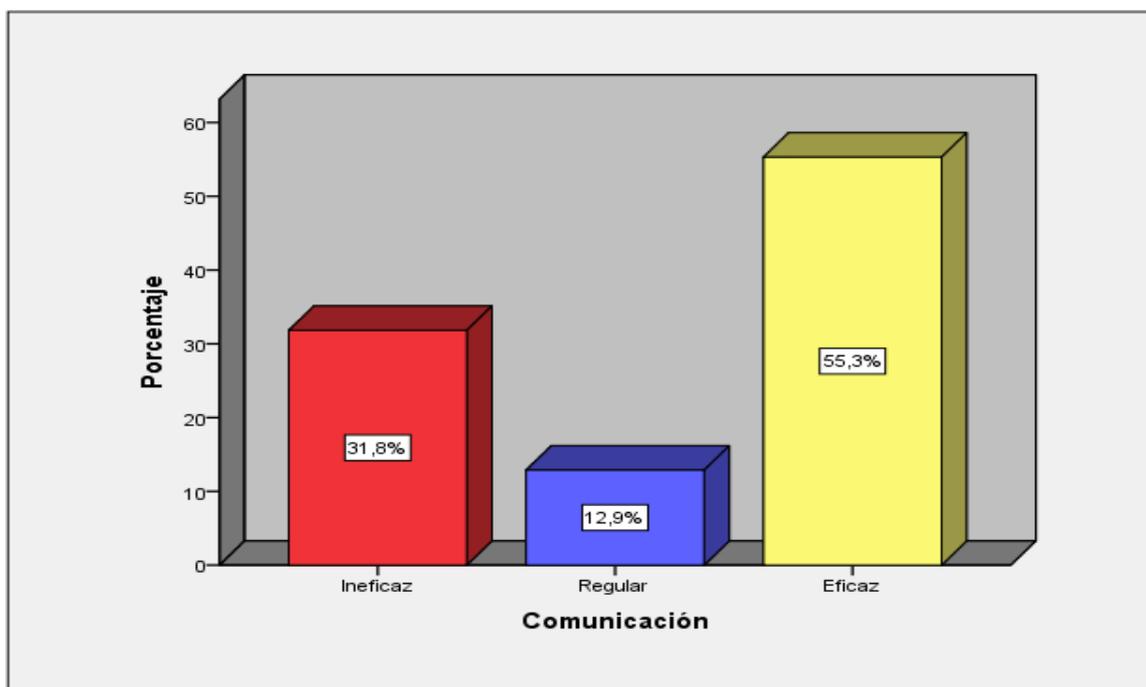


Figura 13. Niveles de comunicación según los profesores del CLO16

En la tabla 24 y en la figura 13, 55,3% (73) de profesores percibe como eficaz la comunicación, el 12,9% (17) como regular y 31,8% (42) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

3.1.14. Relaciones humanas

Tabla 25

Distribución de la muestra según sus niveles de la variable relaciones humanas

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	12	9,1
Regular	30	22,7
Eficaz	90	68,2
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

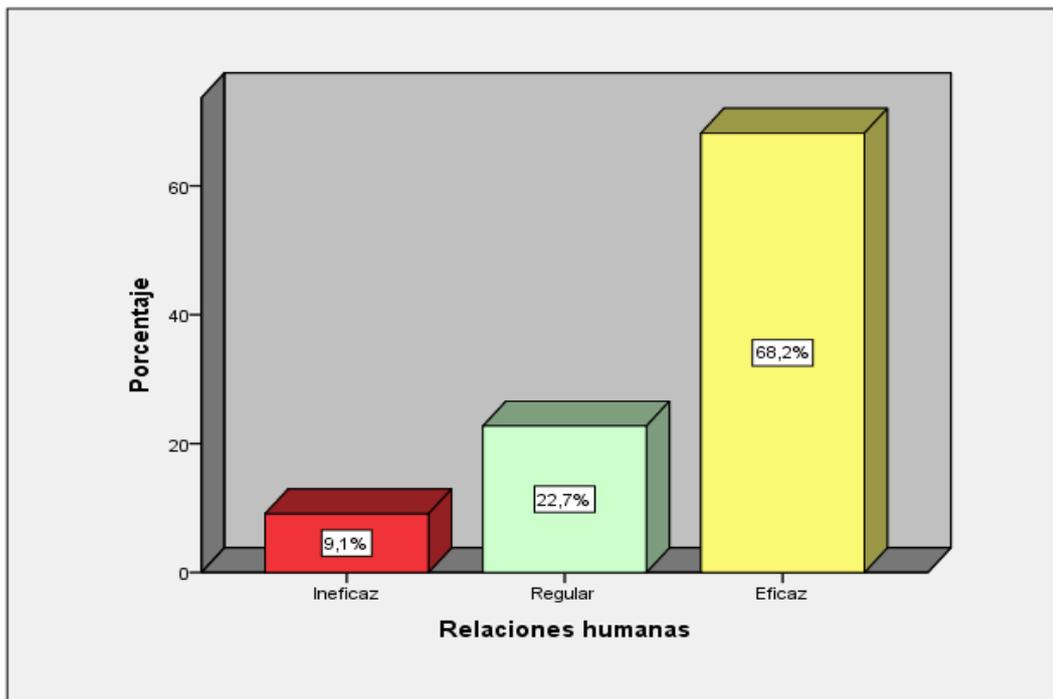


Figura 14. Niveles de relaciones humanas según los profesores del CLO16

En la tabla 25 y en la figura 14, 68,2% (90) de profesores percibe como eficaz las relaciones humanas, el 22,7% (30) como regular y 9,1% (12) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

3.1.15. Comunicación efectiva

Tabla 26

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión comunicación efectiva

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	18	13,6
Regular	44	33,3
Eficaz	70	53,0
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

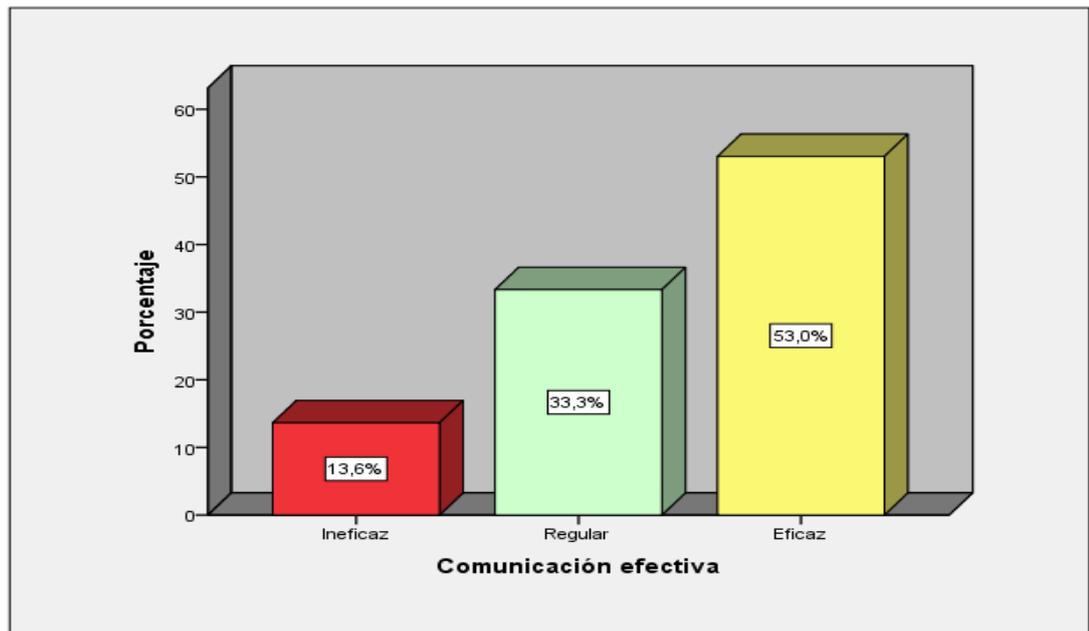


Figura 15. Niveles de comunicación efectiva según los profesores del CLO16

En la tabla 25 y en la figura 14, 68,2% (90) de profesores percibe como eficaz las relaciones humanas, el 22,7% (30) como regular y 9,1% (12) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

3.1.16. Relaciones interpersonales

Tabla 27

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	9	6,8
Regular	52	39,4
Eficaz	71	53,8
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

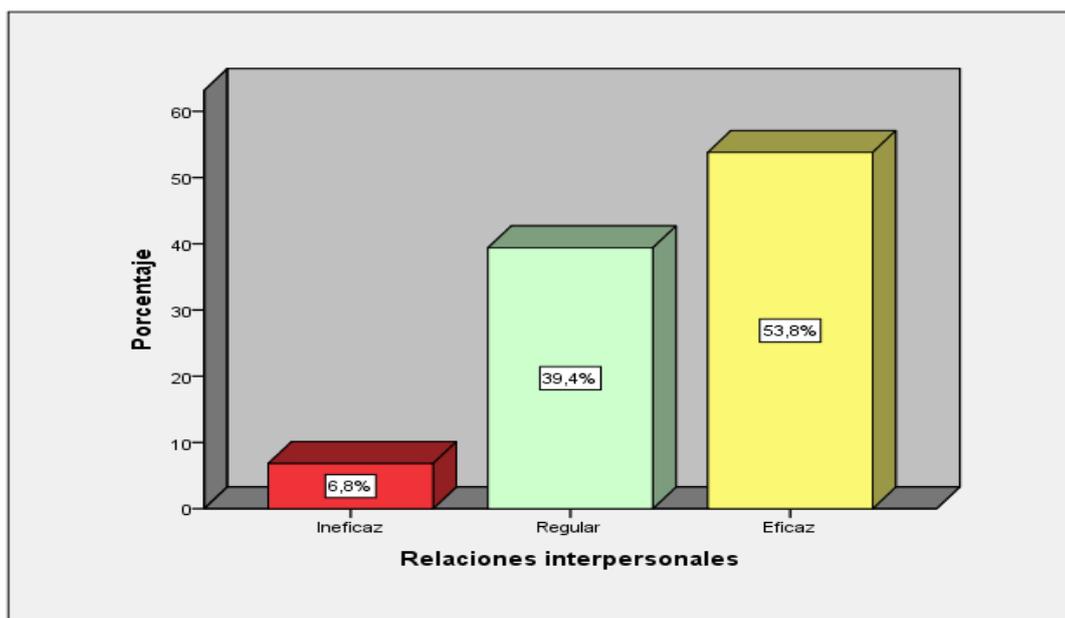


Figura 16. Niveles de relaciones interpersonales según los profesores del CLO16

La mayor parte de profesores (tabla 27 y figura 16) indican que los vínculos que mantienen entre sí se ubican en el nivel eficaz con el 53,8%, lo cual representa a 71 profesores; por otro lado, el 39,4% (52) en el regular, y finalmente el 6,8% (9) mencionaron el ineficaz. En la investigación se muestra un total de 132 profesores. De esto se infiere que el vínculo interpersonal es eficaz.

