



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes en
la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres
Dorregaray, El Agustino, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Apolinario Fuertes, Mirtha Luz (Orcid: 0000-0002-3772-0074)

ASESOR:

Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo (Orcid: 0000-0002-6921-4125)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi Dios, por darme la valentía y fuerza para empezar y culminar etapas en mi vida.

A mi amada madre Elbita, que fue mi Sol, me enseñó lo esencial de la vida: luchar, amar y perdonar.

A mi pequeña Alexia y a Max, que son mi alegría y mi esperanza.

Mirtha

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindar programas académicos que nos ayudan a cumplir metas profesionales.

A mi asesor el Dr. Flabio Romeo Paca Pantigoso, por su dedicación, paciencia y sabiduría al guiarnos, en el desarrollo y culminación de la investigación.

A los directivos de la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2020, quienes colaboraron con la investigación.

A mis compañeros de estudio, que durante las clases virtuales, compartieron sus experiencias de investigación, y aprendimos unos de otros

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1	Población Docente de la Institución Educativa	21
Tabla 2	Validez de la Gestión del Conocimiento y Competencias Profesionales Docentes	23
Tabla 3	Prueba de Confiabilidad de los Instrumentos	24
Tabla 4	Competencias Profesionales Docentes y Gestión del Conocimiento	27
Tabla 5	Competencias Técnicas y Gestión del Conocimiento.....	28
Tabla 6	Competencias Metodológicas y Gestión del Conocimiento.....	30
Tabla 7	Competencias Sociales y Gestión del Conocimiento	31
Tabla 8	Competencias Personales y Gestión del Conocimiento	33
Tabla 9	Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Profesionales Docentes	34
Tabla 10	Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Técnicas.....	35
Tabla 11	Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Metodológicas.....	37
Tabla 12	Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Sociales	38
Tabla 13	Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Personales.....	39

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación	18
Figura 2 Gestión del Conocimiento y Competencias Profesionales Docentes.....	27
Figura 3 Gestión del Conocimiento y Competencias Técnicas	29
Figura 4 Gestión del Conocimiento y Competencias Metodológicas	30
Figura 5 Gestión del Conocimiento y Competencias Sociales.....	32
Figura 6 Gestión del Conocimiento y Competencias Personales	33

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general analizar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020. Los teóricos de sustento fueron Joaquín Gairín, para la variable 1 y Emilio Rodríguez y Liliana Pedraja, para la variable 2. La investigación fue realizada empleando el método científico, de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La muestra del estudio estuvo conformada por 82 docentes de la institución, quienes completaron formularios virtuales, que contenían los cuestionarios para la gestión del conocimiento (dimensiones crear, compartir y aplicar) y para las competencias profesionales docentes (dimensiones técnicas, metodológicas, personales y sociales); los datos recopilados fueron procesados con el programa estadístico SPSS, versión 25, el cual permitió elaborar tablas cruzadas y gráficos para la descripción y para el análisis inferencial se usó la correlación de Rho de Spearman; obteniendo como resultado una correlación positiva alta ($Rho = 0.765^{**}$ (Sig. bilateral = 0.000; $p < 0.05$)), que demuestra que sí existe una relación significativa entre gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, competencias profesionales, docentes.

Abstract

The present research proposed as a general objective to analyze the relationship between knowledge management and professional teaching competencies at the Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray educational institution, El Agustino, 2020. The support theorists were Joaquín Gairín, for variable 1 and Emilio Rodríguez and Liliana Pedraja, for variable 2. The research was carried out using the scientific method, applied type, with a quantitative approach, non-experimental design, correlational level and cross-sectional section. The study sample consisted of 82 teachers from the institution, who completed virtual forms, which contained questionnaires for knowledge management (create, share and apply dimensions) and for professional teaching skills (technical, methodological, personal and social dimensions); The collected data were processed with the statistical program SPSS, version 25, which allowed the elaboration of cross tables and graphs for the description and for the inferential analysis, the Spearman Rho correlation was used; obtaining as a result a high positive correlation ($Rho = 0.765^{**}$ (bilateral Sig. = 0.000; ($p < 0.05$)), which shows that there is a significant relationship between knowledge management and professional teaching competencies at the Gran Mariscal Andrés educational institution.