3.1.17. Solución de problemas

Tabla 28

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión solución de problemas

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	12	9,1
Regular	45	34,1
Eficaz	75	56,8
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

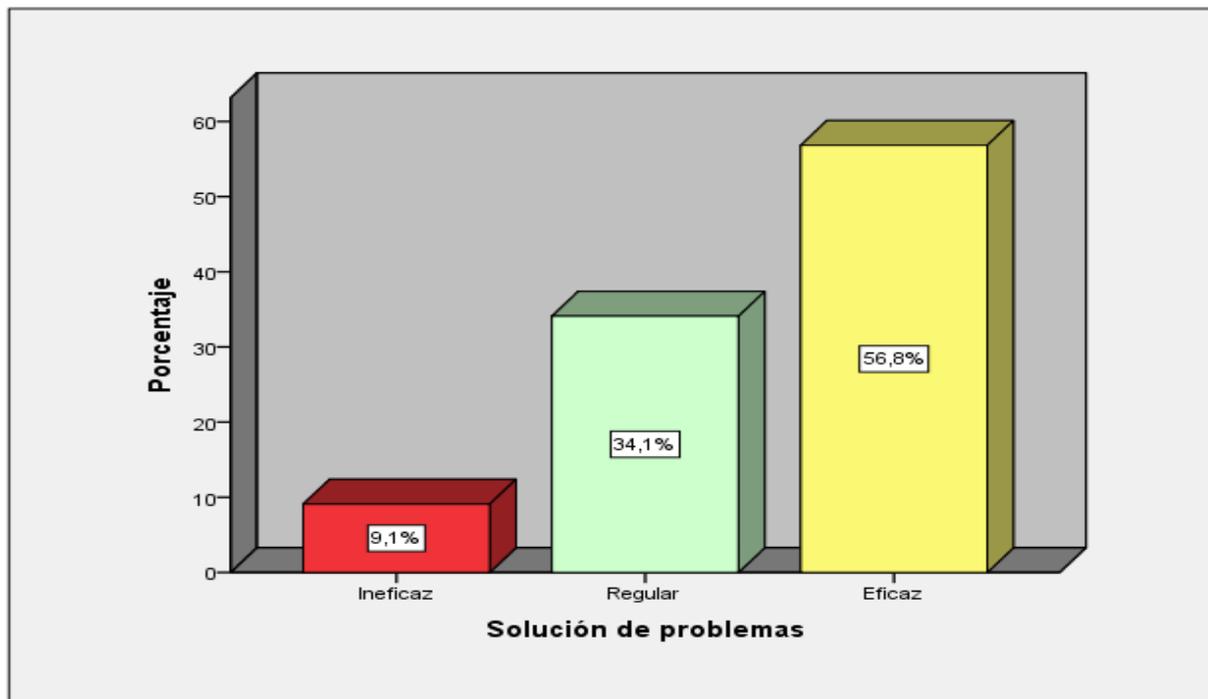


Figura 17. Niveles de solución de problemas según los profesores del CLO16

En la tabla 28 y en la figura 17, 56,8% (75) de profesores percibe como eficaz la solución de problemas, el 34,1% (45) como regular y 9,1% (12) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

3.1.18. Aceptación a los cambios personales y profesionales

Tabla 29

Distribución de la muestra según sus niveles de la dimensión aceptación a los cambios personales y profesionales

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Ineficaz	9	6,8
Regular	26	19,7
Eficaz	97	73,5
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores del CLO16

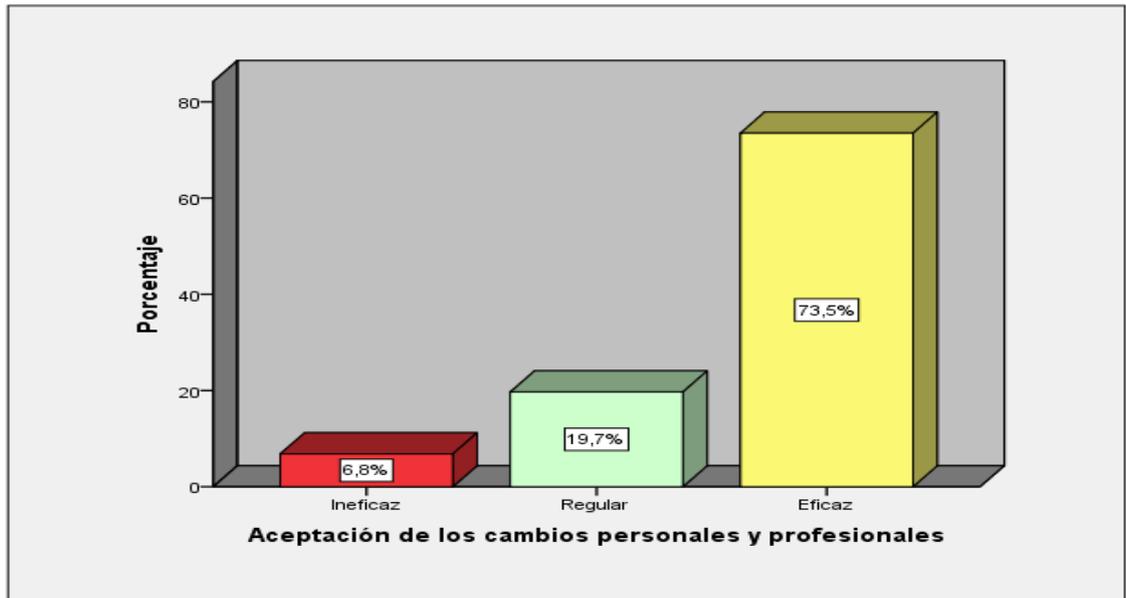


Figura 18. Niveles de aceptación personal y profesionales según los profesores del CLO16.

En la tabla 29 y en la figura 18, 73,5% (97) de profesores percibe como eficaz la solución de problemas, el 19,7% (26) como regular y 6,8% (9) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas.

Hipótesis general

H0: Es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se establecen las relaciones humanas en los profesores del CLO16.

H1: No es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se establecen las relaciones humanas en los profesores del CLO16.

Tabla 30

Correlación de orden entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas de los profesores del CEBA

Correlación múltiple ***SAS

Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 (12,3)	Parámetros. N = 132	
Gestión del conocimiento y trabajo colaborativo	0.324		σ _{típico}	0.00724
Gestión del conocimiento y relaciones humanas	0.319	0.5193096	Z _{calculado}	6.60103
Trabajo colaborativo y relaciones humanas	0.324		Z(1-α/2)	1.96

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

A partir de lo obtenido generalmente en cuanto a gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas de los profesores se tiene una relación de orden 0. Entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo la relación es baja (0.324), también es baja (0.319) el vínculo de gestión del conocimiento con relaciones humanas y es baja (0.324) la relación entre trabajo colaborativo y relaciones humanas. Estos tres casos representan correlación significativa, no obstante, la relación de orden 1 de gestión del conocimiento con trabajo colaborativo y con relaciones humanas de los profesores alcanza el 0.5193, es decir, es un vínculo moderado y positivo. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus Z calculado (Z_c) = 6.60103, es decir, determina un $Z(1-\alpha/2) < Z_c$.

Por la significación (0.05) y la confianza (95%) es pertinente rechazar la hipótesis cero, es decir, existe vínculo entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y las relaciones humanas.

3.2.2. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva.

Hipótesis específica 1

H0: Es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se establece la comunicación efectiva en profesores del CLO16.

H1: No es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se establece la comunicación efectiva en profesores del CLO16.

Tabla 31

Correlación de orden entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva de los profesores del CEBA

Correlación múltiple ***SAS

Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	Parámetros. N = 132	
Gestión del conocimiento y trabajo colaborativo	0.324		σ típico	0.00724
Gestión del conocimiento y comunicación efectiva	0.404	0.4902262	Zcalculado	6.60103
Trabajo colaborativo y comunicación efectiva	0.356		Z(1- α /2)	1.96

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

A partir de lo obtenido específicamente en cuanto a gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y comunicación efectiva de los profesores se tiene una relación de orden 0. Entre gestión del conocimiento y comunicación efectiva la relación es baja (0.324), también es baja (0.404) el vínculo de gestión del conocimiento con comunicación efectiva y es baja (0.356) la relación entre trabajo colaborativo y comunicación efectiva. Estos tres casos representan correlación significativa, no obstante, la relación de orden 1 de gestión del conocimiento con trabajo colaborativo y con relaciones humanas de los profesores en la dimensión comunicación efectiva alcanza el 0.5193, es decir, es un vínculo moderado y positivo. Para probar hipótesis se verifica el estadístico de Z(1- α /2) de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$, es decir, determina un $Z(1-\alpha/2) < Z_c$.

Por la significación (0.05) y la confianza (95%) es pertinente rechazar la hipótesis cero, es decir, existe vínculo entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y comunicación efectiva.

3.2.3. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Hipótesis específica 2

H0: Es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se establecen las relaciones interpersonales en profesores del CLO16.

H1: No es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se establecen las relaciones interpersonales en profesores del CLO16

Tabla 32

Correlación de orden entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones interpersonales de los profesores del CEBA.

Correlación múltiple ***SAS

Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	Parámetros. N = 132	
Gestión del conocimiento y trabajo colaborativo	0.324		σ típico	0.00724
Gestión del conocimiento y relaciones interpersonales	0.327	0.5219088	Z calculado	6.60103
Trabajo colaborativo relaciones interpersonales	0.435		Z(1-α/2)	1.96

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

A partir de lo obtenido específicamente en cuanto a gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones interpersonales de los profesores se tiene una relación de orden 0. Entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo la relación es baja (0.324), también es bajo (0.327) el vínculo de gestión del conocimiento con relaciones interpersonales y es baja (0.435) la relación entre trabajo colaborativo y relaciones interpersonales. Estos tres casos representan correlación significativa, no obstante, la relación de orden 1 de gestión del conocimiento con trabajo colaborativo y con relaciones humanas de los profesores en la dimensión relaciones interpersonales alcanza el 0.521909, es decir, es un vínculo moderado y positivo.

Por la significación (0.05) y la confianza (95%) es pertinente rechazar la hipótesis cero, es decir, existe vínculo entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y comunicación efectiva.

3.2.4. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la solución de problemas.

Hipótesis específica 3

H0: Es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se solucionan problemas en profesores del CLO16.

H1: No es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se solucionan problemas en profesores del CLO16.

Tabla 33

Correlación de orden entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la solución de problemas de los profesores del CEBA

Correlación múltiple ***SAS

Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (12,3)	Parámetros. N = 132	
Gestión conocimiento y trabajo colaborativo	0.324		σtípico	0.00724
Gestión del conocimiento y solución de problemas	0.451	0.5383189	Zcalculado	6.60103
Trabajo colaborativo y solución de problemas	0.447		Z(1-α/2)	1.96

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

A partir de lo obtenido específicamente en cuanto a gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y solución de problemas de los profesores se tiene una relación de orden 0. Entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo la relación es baja (0.324), también es bajo (0.451) el vínculo de gestión del conocimiento con solución de problemas y es baja (0.447) la relación entre trabajo colaborativo y solución de problemas. Estos tres casos representan correlación significativa, no obstante, la relación de orden 1 de gestión del conocimiento con

trabajo colaborativo y con relaciones humanas de los profesores en la dimensión solución de problemas alcanza el 0.538319, es decir, es un vínculo moderado y positivo. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$, es decir, determina un $Z(1-\alpha/2) < Z_c$.

Por la significación (0.05) y la confianza (95%) es pertinente rechazar la hipótesis cero, es decir, existe vínculo entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y solución de problemas.

3.2.5. Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva.

Hipótesis específica 4

H0: Es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se aceptan los cambios personales y profesionales en profesores del CLO16.

H1: No es inexistente el vínculo entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se aceptan los cambios personales y profesionales en profesores del CLO16.

Tabla 34

Correlación de orden entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la aceptación de los cambios personales y profesionales de los profesores del CEBA

Correlación múltiple ***SAS

Variables	Correlación orden 0	Correlación orden 1 : (1,2,3)	Parámetros. N = 132	
gesti_conoci::traba_colab	0.324		σ típico	0.00724
gesti_conoci::perso_profe	0.382	0.5076742	Z calculado	6.60103
traba_colab::perso_profe	0.320		$Z(1-\alpha/2)$	1.96

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

A partir de lo obtenido específicamente en cuanto a gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y cambios personales y profesionales de los profesores se tiene una relación de orden 0. Entre gestión del conocimiento y trabajo colaborativo la relación es baja (0.324), también es bajo (0.382) el vínculo de gestión del conocimiento con cambios personales y profesionales, y es baja

(0.320) la relación entre trabajo colaborativo y cambios personales y profesionales. Estos tres casos representan correlación significativa, no obstante, la relación de orden 1 de gestión del conocimiento con trabajo colaborativo y con relaciones humanas de los profesores en la dimensión cambios personales y profesionales alcanza el 0.507674, es decir, es un vínculo moderado y positivo. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$, es decir, determina un $Z(1-\alpha/2) < Z_c$.

Por la significación (0.05) y la confianza (95%) es pertinente rechazar la hipótesis cero, es decir, existe vínculo entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y aceptación de los cambios y profesionales.

IV. DISCUSIÓN

En esta tesis se indagó sobre el vínculo de gestión del conocimiento con trabajo colaborativo y con las relaciones humanas de los profesores del CLO16.

En lo relacionado con el resultado de la hipótesis general, se confirma que hay una relación de orden moderada y positiva de gestión del conocimiento con trabajo colaborativo y con relaciones humanas de los profesores del CEBA alcanza el 0.5193. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$; es decir, $Z(1-\alpha/2) < Z_c$; por lo que existe semejanza con el resultado de Bermúdez (2015), según el cual, el modelo evidencia un ajuste adecuado al 54%, en otras palabras, el modelo es eficiente para predecir la probabilidad de que se presenten las categorías consideradas de la variable dependiente. Se trata del antecedente más próximo a esta tesis. Además, esta investigación presenta alguna similitud con la de Castro (2013), que contiene la variable gestión del conocimiento. Él afirmó que existe una alta correlación (0,907) de cómo se gestiona el conocimiento y cómo se configura el desempeño en el trabajo.

Con respecto a la primera hipótesis específica 1, las conclusiones confirman una la relación de orden moderada positiva entre cómo se gestiona el conocimiento, cómo se trabaja colaborativamente y cómo se establecen las relaciones humanas en la dimensión comunicación efectiva en los profesores del CEBA alcanza el 0.49022. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$; es decir, $Z(1-\alpha/2) < Z_c$. La conclusión es semejante — en relación con el grado de correlación— con la investigación de Pérez (2013). Este autor concluyó que hay en su muestra una alta correlación (0,978) de gestión del conocimiento con planeamiento estratégico de los directores (Spearman 0,978 indica correlación positiva alta), así, el grado de correlación es distinto (97,8% en dicha investigación y 38% en esta).

En lo que atañe a la segunda hipótesis específica 2, la conclusión confirma una relación de orden moderada y positiva (0.521909) entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas en la dimensión relaciones interpersonales. Por la significación (0.05) y la confianza (95%) es viable rechazar la hipótesis cero. Esto es semejante —en el grado de correlación— a Borda (2013). Su conclusión fue que hay una alta correlación (0,886) de

competencias directivas con relaciones humanas en los profesores de las instituciones que investigó. Así, además, se aproxima al trabajo de Mateo (2013). Este autor indicó en su muestra la alta correlación (0,876 Rho de Spearman RdE) entre cómo se gestiona el conocimiento y cómo se desempeña el profesor; sin embargo, en su investigación se empleó diferentes estadísticos.

En lo que atañe a la tercera hipótesis específica 3, la data encontrada confirma que la relación de orden es moderada y positiva (0.538319) de gestión del conocimiento con trabajo colaborativo y con relaciones humanas en la dimensión solución de problemas. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$; es decir, $Z(1-\alpha/2) < Z_c$. Esta tesis, en el grado de correlación, es semejante a la de Borda (2013). Este autor determinó en su muestra la alta correlación (0,886) de competencias directivas con relaciones humanas.

En lo que atañe a la cuarta hipótesis específica 4 los datos encontrados confirman un vínculo de orden moderado y positivo (0.507674) de gestión del conocimiento con trabajo colaborativo y con relaciones humanas en la dimensión de cambios personales y profesionales. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$; es decir, $Z(1-\alpha/2) < Z_c$. La tesis es cercana a la de Saucedo (2013). Este autor concluyó que en su muestra hay una alta correlación (0,989) de gestión del conocimiento con relaciones humanas. Su conclusión se asemeja a la de esta tesis en el grado de correlación. Asimismo, esta investigación se asemeja a la de Ávila (2014), quien concluyó que en su muestra hay relación alta correlación (Spearman = 0,805 y $p = 0.000$) entre gestión del conocimiento y rendimiento académico.

Para la gestión del conocimiento, el 58,3% (77) de profesores percibe la gestión del conocimiento como muy adecuada, el 34,8% (46) como adecuada, el 6,8% (9) como inadecuada. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como muy adecuada.

En lo que respecta al trabajo colaborativo, el 51,5% (68) de profesores percibe el trabajo colaborativo como eficaz, el 25,0% (33) como regular, y el 23,5%

(31) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

En lo que respecta a la variable relaciones humanas, el 68,2% (90) de profesores percibe las relaciones humanas como eficaz, el 22,7% (30) como regular y el 9,1% (12) como ineficaz. La muestra trabajada en la tesis es de 132 profesores, por lo que se determina que esta dimensión se percibe como eficaz.

Las conclusiones obtenidas posibilitan la realización de investigaciones venideras acerca del vínculo de las variables presentadas como modelo. Asimismo, es necesario llevar a cabo los trabajos de investigación con poblaciones y muestras similares en otros CEBAS de la región con el fin de someter a prueba la generalización de los resultados aquí obtenidos, así como sus conclusiones.

V. CONCLUSIONES

Primera

El vínculo de orden de la muestra es moderado positivo (0.5193) entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$; es decir, $Z(1-\alpha/2) < Z_c$.

Segunda

El vínculo de orden de la muestra es moderado positivo (0.49022) entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas en la dimensión comunicación efectiva. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$; es decir, $Z(1-\alpha/2) < Z_c$.

Tercera

El vínculo de orden de la muestra es moderado positivo (0.521909) entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas en la dimensión relaciones interpersonales. Por la significación (0.05) y la confianza (95%) es viable rechazar la hipótesis cero.

Cuarta

El vínculo de orden de la muestra es moderado positivo (0.538319) entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas en la dimensión solución de problemas. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$; es decir, $Z(1-\alpha/2) < Z_c$.

Quinta

Finalmente, la relación de orden de la muestra es moderado positivo (0.507674) entre gestión del conocimiento, trabajo colaborativo y relaciones humanas en la dimensión los cambios personales y profesionales. Para probar la hipótesis se verifica el estadístico de prueba de $Z(1-\alpha/2)$ de 1.96 versus el $Z_c = 6.60103$; es decir, $Z(1-\alpha/2) < Z_c$.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se propone que directivos y profesores de los CEBA objetos de esta tesis se formen en gestión del conocimiento y trabajo colaborativo con miras a pulir sus relaciones humanas.

Segunda

Se propone que directores y profesores objetos de esta tesis consideren que el modo en que se gestiona el conocimiento y cómo se colabora en el trabajo mejoran la comunicación efectiva. En tal sentido, se sugiere la capacitación de profesores en el dominio de dichos aspectos.

Tercera

Se propone que directores y profesores de los CEBA objetos de esta tesis manejen con eficiencia cómo se gestiona el conocimiento y cómo se trabaja colaborativamente con miras a pulir las relaciones interpersonales, y así consigan la superación de deficiencias en la cadena educativa.

Cuarta

Se propone que directores y profesores de los CEBA objetos de esta tesis mantengan constante comunicación con respecto a sus buenas prácticas en lo que atañe a la gestión del conocimiento y al trabajo colaborativo para enfrentar coyunturas difíciles y corregir inconvenientes.

Quinta

Se propone que directores y profesores de los CEBA objetos de esta tesis mantengan constante comunicación con respecto de sus buenas prácticas en cuanto a cómo se gestiona el conocimiento y cómo se trabaja colaborativamente con el fin de asumir adecuadamente los cambios personales y profesionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ávila, T. (2014). *Gestión del conocimiento y rendimiento académico en las instituciones educativas de los niveles primaria y secundaria del distrito de Ventanilla Callao* (tesis). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Bermúdez, L. (2015). *Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015* (tesis). Universidad César Vallejo, Perú.
- Beteta, H. (2013). *Gestión del conocimiento y rendimiento académico en la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Argentina* (tesis). Pontificia Universidad Católica de Argentina, Argentina.
- Borda, M. (2013). *Competencias directivas y su relación con relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de UGEL Marañón -Huánuco* (Tesis para optar el grado de doctorado en ciencias de la educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Campos, M. (2013). *Gestión del conocimiento y la inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa N 5098 Kumamoto Mi Perú* (tesis para optar el grado académico de magister en gestión de la educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Cantoral, E. (2013). *Gestión del conocimiento y el perfil profesional en los estudiantes del VII de Ciencias administrativas y Financieras 2013*, Universidad Simón Rodríguez, Venezuela.
- Cassani, J. (2014). *Gestión del conocimiento y relaciones humanas en los docentes del Colegio Belgrano Buenos Aires* (tesis). Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
- Castro, J. (2012). *Gestión del conocimiento y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos* (tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Castro, J. (2013). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes en la Facultad de Ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao* (tesis para obtener el grado de magister en ciencias administrativas). Perú
- Córdova, M. (2012). *Estadística aplicada a la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Decreto Supremo N.º170/09. *Orientaciones técnicas para PIE*. Chile.
- De la Fuente, S. (2011). *Regresión Múltiple*. México D. F.: Mc Graw Hill.