Keywords: Knowledge management, professional competencies, teacher

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional la gestión del conocimiento como las capacidades, destrezas y saberes que posee el recurso humano de una entidad u organización para crear nuevos conocimientos, sirve como una herramienta eficiente para promover el trabajo colaborativo dentro de la organización. Desde esta perspectiva, es responsabilidad de quienes dirigen las organizaciones, el brindar y/o fortalecer nuevos conocimientos entre sus colaboradores, tomando en cuenta que, el trabajador puede participar, aportar y producir, siempre y cuando tenga una base sólida de conocimientos. Toala et al. (2017), expresa que existe una creciente preocupación por ser competentes y productivos. El conocimiento juega un rol importante, en base a él, nosotros podremos mejorar nuestro desempeño profesional.

Asimismo, la sociedad moderna que durante mucho tiempo fue llamada sociedad de la información , se transformó en la una nueva sociedad llamada la del conocimiento, por lo que Lara (2016), afirma que este cambio exige que las organizaciones cuenten con profesionales diestros en el manejo de las tecnologías digitales, que les permita apropiarse de las nuevas tendencias y conocimientos, con dominio de habilidades sociales y capacidad de participar en diversos espacios colaborativos que conlleven al éxito de la institución u organización. En el ámbito educativo, los conocimientos se han vuelto parte importante; lograr que los estudiantes sean cada vez más competentes frente a distintas situaciones problemáticas, es un reto para los docentes, que tienen que desarrollar sus competencias profesionales.

Según, Sanz y González (2018) realizan un estudio de los informes de UNESCO, acerca de los maestros, donde indican que pasan por una crisis y limitaciones y a pesar de ello, deben preparar a los estudiantes para una sociedad del conocimiento. Se preocupan por aprender teorías, métodos y estrategias, pero, muchas veces no saben cómo gestionar dichos conocimientos, haciendo que estos se pierdan en un individualismo. Por lo que, es necesario que los maestros conozcan sobre cómo gestionar sus conocimientos y ponerlos en práctica en el

desarrollo de su profesión haciendo que se vuelva más eficiente, innovador y ejemplo de buenas prácticas demostrando su adaptación a los cambios. Otro aspecto importante a considerar lo describe Ngang y Chan (2015), acerca de los docentes jóvenes, quienes muestran sobrevaloración en sus competencias y llegado el momento de enfrentar situaciones complicadas como lo menciona Mikser et al. (2020), cuando tienen que trabajar con estudiantes de niveles o condiciones distintas de aprendizaje, no cuentan con la experiencia práctica para saber manejar dichas situaciones, es allí la importancia de los conocimientos de maestros mayores quienes pueden gestionar sus conocimiento en bien de la institución y estos conocimientos no se pierdan..

En el contexto nacional, la gestión del conocimiento también está siendo poco trabajado como tal. Valer (2019), manifiesta que existe una problemática sobre el trabajo docente que se ha vuelto muy individualista, no interactúan ni tampoco comparten sus experiencias. En el Perú, el docente peruano, se ha convertido en una profesional que se enfrasca en el trabajo de aula, del cual difícilmente logra mostrar aquello que le resultó eficaz en el aula, y del cual tuvo buenos resultados. Kennedy (2016), asegura que todos indican que sí, es importante para la enseñanza, las competencias profesionales docentes, pero no existe un panorama claro de como los docentes aprenden y como aplican lo que conocen en la enseñanza. Blömeke et al. (2016), mencionan que si bien hay estudios por separado sobre aspectos como el conocimiento de los docentes o las competencias que poseen, existen pocos sobre como estos se relacionan de manera más específica.

En el contexto local, son pocos los docentes que comparten sus experiencias. Las reuniones pedagógicas son pocas, ya no existe el espacio para compartir, discutir, analizar y llegar a conclusiones. Los docentes dejaron de relacionarse para compartir sus conocimientos que los lleven a fortalecer sus competencias profesionales, que traería como consecuencia un mejor desempeño docente y mejores logros de aprendizaje. Dhamdhere (2015), nos dice que muchos docentes tienen conocimientos valiosos, pero pasan a formar parte de la literatura gris, una literatura olvidada y nunca expuesta, porque no fueron compartidos, por diversos motivos, entre los cuales podría ser la falta de organización. Lozada

(2018), nos da a conocer la necesidad por fortalecer las competencias docentes cubriendo con ello la demanda de las instituciones educativas. Las competencias docentes son parte importante en el éxito que tenga cada institución educativa por brindar una mejor calidad de su servicio. Gultom et al. (2020), explica que las competencias profesionales docentes son muy complejas, ya que integra varias habilidades, y esto hace que pueda desenvolverse mejor en su práctica pedagógica. Tengamos en cuenta que este tipo de habilidades podrían ser desarrolladas, en función de los conocimientos que manejen cada docente, y en la actualidad como menciona Philipsen et al. (2019) ante tantos cambios los docentes deben desarrollar sus competencias profesionales para mejorar su labor y ello conlleva a manejar conocimientos nuevos.

En el contexto institucional, las circunstancias por las que atraviesan los docentes, no varían a lo antes mencionado. Tanto, la gestión del conocimiento, que desarrollan, como las competencias profesionales, muestran ciertas dificultades, que bien podrían ser detectadas y llevarlas a un proceso de mejoramiento en bien de la institución y de servicio a la comunidad. Avidov (2020), manifiesta que si se conocieran como perciben los docentes su desarrollo profesional podría ser de gran ayuda a la institución. Girvan et ál. (2016) explica que el docente al desarrollarse profesionalmente, necesitará de esfuerzo intelectual y a su vez emocional para conocer nuevas ideas aceptarlas y aplicarlas, pero en muchas ocasiones no suele pasar por el temor a lo nuevo o a fracasar al intentarlo, esto podría dificultar que los docentes no puedan desarrollar sus competencias profesionales, por lo que se considera importante hacer un diagnóstico real del trabajo docente.

Drovnikov et al. (2016), indican que es necesario realizar un diagnóstico real de las competencias profesionales docentes y nivel de conocimiento, así también con lo referente a información y la gestión del conocimiento, además de tener instrumentos que puedan realmente medir las competencias de los docentes para que sean organizados metódicamente y sirva a la institución.

Ante lo expuesto, se consideró importante realizar esta investigación que aborde el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la gestión del

conocimiento y las competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?.

Teniendo como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas docentes en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?, ¿qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?, ¿qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias sociales docentes en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020? y ¿qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias personales docentes en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?.

El trabajo de investigación se justifica en el campo teórico porque se realizó un estudio y análisis de las teorías, conceptos y posiciones sobre gestión del conocimiento y las competencias profesionales en docentes, que puede ser usado para lograr desarrollar conocimientos nuevos que aporten a la solución de futuras investigaciones. En el campo práctico, se justifica porque la investigación se realizó teniendo en cuenta dos variables, gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes, que consideramos importantes dentro del ámbito educativo y que dará como resultado información valiosa que lleve a realizar mejoras en la gestión de los saberes de los docentes y detectar aspectos que muestren ciertas debilidades en las competencias y puedan ser superadas. En el campo metodológico, la investigación proporciona como aporte dos instrumentos que recabarán información de las variables y puedan ser medidas, para su análisis. En el campo social, la investigación aporta ayuda a aquellas instituciones que tengan características parecidas o similares, y así realizar las mejoras pertinentes en bien de su comunidad, además de brindar información científica y real a los docentes para su desarrollo personal y profesional.