- Diego (2014). *Trabajo colaborativo y la motivación laboral en los docentes de la Escuela Miguel de Cervantes*. Universidad Nacional de Educación a distancia, España.
- Fernández, A. (2014). *Gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico de los decanos de la Universidad de Madrid 2014* (tesis). Universidad de Madrid, España.
- Gallego, D. J.; Ongallo, C. (2004). *Conocimiento y gestión*. Madrid: Pearson Educación.
- García, M. (2011). *Gestión del conocimiento y la formación profesional en los estudiantes del IX ciclo de la Facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos* (tesis). Perú
- González, J. (2014). *Una mirada del trabajo colaborativo en la escuela primaria desde las representaciones sociales*. México D. F.: Mac Graw Hill.
- Guiza, M. (2011). *El trabajo colaborativo en la web. Entorno virtual de autogestión para docentes*. Madrid: Océano.
- Guzmán, M. (2007). *Currículo orientado al desarrollo de competencias: El caso de la UCSH*. Documento de trabajo. Santiago.
- Jaramillo, M. (2011). *Teoría de las relaciones humanas*. Lima: San Marcos
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2007). *Elementos de administración*: México: Mac Graw Hill.
- Lettelier (2014). *Relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en el Colegio Cordillera de los Andes Comuna Los Condes 2014* (tesis). Universidad Católica de Chile, Chile.
- Mateo, B. (2013). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Red N.º 12 de Ate – Vitarte* (tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú.
- OCDE-FLACSO (2006). *La administración del conocimiento en la sociedad del aprendizaje*. Paris: Mayol.
- Peña, M. (2015). *Trabajo colaborativo en el aula*. México D. F.: Mac Graw Hill.
- Pérez, A. (2013). *Tesis gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico de los directores de la Red 01 UGEL Ventanilla Callao*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.

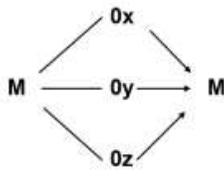
- Podestá, P. (2015). *El trabajo colaborativo entre docentes*. México D. F.: Mac Graw Hill
- Rainusso, V. (2013). *¿Por qué compartir conocimiento?* México D. F.: Limusa S.A.
- Ramos, G. (2007). *Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones*. Bogotá: Norma
- Ramos, I. (2015). *Las relaciones humanas*. Lima: San Marcos
- Rodríguez, E. (2011). *Gestión del conocimiento y eficacia de las organizaciones*. México D. F.: Limusa S.A.
- Rodríguez, E. (2012). *La percepción del trabajo colaborativo en la gestión curricular de profesores*. Santiago de Chile: Kapeluz
- Rodríguez, M. (2015). *Las relaciones humanas*. México: Mac Graw Hill
- Romero, C. (2004). *La escuela media en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires México: Novedades Educativas
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación*. Lima: Mantaro
- Santos, L. (2012). *Gestión del conocimiento y el aprendizaje en los estudiantes del XIX Ciclo de la Facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal* (tesis para optar grado de magister en educación). Perú.
- Saucedo, P. (2013). *Gestión del conocimiento y relaciones humanas en lo docentes de la Institución Educativa N.º 5117 Jorge Portocarrero Rebaza-Pachacutec- Ventanilla* (Tesis para optar el grado de magister). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Serrantes, P. (2014). *Trabajo colaborativo y rendimiento académico en el área de ciencias sociales en los estudiantes de las instituciones educativas de la Zona periférica de Caracas* (tesis). Universidad Simón Rodríguez, Venezuela.
- Valderrama, J. (2013). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en el Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2013* (tesis). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Varela, G. (2012). *Gestión del conocimiento y la calidad del servicio de los docentes de la Universidad de la Plata* (tesis). Universidad de la Plata, Argentina.

VIII. ANEXOS

Matriz de consistencia

Gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y relaciones humanas de los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos, 2016. Autora: Mg. Rosa Luz Montañez Bambaren						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Variable 1: Gestión del conocimiento			
¿Qué relación existe entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016? Problemas Específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016? Problema específico 2	Determinar la relación entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016 Específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva de los	Existe una relación entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones humanas de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016. Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 Existe una relación entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016. Hipótesis específica 2 Existe una relación entre gestión del conocimiento, el	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Crea nuevos conocimientos	Crea nuevos conocimientos Integra la información	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Muy adecuada
			Compartir conocimientos	Intercambia conocimientos Comparte conocimientos	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	Adecuada
			Aplicación del conocimiento	Toma decisiones	20,21,22,23,24,25,26	Inadecuada
			Diseño de la estrategia	Adopta estrategia Crea valor	27,28,29,30,31,32	
			Implementación de la estrategia	Implementación de los compromisos Logro de objetivos	33,34,35,36	

<p>¿Qué relación existe entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales positivas de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016? Problema específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la solución de problemas de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016? Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la aceptación de los cambios personales y profesionales de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016? Problema específico 4</p> <p>NIVEL: Correlacional transversal DISEÑO: No experimental</p>	<p>docentes del CEBA de Los Olivos 2016.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales positivas de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la solución de problemas de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016.</p> <p>Objetivo específico 4</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento, el trabajo</p>	<p>trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe una relación entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la solución de problemas de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>Existe una relación entre gestión del conocimiento, el trabajo colaborativo y la aceptación de los cambios personales y profesionales de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016.</p>	Variable 2: Trabajo colaborativo			
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		
	Motivación	Intrínseca Extrínseca	1,2,3,4	Eficaz		
	Objetivos	Objetivos propuestos Objetivos logrados	5,6,7,8	Regular		
	Ambiente	Materiales y equipos Equipos de trabajo	9,10,11,12	Ineficaz		
	Aporte individual	Conocimientos Habilidades	13,14,15,16			
	Cooperación	Trabajo compartido Ayuda mutua	17,18,19,20			
	Comunicación	Comunicación eficaz Comunicación horizontal	21,22,23,24			
	Variable 3: Relaciones humanas					
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		
	Comunicación efectiva	Comunicación asertiva Manejo de la comunicación	1,2,3,4,5	Eficaz		
	Relaciones interpersonales positivas	Intercambio de experiencias Construcción de nuevas experiencias	6,7,8,9,10	Regular		
				Ineficaz		

<p>Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. El esquema a utilizar es el siguiente:</p> 	<p>colaborativo y la aceptación de los cambios personales y profesionales de los docentes del CEBA de Los Olivos, 2016.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 132 docentes</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 3: Relaciones humanas</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>				
			Solución de problemas	Resolución de problemas actuales Prevencción de problemas futuros	11,12,13,14	
			Aceptación de los cambios personales	Adaptación a los cambios Agente de cambio	15,16,17,18,19,20	

Anexo 2

Matriz de correlación entre las variables y dimensiones de estudio

		Gestión del conocimiento	Trabajo colaborativo	Relaciones humanas	Comunicación efectiva	Relaciones interpersonales	Solución de problemas	Aceptación de los cambios personales y profesionales	
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,324	,319	,404	,327	,451	,382
		Sig. (bilateral)	.	,001	,001	,000	,761	,000	,037
		N	132	132	132	132	132	132	132
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación		1,000	,324	,356	,435	,447	,320
		Sig. (bilateral)		.	,001	,001	,000	,000	,001
		N			132	132	132	132	132
	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación			1,000	,304	,314	,331	,313
		Sig. (bilateral)			.	,001	,001	,001	,001
		N				132	132	132	132
	Comunicación efectiva	Coeficiente de correlación				1,000	,327	,310	,308
	Sig. (bilateral)				.	,001	,001	,001	
	N					132	132	132	
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación					1,000	,339	,321	
	Sig. (bilateral)					.	,001	,001	
	N						132	132	
Solución de problemas	Coeficiente de correlación						1,000	,371	
	Sig. (bilateral)						.	,001	
	N							132	
Aceptación de los cambios personales y profesionales	Coeficiente de correlación							1,000	
	Sig. (bilateral)							.	
	N							132	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 3

Gestión del conocimiento

ENCUESTA

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Estimado docente, este cuestionario contiene proposiciones que pretenden medir opiniones y/o actitudes sobre la variable gestión del conocimiento. Ruego responder con la mayor paciencia y sinceridad posible a cada una de las mismas. El cuestionario está compuesto de 36 ítems/preguntas, las cuales representan una intención de respuesta en las siguientes categorías:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Marca con una X en el recuadro correspondiente.

N.º	ITEMS Y PREGUNTAS	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
	CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO					
1	Participas en la creación de los conocimientos					
2	Aceptas los nuevos conocimientos con facilidad					
3	Te sientes creativo en tu labor					
4	Innovas constantemente tus conocimientos					
5	Asistes a eventos donde se generan conocimientos nuevos					
6	Integras la información de los nuevos conocimientos					
7	Integras información de la actualidad para luego impartirlas					
8	Manejas información de la actualidad que permite el desarrollo profesional					
9	Empoderas información para dominar a los demás					
	COMPARTIR CONOCIMIENTO					
10	Intercambias conocimientos adquiridos con tus colegas					
11	Intercambias conocimientos de la actualidad con todos los que laboran en tu institución educativa					
12	Cuentas con un acervo cultural actualizado					
13	Consideras pertinente el intercambio de conocimientos					
14	Compartes conocimientos adquiridos con tus colegas y los directivos					
15	Compartes la información actualizada con tus colegas y directivos					

16	Consideras que compartir conocimiento te hace más sabio					
17	Consideras que todos los docentes y directivos deben compartir sus conocimientos					
18	Consideras que compartir conocimiento genera avance en la institución educativa					
19	Consideras que compartir conocimiento entre los miembros de la institución educativa mejora la calidad educativa					
	APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO					
20	Consideras que la aplicación de los conocimientos permite una toma de decisión oportuna					
21	Consideras que para tomar decisión debes analizar con detalle los conocimientos					
22	Consideras pertinente al momento de tomar decisiones no perjudique a otros.					
23	Consideras que tomar decisiones es solo para los sabios					
24	Consideras que la toma de decisiones cambia la visión de la institución					
25	Consideras que la toma de decisiones requiere un entrenamiento extra en los conocimientos					
26	Consideras que la toma de decisiones debe asertivas y planificadas					
	DISEÑO DE LA ESTRATEGIA					
27	Adoptas estrategias adecuadas para adquirir conocimientos					
28	Adoptas estrategias al momento de tomar decisiones					
29	Adoptas estrategias que te permiten mejor tu labor diaria en la institución educativa					
30	Generas valor a cada parte de tu trabajo en la institución educativa					
31	Consideras que crear valor es pertinente para mejorar la calidad educativa					
32	Consideras que las personas que tienen valores son respetadas en la institución educativa.					
	IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA					
33	Implementas estrategias adecuadas para cumplir con los compromisos asignados					
34	Cuentas con estrategias adecuadas para cumplir tus funciones en bien de la institución					
35	Logras los objetivos trazados en el tiempo establecido					
36	Cumpliste con tus funciones asignadas utilizando estrategias adecuadas.					

MUCHAS GRACIAS

ENCUESTA

TRABAJO COLABORATIVO

Estimado docente, este cuestionario contiene proposiciones que pretenden medir opiniones y-o actitudes sobre la variable trabajo colaborativo. Ruego responder con la mayor paciencia y sinceridad posible a cada una de las mismas. El cuestionario está compuesto de 36 ítems/preguntas, las cuales representan una intención de respuesta en las siguientes categorías:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Marca con una X en el recuadro correspondiente.

N.º	ITEMS Y PREGUNTAS	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
	MOTIVACIÓN					
1	En la institución los docentes reciben premios por su desempeño docente					
2	En la institución entre los docentes se otorgan premios o felicitaciones verbales					
3	Los docentes se motivan para cumplir con sus funciones eficientemente					
4	Los docentes sienten satisfacción por su práctica docente					
	OBJETIVOS					
5	En la institución todos los docentes logran alcanzar los objetivos propuestos					
6	En la institución los docentes se ayudan unos a otros para alcanzar las metas					
7	En la institución los docentes obtienen buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes					
8	En la institución los docentes logran alcanzar los objetivos de la práctica docente					
	AMBIENTE					
9	La institución cuenta con materiales que permiten realizar el trabajo colaborativo entre los docentes					
10	La institución cuenta con equipos de comunicación que permiten realizar el trabajo entre los docentes					
11	La sala de los profesores ofrece comodidad a los docentes para la preparación de las sesiones					
12	Las aulas de la institución educativa ofrecen comodidad en todo sentido para la realización de la práctica docente					
	APORTE INDIVIDUAL					
13	Los docentes de la institución imparten conocimientos entre todos					
14	Los docentes de la institución aportan con muchas ideas en la ejecución de las actividades					

15	Los docentes de la institución cuentan con habilidades que comparten entre ellos					
16	Los docentes de la institución comparten la adquisición de las habilidades					
	COOPERACIÓN					
17	En la institución los docentes realizan el trabajo compartido					
18	En la institución los docentes ejecutan actividades por áreas					
19	En la institución los docentes se apoyan unos a otros					
20	En la institución los docentes en la ejecución de las actividades centrales practican la ayuda mutua					
	COMUNICACIÓN					
21	En la institución se practican una comunicación eficaz					
22	Los equipos de comunicación de la institución educativa permiten a los docentes comunicar en un tiempo récord					
23	En la institución los docentes y directivos practica una comunicación democrática					
24	Los docentes de la institución se comunican entre ellos en forma democrática.					

MUCHAS GRACIAS

ENCUESTA

RELACIONES HUMANAS

Estimado docente, este cuestionario contiene proposiciones que pretenden medir opiniones y-o actitudes sobre la variable relaciones humanas. Ruego responder con la mayor paciencia y sinceridad posible a cada una de las mismas. El cuestionario está compuesto de 36 ítems/preguntas, las cuales representan una intención de respuesta en las siguientes categorías:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Marca con una X en el recuadro correspondiente.

N.º	ITEMS Y PREGUNTAS	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN EFECTIVA					
1	En la institución los docentes se comunican entre ellos con claridad cuando realizan las actividades					
2	En la institución se practica una comunicación armoniosa entre los docentes					
3	En la institución los docentes manejan una comunicación fluida y de fácil comprensión					
4	En la institución los docentes regulan su forma de comunicarse con los demás					
5	En la institución los docentes manejan una comunicación democrática					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
6	En la institución los docentes comparten sus experiencias entre todos.					
7	En la institución los docentes se capacitan entre ellos					
8	Los docentes intercambian ideas exitosas que permiten mejorar su práctica docente					
9	En la institución los docentes construyen nuevos conocimientos para mejorar su práctica docente					
10	En la institución los docentes practican relaciones interpersonales con fines de incrementar con nuevos métodos y técnicas a su práctica docente					
	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
11	En la institución los docentes se preocupan en resolver los problemas actuales en concordancia a las Leyes vigentes					
12	En la institución los docentes se encuentran capacitados para resolver los problemas actuales					
13	En la institución los docentes se encuentran capacitados para solucionar los problemas actuales					
14	En la institución los docentes cuentan con conocimientos suficientes para prevenir los posibles problemas que pueden ocurrir					

	ACEPTACIÓN DE LOS CAMBIOS PERSONALES Y PROFESIONALES					
15	Los docentes se adaptan fácilmente ante los cambios que se da en la institución educativa					
16	Los docentes generan cambios favorables para institución					
17	Los docentes se encuentran preparados para manejar a su favor los grandes cambios que vienen del Ministerio de Educación					
18	Los docentes se encuentran bien informados de los grandes cambios educativos					
19	Los docentes como profesionales generan cambios a favor de la institución					
20	Los docentes son agentes que generan cambios en la mente de los estudiantes.					

MUCHAS GRACIAS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO							
1. Participas en la creación de los conocimientos	/		/		/		
2. Aceptas los nuevos conocimientos con facilidad	/		/		/		
3. Te sientes creativo en tu labor	/		/		/		
4. Innovas constantemente tus conocimientos	/		/		/		
5. Asistes a eventos donde se generan conocimientos nuevos	/		/		/		
6. Integras la información de los nuevos conocimientos	/		/		/		
7. Integras información de la actualidad para luego impartirlas	/		/		/		
8. Manejas información de la actualidad que permite el desarrollo profesional	/		/		/		
9. Empoderas información para dominar a los demás							
COMPARTIR CONOCIMIENTO							
10. Intercambias conocimientos adquiridos con tus colegas	/		/		/		
11. Intercambias conocimientos de la actualidad con todos los que laboran en tu institución educativa	/		/		/		
12. Cuentas con un acervo cultural actualizado	/		/		/		
13. Consideras pertinente el intercambio de conocimientos	/		/		/		
14. Compartes conocimientos adquiridos con tus colegas y los directivos	/		/		/		
15. Compartes la información actualizada con tus colegas y directivos	/		/		/		
16. Consideras que compartir conocimiento te hace más sabio	/		/		/		
17. Consideras que todos los docentes y directivos deben compartir sus conocimientos	/		/		/		

18. Consideras que compartir conocimiento genera avance en la institución educativa	/		/		/		
19. Consideras que compartir conocimiento entre los miembros de la institución educativa mejora la calidad educativa	/		/		/		
APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
20. Consideras que la aplicación de los conocimientos permite una toma de decisión oportuna	/		/		/		
21. Consideras que para tomar decisión debes analizar con detalle los conocimientos	/		/		/		
22. Consideras pertinente al momento de tomar decisiones no perjudique a otros.	/		/		/		
23. Consideras que tomar decisiones es solo para los sabios	/		/		/		
24. Consideras que la toma de decisiones cambia la visión de la institución	/		/		/		
25. Consideras que la toma de decisiones requiere un entrenamiento extra en los conocimientos	/		/		/		
26. Consideras que la toma de decisiones deben asertivas y planificadas	/		/		/		
DISEÑO DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
27. Adoptas estrategias adecuadas para adquirir conocimientos	/		/		/		
28. Adoptas estrategias al momento de tomar decisiones	/		/		/		
29. Adoptas estrategias que te permiten mejor tu labor diaria en la institución educativa	/		/		/		
30. Generas valor a cada parte de tu trabajo en la institución educativa	/		/		/		
31. Consideras que crear valor es pertinente para mejorar la calidad educativa	/		/		/		
32. Consideras que las personas que tienen valores son respetados en la institución educativa.	/		/		/		
IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
33. Implementas estrategias adecuadas para cumplir con los compromisos asignados	/		/		/		

34. Cuentas con estrategias adecuadas para cumplir tus funciones en bien de la institución	/		/		/	
35. Logras los objetivos trazados en el tiempo establecido	/		/		/	
36. Cumpliste con tus funciones asignadas utilizando estrategias adecuadas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. De Mg: Ansel Jovhanna Melan DNI: 19873572

Especialidad del validador: Matemática - Estadística

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

..... de 2025 del 20.....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN							
1. En la institución los docentes reciben premios por su desempeño docente	/		/		/		
2. En la institución entre los docentes se otorgan premios o felicitaciones verbales	/		/		/		
3. Los docentes se motivan para cumplir con sus funciones eficientemente	/		/		/		
4. Los docentes sienten satisfacción por su práctica docente	/		/		/		
OBJETIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5. En la institución todos los docentes logran alcanzar los objetivos propuestos	/		/		/		
6. En la institución los docentes se ayudan unos a otros para alcanzar las metas	/		/		/		
7. En la institución los docentes obtienen buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes	/		/		/		
8. En la institución los docentes logran alcanzar los objetivos de la práctica docente	/		/		/		
AMBIENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
9. La institución cuenta con materiales que permiten realizar el trabajo colaborativo entre los docentes	/		/		/		
10. La institución cuenta con equipos de comunicación que permiten realizar el trabajo entre los docentes	/		/		/		
11. La sala de los profesores ofrece comodidad a los docentes para la preparación de las sesiones	/		/		/		
12. Las aulas de la institución educativa ofrecen comodidad en todo sentido para la realización de la práctica docente	/		/		/		
APORTE INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	

13. Los docentes de la institución imparten conocimientos entre todos	/		/		/		
14. Los docentes de la institución aportan con muchas ideas en la ejecución de las actividades	/		/		/		
15. Los docentes de la institución cuentan con habilidades que comparten entre ellos	/		/		/		
16. Los docentes de la institución comparten la adquisición de las habilidades	/		/		/		
COOPERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
17. En la institución los docentes realizan el trabajo compartido	/		/		/		
18. En la institución los docentes ejecutan actividades por áreas	/		/		/		
19. En la institución los docentes se apoyan unos a otros	/		/		/		
20. En la institución los docentes en la ejecución de las actividades centrales practican la ayuda mutua	/		/		/		
COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21. En la institución se practican una comunicación eficaz	/		/		/		
22. Los equipos de comunicación de la institución educativa permite a los docentes comunicar en un tiempo record	/		/		/		
23. En la institución los docentes y directivos practica una comunicación democrática	/		/		/		
24. Los docentes de la institución se comunican entre ellos en forma democrática.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Angel Sarmiento Merlon DNI: 19872739

Especialidad del validador: Matemáticas - Estadística

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

..... de 30/6 del 2016..