La investigación plantea como el principal objetivo, analizar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El

Agustino, 2020. Asimismo, los objetivos específicos determinar la relación entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de las competencias profesionales docentes. Ante lo cual se plantea la siguiente hipótesis general para el presente estudio: Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020. De lo cual se derivan cuatro hipótesis específicas, en función a la existencia de la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha considerado para la investigación los siguientes antecedentes internacionales, Sánchez-Tarazaga (2017), realizó un estudio sobre las competencias docentes del profesorado. El objetivo de dicha investigación fue identificar cómo eran percibidas de las competencias docentes. La metodología empleada fue empírica-analítica cuantitativa ex -post- facto - descriptivo – inferencial. La población fue de 1990 y de muestra 170 docentes. El estadístico usado fue fiabilidad (α de Cronbach) estructura factorial. Se obtuvo como resultado que hay un efecto positivo en la conciencia sobre la importancia de un perfil docente basado en competencias. Cabe señalar que el componente emocional tuvo un mayor rango que el componente del saber.

Rodríguez et al. (2013), realizaron una investigación que relacionaba la gestión del conocimiento con la gestión académica directiva, cuyo objetivo fue analizar ambas variables en directivos universitarios. Su estudio fue descriptivo correlacional. La población fueron directivos de universidades chilenas y su muestra fue de 45. Se hizo un análisis de regresión lineal múltiple. Obteniendo como resultado una relación significativa ($p < 0,001$) entre variables de estudio, lo cual demostró las variables presentaban factores muy influyentes.

Según, Ferrández y Sánchez (2014), en su estudio descriptivo sobre las competencias docentes en secundaria y delimitación de perfiles, con una muestra de 136 docentes, empleo como estadísticos, el análisis de conglomerados de K medias y el Chi-cuadrado, teniendo como resultado que el profesorado da más importancia a las competencias personales.

Asimismo, Villarroel y Bruna (2017) realizó una investigación a nivel superior de como docentes y comités académicos perciban las competencias del excelente docente, el estudio fue mixto teniendo como muestra 26 docentes, la correlación entre competencias generales y específicas de los docentes fue positiva y significativa ($r=0,520$), decir se identificó a los buenos maestros con las competencias que se refieren a la metodología, planificación, búsqueda de estrategias y evaluación del aprendizaje. Arenea et al. (2017), en su estudio sobre la gestión del conocimiento en instituciones a nivel superior, cuyo objetivo fue

describir la percepción de la gestión del conocimiento, en sus tres dimensiones: conocer, compartir y aplicar; la muestra fue de 29 directivos y los resultados mostraron que hay una percepción positiva en relación a la gestión de conocimientos. Cabezas (2019), en el estudio gestión del conocimiento y práctica docente propuso como objetivo encontrar la relación entre esas dos variables, trabajó con una muestra de 52 sujetos. La correlación con Rho de Spearman equivalente a $\rho = 0,279$ y un valor $p = 0,045$ $\alpha = 0,05$, determinando la existencia de correlación.

Velásquez (2016), realizó un estudio que involucraba la variable gestión del conocimiento y colaboración que se puede dar entre docentes, concluye que los procesos de gestión del conocimiento resultan necesarios para desarrollar las habilidades colaborativas en los docentes; pues, si no se tiene conocimiento y dominio de lo que se pretende hacer, difícilmente los docentes interactúan y aportan sobre un tema o problema específico. En tal sentido, las instituciones educativas tienen que priorizar en sus políticas que sean competitivos y por ende, contribuyan a mejorar el servicio que se brinda.