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES HUMANAS

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
COMUNICACIÓN EFECTIVA							
1. En la institución los docentes se comunican entre ellos con claridad cuando realizan las actividades	/		/		/		
2. En la institución se practica una comunicación armoniosa entre los docentes	/		/		/		
3. En la institución los docentes maneja una comunicación fluida y de fácil comprensión	/		/		/		
4. En la institución los docentes regulan su forma de comunicarse con los demás	/		/		/		
RELACIONES INTERPERSONALES							
5. En la institución los docentes comparten sus experiencias entre todos.	/		/		/		
6. En la institución los docentes se capacitan entre ellos	/		/		/		
7. Los docentes intercambian ideas exitosas que permiten mejorar su práctica docente	/		/		/		
8. En la institución los docentes construyen nuevos conocimientos para mejorar su práctica docente	/		/		/		
9. En la institución los docentes practican relaciones interpersonales con fines de incrementar con nuevos métodos y técnicas a su práctica docente	/		/		/		
10. En la institución los docentes manejan una comunicación democrática	/		/		/		
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS							
11. En la institución los docentes se preocupan en resolver los problemas actuales en concordancia a las Leyes vigentes	/		/		/		
12. En la institución los docentes se encuentran capacitados para resolver los problemas actuales	/		/		/		
13. En la institución los docentes se encuentran capacitados para solucionar los problemas actuales	/		/		/		

14. En la institución los docentes cuentan con conocimientos suficientes para prevenir los posibles problemas que pueden ocurrir	/		/		/		
ACEPTACIÓN DE LOS CAMBIOS PERSONALES Y PROFESIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
15. Los docentes se adaptan fácilmente ante los cambios que se da en la institución educativa	/		/		/		
16. Los docentes generan cambios favorables para institución	/		/		/		
17. Los docentes se encuentra preparados para manejar a su favor los grandes cambios que vienen del Ministerio de Educación	/		/		/		
18. Los docentes se encuentran bien informados de los grandes cambios educativos	/		/		/		
19. Los docentes como profesionales generan cambios a favor de la institución	/		/		/		
20. Los docentes son agentes que generan cambios en la mente de los estudiantes.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

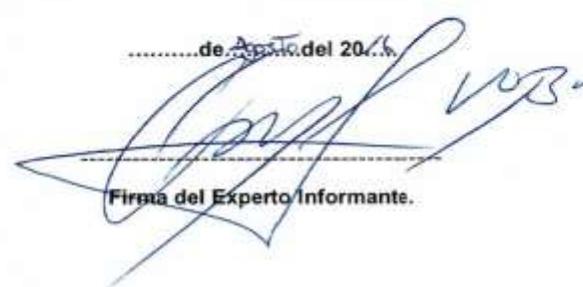
Apellidos y nombres del juez validador: D^a Mg. ANGEL JOHANNINO HERNANDEZ DNI: 19870523

Especialidad del validador: Psicología - Psicoeducación

- 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

.....de Sept del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ²		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO							
1. Participas en la creación de los conocimientos	/		/		/		
2. Aceptas los nuevos conocimientos con facilidad	/		/		/		
3. Te sientes creativo en tu labor	/		/		/		
4. Innovas constantemente tus conocimientos	/		/		/		
5. Asistes a eventos donde se generan conocimientos nuevos	/		/		/		
6. Integras la información de los nuevos conocimientos	/		/		/		
7. Integras información de la actualidad para luego impartirlas	/		/		/		
8. Manejas información de la actualidad que permite el desarrollo profesional	/		/		/		
9. Empoderas información para dominar a los demás	/						
COMPARTIR CONOCIMIENTO							
10. Intercambias conocimientos adquiridos con tus colegas	/		/		/		
11. Intercambias conocimientos de la actualidad con todos los que laboran en tu institución educativa	/		/		/		
12. Cuentas con un acervo cultural actualizado	/		/		/		
13. Consideras pertinente el intercambio de conocimientos	/		/		/		
14. Compartes conocimientos adquiridos con tus colegas y los directivos	/		/		/		
15. Compartes la información actualizada con tus colegas y directivos	/		/		/		
16. Consideras que compartir conocimiento te hace más sabio	/		/		/		
17. Consideras que todos los docentes y directivos deben compartir sus conocimientos	/		/		/		

18. Consideras que compartir conocimiento genera avance en la institución educativa	✓		/		✓		
19. Consideras que compartir conocimiento entre los miembros de la institución educativa mejora la calidad educativa	/		/		/		
APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
20. Consideras que la aplicación de los conocimientos permite una toma de decisión oportuna	/		/		✓		
21. Consideras que para tomar decisión debes analizar con detalle los conocimientos	/		/		/		
22. Consideras pertinente al momento de tomar decisiones no perjudique a otros.	/		/		✓		
23. Consideras que tomar decisiones es solo para los sabios	/		/		/		
24. Consideras que la toma de decisiones cambia la visión de la institución	/		/		/		
25. Consideras que la toma de decisiones requiere un entrenamiento extra en los conocimientos	/		/		/		
26. Consideras que la toma de decisiones deben asertivas y planificadas	/		/		/		
DISEÑO DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
27. Adoptas estrategias adecuadas para adquirir conocimientos	/		/		/		
28. Adoptas estrategias al momento de tomar decisiones	/		/		/		
29. Adoptas estrategias que te permiten mejor tu labor diaria en la institución educativa	/		/		/		
30. Generas valor a cada parte de tu trabajo en la institución educativa	/		/		/		
31. Consideras que crear valor es pertinente para mejorar la calidad educativa	/		/		/		
32. Consideras que las personas que tienen valores son respetados en la institución educativa.	/		/		/		
IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
33. Implementas estrategias adecuadas para cumplir con los compromisos asignados	/		✓		/		

34. Cuentas con estrategias adecuadas para cumplir tus funciones en bien de la institución	✓		/		✓	
35. Logras los objetivos trazados en el tiempo establecido	/		/		/	
36. Cumpliste con tus funciones asignadas utilizando estrategias adecuadas.	/		✓		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: DOSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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.

7 de Julio del 2016


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN							
1. En la institución los docentes reciben premios por su desempeño docente	✓		/		/		
2. En la institución entre los docentes se otorgan premios o felicitaciones verbales	✓		/		/		
3. Los docentes se motivan para cumplir con sus funciones eficientemente	/		/		/		
4. Los docentes sienten satisfacción por su práctica docente	/		/		/		
OBJETIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5. En la institución todos los docentes logran alcanzar los objetivos propuestos	✓		/		✓		
6. En la institución los docentes se ayudan unos a otros para alcanzar las metas	/		/		/		
7. En la institución los docentes obtienen buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes	/		/		/		
8. En la institución los docentes logran alcanzar los objetivos de la práctica docente	/		/		/		
AMBIENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
9. La institución cuenta con materiales que permiten realizar el trabajo colaborativo entre los docentes	✓		✓		✓		
10. La institución cuenta con equipos de comunicación que permiten realizar el trabajo entre los docentes	/		/		/		
11. La sala de los profesores ofrece comodidad a los docentes para la preparación de las sesiones	✓		/		✓		
12. Las aulas de la institución educativa ofrecen comodidad en todo sentido para la realización de la práctica docente	✓		/		✓		
APORTE INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	

13. Los docentes de la institución imparten conocimientos entre todos	✓		✓		✓		
14. Los docentes de la institución aportan con muchas ideas en la ejecución de las actividades	/		/		/		
15. Los docentes de la institución cuentan con habilidades que comparten entre ellos	✓		✓		✓		
16. Los docentes de la institución comparten la adquisición de las habilidades	/		✓		✓		
COOPERACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
17. En la institución los docentes realizan el trabajo compartido	✓		✓		✓		
18. En la institución los docentes ejecutan actividades por áreas	✓		/		/		
19. En la institución los docentes se apoyan unos a otros	✓		✓		✓		
20. En la institución los docentes en la ejecución de las actividades centrales practican la ayuda mutua	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
21. En la institución se practican una comunicación eficaz	✓		✓		✓		
22. Los equipos de comunicación de la institución educativa permite a los docentes comunicar en un tiempo record	/		/		/		
23. En la institución los docentes y directivos practica una comunicación democrática	/		✓		✓		
24. Los docentes de la institución se comunican entre ellos en forma democrática.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

- 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

7 de Julio del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES HUMANAS

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
COMUNICACIÓN EFECTIVA							
1. En la institución los docentes se comunican entre ellos con claridad cuando realizan las actividades	✓		/		/		
2. En la institución se practica una comunicación armoniosa entre los docentes	/		/		/		
3. En la institución los docentes maneja una comunicación fluida y de fácil comprensión	/		/		/		
4. En la institución los docentes regulan su forma de comunicarse con los demás	/		/		/		
RELACIONES INTERPERSONALES							
5. En la institución los docentes comparten sus experiencias entre todos.	/		/		/		
6. En la institución los docentes se capacitan entre ellos	/		/		/		
7. Los docentes intercambian ideas exitosas que permiten mejorar su práctica docente	/		/		/		
8. En la institución los docentes construyen nuevos conocimientos para mejorar su práctica docente	/		/		/		
9. En la institución los docentes practican relaciones interpersonales con fines de incrementar con nuevos métodos y técnicas a su práctica docente	/		/		/		
10. En la institución los docentes manejan una comunicación democrática	/		/		/		
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS							
11. En la institución los docentes se preocupan en resolver los problemas actuales en concordancia a las Leyes vigentes	✓		/		/		
12. En la institución los docentes se encuentran capacitados para resolver los problemas actuales	/		/		/		
13. En la institución los docentes se encuentran capacitados para solucionar los problemas actuales	/		/		/		

14. En la institución los docentes cuentan con conocimientos suficientes para prevenir los posibles problemas que pueden ocurrir	✓		✓		✓		
ACEPTACIÓN DE LOS CAMBIOS PERSONALES Y PROFESIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
15. Los docentes se adaptan fácilmente ante los cambios que se da en la Institución educativa	✓		✓		✓		
16. Los docentes generan cambios favorables para institución	✓		✓		✓		
17. Los docentes se encuentra preparados para manejar a su favor los grandes cambios que vienen del Ministerio de Educación	✓		✓		✓		
18. Los docentes se encuentran bien informados de los grandes cambios educativos	✓		✓		✓		
19. Los docentes como profesionales generan cambios a favor de la institución	✓		✓		✓		
20. Los docentes son agentes que generan cambios en la mente de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr/ Mg}: DSTOS DE LA CRUZ FELIPE DNI: 06678222

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la educación

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

7 de Julio del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO							
1. Participas en la creación de los conocimientos	✓		✓		✓		
2. Aceptas los nuevos conocimientos con facilidad	✓		✓		✓		
3. Te sientes creativo en tu labor	✓		✓		✓		
4. Innovas constantemente tus conocimientos	✓		✓		✓		
5. Asistes a eventos donde se generan conocimientos nuevos	✓		✓		✓		
6. Integras la información de los nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
7. Integras información de la actualidad para luego impartirlas	✓		✓		✓		
8. Manejas información de la actualidad que permite el desarrollo profesional	✓		✓		✓		
9. Empoderas información para dominar a los demás	✓						
COMPARTIR CONOCIMIENTO							
10. Intercambias conocimientos adquiridos con tus colegas	✓		✓		✓		
11. Intercambias conocimientos de la actualidad con todos los que laboran en tu institución educativa	✓		✓		✓		
12. Cuentas con un acervo cultural actualizado	✓		✓		✓		
13. Consideras pertinente el intercambio de conocimientos	✓		✓		✓		
14. Compartes conocimientos adquiridos con tus colegas y los directivos	✓		✓		✓		
15. Compartes la información actualizada con tus colegas y directivos	✓		✓		✓		
16. Consideras que compartir conocimiento te hace más sabio	✓		✓		✓		
17. Consideras que todos los docentes y directivos deben compartir sus conocimientos	✓		✓		✓		

18. Consideras que compartir conocimiento genera avance en la institución educativa	✓		✓		✓		
19. Consideras que compartir conocimiento entre los miembros de la institución educativa mejora la calidad educativa	✓		✓		✓		
APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
20. Consideras que la aplicación de los conocimientos permite una toma de decisión oportuna	✓		✓		✓		
21. Consideras que para tomar decisión debes analizar con detalle los conocimientos	✓		✓		✓		
22. Consideras pertinente al momento de tomar decisiones no perjudique a otros.	✓		✓		✓		
23. Consideras que tomar decisiones es solo para los sabios	✓		✓		✓		
24. Consideras que la toma de decisiones cambia la visión de la institución	✓		✓		✓		
25. Consideras que la toma de decisiones requiere un entrenamiento extra en los conocimientos	✓		✓		✓		
26. Consideras que la toma de decisiones deben asertivas y planificadas	✓		✓		✓		
DISEÑO DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
27. Adoptas estrategias adecuadas para adquirir conocimientos	✓		✓		✓		
28. Adoptas estrategias al momento de tomar decisiones	✓		✓		✓		
29. Adoptas estrategias que te permiten mejor tu labor diaria en la institución educativa	✓		✓		✓		
30. Generas valor a cada parte de tu trabajo en la institución educativa	✓		✓		✓		
31. Consideras que crear valor es pertinente para mejorar la calidad educativa	✓		✓		✓		
32. Consideras que las personas que tienen valores son respetados en la institución educativa.	✓		✓		✓		
IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
33. Implementas estrategias adecuadas para cumplir con los compromisos asignados	✓		✓		✓		

34. Cuentas con estrategias adecuadas para cumplir tus funciones en bien de la institución	/		/		/	
35. Logras los objetivos trazados en el tiempo establecido	/		/		/	
36. Cumpliste con tus funciones asignadas utilizando estrategias adecuadas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Poma Huayllinos Patricia Karina DNI: 20093792

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *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

05 de Julio del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN							
1. En la institución los docentes reciben premios por su desempeño docente	✓		✓		✓		
2. En la institución entre los docentes se otorgan premios o felicitaciones verbales	✓		✓		✓		
3. Los docentes se motivan para cumplir con sus funciones eficientemente	✓		✓		✓		
4. Los docentes sienten satisfacción por su práctica docente	✓		✓		✓		
OBJETIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5. En la institución todos los docentes logran alcanzar los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
6. En la institución los docentes se ayudan unos a otros para alcanzar las metas	✓		✓		✓		
7. En la institución los docentes obtienen buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
8. En la institución los docentes logran alcanzar los objetivos de la práctica docente	✓		✓		✓		
AMBIENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
9. La institución cuenta con materiales que permiten realizar el trabajo colaborativo entre los docentes	✓		✓		✓		
10. La institución cuenta con equipos de comunicación que permiten realizar el trabajo entre los docentes	✓		✓		✓		
11. La sala de los profesores ofrece comodidad a los docentes para la preparación de las sesiones	✓		✓		✓		
12. Las aulas de la institución educativa ofrecen comodidad en todo sentido para la realización de la práctica docente	✓		✓		✓		
APORTE INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	

13. Los docentes de la institución imparten conocimientos entre todos	✓		✓		✓		
14. Los docentes de la institución aportan con muchas ideas en la ejecución de las actividades	✓		✓		✓		
15. Los docentes de la institución cuentan con habilidades que comparten entre ellos	✓		✓		✓		
16. Los docentes de la institución comparten la adquisición de las habilidades	✓		✓		✓		
COOPERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
17. En la institución los docentes realizan el trabajo compartido	✓		✓		✓		
18. En la institución los docentes ejecutan actividades por áreas	✓		✓		✓		
19. En la institución los docentes se apoyan unos a otros	✓		✓		✓		
20. En la institución los docentes en la ejecución de las actividades centrales practican la ayuda mutua	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21. En la institución se practican una comunicación eficaz	✓		✓		✓		
22. Los equipos de comunicación de la institución educativa permite a los docentes comunicar en un tiempo record	✓		✓		✓		
23. En la institución los docentes y directivos practica una comunicación democrática	✓		✓		✓		
24. Los docentes de la institución se comunican entre ellos en forma democrática.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Pama Huayllinas Patricia Karina DNI: 20093792

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

- 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

05 de Julio del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES HUMANAS

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
COMUNICACIÓN EFECTIVA							
1. En la institución los docentes se comunican entre ellos con claridad cuando realizan las actividades	✓		✓		✓		
2. En la institución se practica una comunicación armoniosa entre los docentes	✓		✓		✓		
3. En la institución los docentes maneja una comunicación fluida y de fácil comprensión	✓		✓		✓		
4. En la institución los docentes regulan su forma de comunicarse con los demás	✓		✓		✓		
RELACIONES INTERPERSONALES							
5. En la institución los docentes comparten sus experiencias entre todos.	✓		✓		✓		
6. En la institución los docentes se capacitan entre ellos							
7. Los docentes intercambian ideas exitosas que permiten mejorar su práctica docente	✓		✓		✓		
8. En la institución los docentes construyen nuevos conocimientos para mejorar su práctica docente	✓		✓		✓		
9. En la institución los docentes practican relaciones interpersonales con fines de incrementar con nuevos métodos y técnicas a su práctica docente	✓		✓		✓		
10. En la institución los docentes manejan una comunicación democrática	✓		✓		✓		
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS							
11. En la institución los docentes se preocupan en resolver los problemas actuales en concordancia a las Leyes vigentes	✓		✓		✓		
12. En la institución los docentes se encuentran capacitados para resolver los problemas actuales	✓		✓		✓		
13. En la institución los docentes se encuentran capacitados para solucionar los problemas actuales	✓		✓		✓		

14. En la institución los docentes cuentan con conocimientos suficientes para prevenir los posibles problemas que pueden ocurrir	✓		✓		✓		
ACEPTACIÓN DE LOS CAMBIOS PERSONALES Y PROFESIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
15. Los docentes se adaptan fácilmente ante los cambios que se da en la institución educativa	✓		✓		✓		
16. Los docentes generan cambios favorables para institución	✓		✓		✓		
17. Los docentes se encuentra preparados para manejar a su favor los grandes cambios que vienen del Ministerio de Educación	✓		✓		✓		
18. Los docentes se encuentran bien informados de los grandes cambios educativos	✓		✓		✓		
19. Los docentes como profesionales generan cambios a favor de la institución	✓		✓		✓		
20. Los docentes son agentes que generan cambios en la mente de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

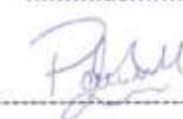
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Poma Huayllinos Patricia Karina DNI: 20092792

Especialidad del validador: Docente en Administración Educativa

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

05 de Julio del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO							
1. Participas en la creación de los conocimientos	✓		✓		✓		
2. Aceptas los nuevos conocimientos con facilidad	✓		✓		✓		
3. Te sientes creativo en tu labor	✓		✓		✓		
4. Innovas constantemente tus conocimientos	✓		✓		✓		
5. Asistes a eventos donde se generan conocimientos nuevos	✓		✓		✓		
6. Integras la información de los nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
7. Integras información de la actualidad para luego impartirlas	✓		✓		✓		
8. Manejas información de la actualidad que permite el desarrollo profesional	✓		✓		✓		
9. Empoderas información para dominar a los demás	✓						
COMPARTIR CONOCIMIENTO							
10. Intercambias conocimientos adquiridos con tus colegas	✓		✓		✓		
11. Intercambias conocimientos de la actualidad con todos los que laboran en tu institución educativa	✓		✓		✓		
12. Cuentas con un acervo cultural actualizado	✓		✓		✓		
13. Consideras pertinente el intercambio de conocimientos	✓		✓		✓		
14. Compartes conocimientos adquiridos con tus colegas y los directivos	✓		✓		✓		
15. Compartes la información actualizada con tus colegas y directivos	✓		✓		✓		
16. Consideras que compartir conocimiento te hace más sabio	✓		✓		✓		
17. Consideras que todos los docentes y directivos deben compartir sus conocimientos	✓		✓		✓		

18. Consideras que compartir conocimiento genera avance en la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19. Consideras que compartir conocimiento entre los miembros de la institución educativa mejora la calidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
20. Consideras que la aplicación de los conocimientos permite una toma de decisión oportuna	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21. Consideras que para tomar decisión debes analizar con detalle los conocimientos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22. Consideras pertinente al momento de tomar decisiones no perjudique a otros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23. Consideras que tomar decisiones es solo para los sabios	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24. Consideras que la toma de decisiones cambia la visión de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25. Consideras que la toma de decisiones requiere un entrenamiento extra en los conocimientos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26. Consideras que la toma de decisiones deben asertivas y planificadas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DISEÑO DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
27. Adoptas estrategias adecuadas para adquirir conocimientos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28. Adoptas estrategias al momento de tomar decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29. Adoptas estrategias que te permiten mejor tu labor diaria en la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
30. Generas valor a cada parte de tu trabajo en la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
31. Consideras que crear valor es pertinente para mejorar la calidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
32. Consideras que las personas que tienen valores son respetados en la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
33. Implementas estrategias adecuadas para cumplir con los compromisos asignados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

34. Cuentas con estrategias adecuadas para cumplir tus funciones en bien de la institución	✓		✓		✓	
35. Logras los objetivos trazados en el tiempo establecido	✓		✓		✓	
36. Cumpliste con tus funciones asignadas utilizando estrategias adecuadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bermudez Ramirez Norma Victoria DNI: 07267928

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

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

07 de Julio del 2016

Dr. Bermudez N.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	SI	No	SI	No	
MOTIVACIÓN							
1. En la institución los docentes reciben premios por su desempeño docente	✓		✓		✓		
2. En la institución entre los docentes se otorgan premios o felicitaciones verbales	✓		✓		✓		
3. Los docentes se motivan para cumplir con sus funciones eficientemente	✓		✓		✓		
4. Los docentes sienten satisfacción por su práctica docente	✓		✓		✓		
OBJETIVOS	SI	No	SI	No	SI	No	
5. En la institución todos los docentes logran alcanzar los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
6. En la institución los docentes se ayudan unos a otros para alcanzar las metas	✓		✓		✓		
7. En la institución los docentes obtienen buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
8. En la institución los docentes logran alcanzar los objetivos de la práctica docente	✓		✓		✓		
AMBIENTE	SI	No	SI	No	SI	No	
9. La institución cuenta con materiales que permiten realizar el trabajo colaborativo entre los docentes	✓		✓		✓		
10. La institución cuenta con equipos de comunicación que permiten realizar el trabajo entre los docentes	✓		✓		✓		
11. La sala de los profesores ofrece comodidad a los docentes para la preparación de las sesiones	✓		✓		✓		
12. Las aulas de la institución educativa ofrecen comodidad en todo sentido para la realización de la práctica docente	✓		✓		✓		
APORTE INDIVIDUAL	SI	No	SI	No	SI	No	