Para los antecedentes nacionales se está considerando las siguientes investigaciones: Lema (2019) concluyó en su estudio aplicado a 21 docentes que la correlación existente con la gestión de conocimiento y el uso de la tecnología de la información es directa evidenciado gracias al estadístico de Pearson 0.908 ($p > 0.01$). Según Alvear (2020), concluyó en su estudio que realizó a 30 docentes, que las competencias docentes influyen significativamente con las estrategias matemáticas ($\rho = 0.546$; Sig. 0.022; ($p \leq 0.05$)), logrando así su objetivo de identificar la relación entre sus variables. Obispo (2018), en su estudio sobre gestión del conocimiento y el desempeño, su objetivo fue hallar la relación entre variables, trabajo con una muestra de 65 docentes, para el estudio correlacional cuyo resultado fue $\rho = 0.730$, que evidenció una correlación alta.

Ordoñez (2018), en la investigación sobre gestión del conocimiento y gestión pedagógica, su objetivo fue determinar la relación entre ambas en una muestra de 76 docentes, el estadístico usado fue Rho Spearman el cual arrojó como resultado 0,546; siendo una correlación media entre las variables, teniendo

como resultado que existe influencia en la gestión pedagógica por parte de los procesos que posee la gestión del conocimiento. Ramos (2018), realizó un estudio entre un modelo de gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes, logrando demostrar que existía una correlación alta y significativa ($Rho = 0.712^{**}$; Sig. = 0.000: ($p \leq 0.05$)), con 187 docentes de escuelas estatales del distrito de Ventanilla.

Guisado (2017), en su trabajo de corte correlacional sobre gestión del conocimiento y la posible relación con el capital intelectual, se realizó, con una muestra de 102 docentes se pudo concluir que existe una alta correlación entre ambas. Mansilla (2017), investigó sobre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional, el objetivo propuesto fue encontrar la relación entre las variables, con una muestra de 55 docentes, se empleó la prueba de Tau-b de Kendall, obteniendo un valor de $r = 0,611^{**}$ y una significancia de $p = 0,001$; concluyendo que a mayor gestión de conocimientos mayor desarrollo profesional. Riega (2017), realizó una investigación cuantitativa sobre la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en una escuela de contabilidad que obtuvo como $Rho = 0,734$ ($p < .000$), que demostró que había una relación significativa. Torres et ál. (2016), en su investigación se comprobó que la gestión del conocimiento influye en las competencias profesionales de los docentes; la muestra fue de 217 docentes de una red educativa de Lima. La correlación fue altamente significativa ($Rho = 0.80$; Sig. = 0.000 ($p < 0.0.5$)).

En cuanto, a la base teórica de la primera variable de estudio, gestión del conocimiento, hay que hacer una diferencia primero entre información y conocimiento, Nonaka y Takeuchi (1995), menciona que la diferencia reside que mientras, uno es solo el mensaje, el otro es el uso que se le da al mensaje, además refiere que al crear conocimiento lo esencial no es procesar información sino sacar provecho de las percepciones e intuiciones que posea en base a la experiencia y al compromiso personal hará que surja un sentido de identidad con su labor y con su institución. Según Hajric (2018), el conocimiento implica que la persona sepa, que hacer con él y lo entienda; además de estar ligada con experiencias, intuiciones, información y creencias o valor. Petrides & Nodine (2003), indica que tener conocimientos, pasa por un proceso, primero obtener datos, que pueden ser

recopilados de diferentes formas, luego éstos se transforman en información, cuando se los interpreta y finalmente, llegan a ser conocimiento cuando esta información es usada y compartida.