13. Los docentes de la institución imparten conocimientos entre todos	✓		✓		✓		
14. Los docentes de la institución aportan con muchas ideas en la ejecución de las actividades	✓		✓		✓		
15. Los docentes de la institución cuentan con habilidades que comparten entre ellos	✓		✓		✓		
16. Los docentes de la institución comparten la adquisición de las habilidades	✓		✓		✓		
COOPERACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
17. En la institución los docentes realizan el trabajo compartido	✓		✓		✓		
18. En la institución los docentes ejecutan actividades por áreas	✓		✓		✓		
19. En la institución los docentes se apoyan unos a otros	✓		✓		✓		
20. En la institución los docentes en la ejecución de las actividades centrales practican la ayuda mutua	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
21. En la institución se practican una comunicación eficaz	✓		✓		✓		
22. Los equipos de comunicación de la institución educativa permite a los docentes comunicar en un tiempo record	✓		✓		✓		
23. En la institución los docentes y directivos practica una comunicación democrática	✓		✓		✓		
24. Los docentes de la institución se comunican entre ellos en forma democrática.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bermudez Ramirez Norma Victoria DNI: 07 267928

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

07 de Julio del 2016.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES HUMANAS

DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	SI	No	SI	No	
COMUNICACIÓN EFECTIVA							
1. En la institución los docentes se comunican entre ellos con claridad cuando realizan las actividades	✓		✓		✓		
2. En la institución se practica una comunicación armoniosa entre los docentes	✓		✓		✓		
3. En la institución los docentes maneja una comunicación fluida y de fácil comprensión	✓		✓		✓		
4. En la institución los docentes regulan su forma de comunicarse con los demás	✓		✓		✓		
RELACIONES INTERPERSONALES							
5. En la institución los docentes comparten sus experiencias entre todos.	✓		✓		✓		
6. En la institución los docentes se capacitan entre ellos	✓		✓		✓		
7. Los docentes intercambian ideas exitosas que permiten mejorar su práctica docente	✓		✓		✓		
8. En la institución los docentes construyen nuevos conocimientos para mejorar su práctica docente	✓		✓		✓		
9. En la institución los docentes practican relaciones interpersonales con fines de incrementar con nuevos métodos y técnicas a su práctica docente	✓		✓		✓		
10. En la institución los docentes manejan una comunicación democrática	✓		✓		✓		
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS							
11. En la institución los docentes se preocupan en resolver los problemas actuales en concordancia a las Leyes vigentes	✓		✓		✓		
12. En la institución los docentes se encuentran capacitados para resolver los problemas actuales	✓		✓		✓		
13. En la institución los docentes se encuentran capacitados para solucionar los problemas actuales	✓		✓		✓		

14. En la institución los docentes cuentan con conocimientos suficientes para prevenir los posibles problemas que pueden ocurrir	✓		✓		✓		
ACEPTACIÓN DE LOS CAMBIOS PERSONALES Y PROFESIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
15. Los docentes se adaptan fácilmente ante los cambios que se da en la institución educativa	✓		✓		✓		
16. Los docentes generan cambios favorables para institución	✓		✓		✓		
17. Los docentes se encuentra preparados para manejar a su favor los grandes cambios que vienen del Ministerio de Educación	✓		✓		✓		
18. Los docentes se encuentran bien informados de los grandes cambios educativos	✓		✓		✓		
19. Los docentes como profesionales generan cambios a favor de la institución	✓		✓		✓		
20. Los docentes son agentes que generan cambios en la mente de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bermudez Ramirez Norma Victoria DNI: 07267928

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

07 de Julio del 2016

N. Bermudez

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

Prueba piloto de la variable X1: gestión del conocimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,910	36

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
C1	131,33	328,575	,308	,909
C2	133,73	323,444	,436	,908
C3	132,57	312,392	,641	,905
C4	131,53	331,361	,267	,910
C5	131,33	328,575	,308	,909
C6	131,67	316,506	,564	,906
C7	131,60	328,179	,277	,910
C8	132,43	314,116	,590	,906
C9	131,97	320,309	,447	,908
C10	133,73	323,444	,436	,908
C11	132,57	312,392	,641	,905
C12	131,53	331,361	,267	,910
C13	131,33	328,575	,308	,909
C14	131,67	316,506	,564	,906
C15	131,60	328,179	,277	,910
C16	132,43	314,116	,590	,906
C17	131,97	320,309	,447	,908
C18	133,73	323,444	,436	,908
C19	132,57	312,392	,641	,905
C20	131,53	331,361	,267	,910
C21	131,33	328,575	,308	,909
C22	131,67	316,506	,564	,906
C23	131,60	328,179	,277	,910
C24	132,43	314,116	,590	,906
C25	131,97	320,309	,447	,908
C26	133,73	323,444	,436	,908

C27	132,57	312,392	,641	,905
C28	131,53	331,361	,267	,910
C29	131,60	328,179	,277	,910
C30	132,43	314,116	,590	,906
C31	131,97	320,309	,447	,908
C32	133,73	323,444	,436	,908
C33	132,57	312,392	,641	,905
C34	131,53	331,361	,267	,910
C35	131,33	328,575	,308	,909
C36	131,67	316,506	,564	,906

Anexo 5

Prueba piloto de la variable X2: trabajo colaborativo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
T1	87,50	181,086	,572	,893
T2	88,33	173,126	,780	,887
T3	87,50	181,086	,572	,893
T4	88,33	173,126	,780	,887
T5	87,87	188,189	,285	,900
T6	89,63	189,551	,292	,899
T7	88,47	185,982	,353	,898
T8	87,43	193,840	,175	,900
T9	87,23	194,944	,100	,902
T10	87,57	181,495	,529	,894
T11	87,50	181,086	,572	,893
T12	88,33	173,126	,780	,887
T13	87,50	181,086	,572	,893
T14	88,33	173,126	,780	,887
T15	87,87	188,189	,285	,900
T16	89,63	189,551	,292	,899
T17	88,47	185,982	,353	,898
T18	87,43	193,840	,175	,900
T19	87,23	194,944	,100	,902
T20	87,57	181,495	,529	,894
T21	87,50	181,086	,572	,893
T22	88,33	173,126	,780	,887
T23	87,50	181,086	,572	,893
T24	88,33	173,126	,780	,887

Anexo 6

Prueba piloto de la variable Y: relaciones humanas

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
R1	69,43	111,357	,429	,851
R2	71,20	113,407	,411	,852
R3	70,03	107,275	,602	,844
R4	69,00	118,621	,211	,858
R5	69,07	114,064	,347	,854
R6	69,90	106,852	,613	,843
R7	69,43	111,357	,429	,851
R8	71,20	113,407	,411	,852
R9	70,03	107,275	,602	,844
R10	69,00	118,621	,211	,858
R11	68,80	119,683	,119	,862
R12	69,13	110,533	,484	,849
R13	69,07	114,064	,347	,854
R14	69,90	106,852	,613	,843
R15	69,13	110,533	,484	,849
R16	69,07	114,064	,347	,854
R17	69,90	106,852	,613	,843
R18	69,43	111,357	,429	,851
R19	71,20	113,407	,411	,852
R20	70,03	107,275	,602	,844

Anexo 7

Base de datos de gestión del conocimiento

N	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27	G28	G29	G30	G31	G32	G33	G34	G35	36		
1	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3		
5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
6	4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5		
7	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	
8	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5		
9	5	5	3	5	2	3	2	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	2	1	2	3	3	4	4	5	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2		
10	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5		
11	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
12	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
13	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
14	4	4	4	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5		
15	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
16	4	4	3	3	2	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	
17	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5		
18	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5		
19	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
20	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
21	5	4	5	4	1	3	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5		
22	4	5	2	1	1	5	2	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4		

23	4	5	2	3	2	4	2	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4			
24	3	3	2	3	1	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4
25	3	3	3	2	3	1	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3	2	2	2	5	4	2	2	2	3	3	4	3	1	1	2	2	3	3			
26	3	1	3	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	5	3	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5		
27	3	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	5	2	3	2	5	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	
28	5	5	3	5	1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3		
29	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5			
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5			
31	5	5	4	4	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
32	5	5	4	4	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	
33	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2		
34	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	1	4	2	3	4	5	5			
35	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
36	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
37	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
39	3	3	2	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5
40	3	3	2	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
41	5	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4		
42	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4		
43	5	5	4	4	1	1	5	3	5	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	1	3	1	1	2	1	4	4	4		
44	5	5	4	4	1	1	5	3	5	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	1	3	1	1	2	1	5	5	5		
45	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5		
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5		
47	5	5	5	4	1	4	3	5	5	3	4	5	5	5	3	2	3	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	
48	4	3	5	5	1	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	5	5		

75	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4				
76	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
77	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5			
78	3	3	2	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5				
79	3	3	2	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5				
80	4	5	2	1	1	5	2	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
81	4	5	2	3	2	4	2	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4			
82	3	3	2	3	1	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4			
83	3	3	3	2	3	1	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3	2	2	2	5	4	2	2	2	3	3	4	3	1	1	2	2	3	3	4	3	1	1	2	2	3	3	3	3			
84	3	1	3	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	5	3	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5			
85	3	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	5	2	3	2	5	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4			
86	5	5	3	5	1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3			
87	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5			
88	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
89	5	5	4	4	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
90	5	5	4	4	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	
91	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	2	2	2	
92	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	1	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
93	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
94	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
95	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
97	3	3	2	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5		
98	3	3	2	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
99	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4				
102	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3				
103	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4			
104	4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5				
105	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3			
106	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5			
107	5	5	3	5	2	3	2	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	2	1	2	3	3	4	4	5	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2			
108	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5			
109	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4		
110	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5			
111	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5			
112	4	4	4	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5			
113	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
114	4	4	3	3	2	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5		
115	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5			
116	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5
117	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4		
120	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3			
121	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4		
122	4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5			
123	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3		
124	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5			
125	5	5	3	5	2	3	2	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	2	1	2	3	3	4	4	5	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2				
126	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5			

127	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4		
128	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5		
129	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5		
130	4	4	4	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5		
131	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
132	4	4	3	3	2	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5

Anexo 8

Base de datos de trabajo colaborativo

N	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18	T19	T20	T21	T22	T23	T24
1	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5
7	3	3	4	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5
9	2	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
12	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
23	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

81	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
83	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
84	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
85	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
86	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
87	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	2	3	4	3	4	5	3	4	4	2	4	5	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
91	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	2	3	3	3	4	4	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4
94	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
102	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
104	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5
105	3	3	4	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
106	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5
107	2	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

81	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
84	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
86	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
87	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	2	2	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4
91	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
94	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
95	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
99	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
100	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
101	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
102	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
104	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5
105	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3
106	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
108	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

109	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
110	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
111	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
112	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
113	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
114	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
115	3	3	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5
116	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
117	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
118	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
119	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
120	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
122	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5
123	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3
124	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
126	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
127	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
128	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
129	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
130	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
131	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
132	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5