El término “Knowledge management”, es el término en inglés para gestión del conocimiento, según Minakata (2009), se empezó a usar en la década de los 90, teniendo, dentro del mundo empresarial, que ha sido llevado al campo de la educación lentamente y que es un reto para las escuelas, articular los conocimientos individuales en conocimiento del grupo para que la institución logre sus metas propuestas. Drucker (2005), menciona que es muy esencial que las personas se conozcan bien, sepan no solo de sus fortalezas ni debilidades, sino sean conscientes de como aprenden y como trabajan con otros, pero sobre todo como contribuir mejor a la institución; igualmente los docentes deben reconocer que conocimientos adquiridos en su experiencia pueden ser importantes en la escuela, para que puedan ser gestionados y aprovechados de la mejor manera. Pérez (2016), indica que la gestión del conocimiento genera valor en tanto cumple con los objetivos de una institución a través de procesos enfocados en generar y aplicar conocimientos, desarrollarlos y así obtener activos intelectuales en la institución, también Almodallal et al. (2016), se refiere a la gestión del conocimiento como estructura compleja de procesos, que se logran asimilar, para luego dispersarlos y posteriormente, aplicarlos en toda la organización. Es decir, un conjunto de métodos que permiten mejorar sus procedimientos generando una valiosa cadena integral de conocimientos adquiridos y que son usados o reusados para la optimización de productos o de servicios; en la escuela sería los productos de la innovación docente y del desarrollo de su práctica educativa.

Otra definición importante es la de Avilés (2012) quienes indican que gestionar el conocimiento es aplicar un proceso dinámico que crea, almacena, transfiere, aplica y usa el conocimiento para mejorar resultado dentro de una institución, compartiendo dichas experiencias haciendo del conocimiento un flujo continuo y enriquecedor. Desde esta perspectiva, la gestión del conocimiento es un potenciador del factor humano de las organizaciones. Esto adquiere relevancia teniendo en cuenta el recurso humano como el agente más importante de cada organización y, en consecuencia, hay que mantenerlo actualizado, acorde con las

nuevas tendencias y el avance tecnológico. A esto, Pávez (2009), citado por Tinoco et al. (2014), la describe como un proceso sistemático donde cada integrante de la institución identifique y organice sus conocimientos de forma que todos contribuyan a formar un capital intelectual de la institución, para la mejora de sus competencias.

Según Contreras y González (2017), para que funcione la gestión del conocimiento, es preciso utilizar estrategias que promuevan el logro de objetivos establecidos, llevando un registro de la gestión, de sucesos precisos y consolidados, procedimientos de información interna y de evaluación de los miembros de la institución, donde se evidencie una cultura de comunicación interna. Por su parte, Christer y Acevedo (2015), consideran que los objetivos de la gestión del conocimiento tienen que ver básicamente con la planificación y son los siguientes: 1.- Diseñar estrategias para el desarrollo del epistemológico en la organización. 2.- Establecer estrategias encaminadas al desarrollo del conocimiento específico de los colaboradores. 3.- Propiciar la mejora permanente de los procesos de la institución, mediante del desarrollo cognitivo de sus miembros.

Asimismo, Nagles (2007), nos indica que para gestionar del conocimiento es transformar el conocimiento explícito en conocimiento tácito. Eso quiere decir que se debe estructurar el conocimiento, que se tiene, para luego, ser usado sistemáticamente y distribuirlo. También manifiesta que el gestionar conocimientos posee cuatro dimensiones: producción, crear conocimientos; organización, estructurar los conocimientos, sistematizarlos, ordenarlos; adaptación, que comprende la distribución del conocimiento y para que sea usado cuando se requiera; y la innovación, promover acciones que generen alternativas de solución.

Tari y García (2009) considera que la gestión del conocimiento se define en función tres conceptos aprendizaje organizativo, mediante el cual obtiene datos los transforma en información que va a dar lugar al conocimiento; conocimiento organizativo, es un proceso dinámico de transferencia; y organización del aprendizaje, que consiste en aplicar el conocimiento, hacer uso de él, explorar y desarrollarlo, de lo cual se desprende que las dimensiones que propone para la

gestión del conocimiento son crear, almacenar y transferir y por último aplicar y usar.

Ramos (2015) nos refiere que la gestión del conocimiento es sistematizar información y desarrollar las capacidades intelectuales, buscando mejoras en los individuos y las organizaciones. Plantea que la gestión de conocimientos tiene las siguientes dimensiones: intercambiar, primero información y después, conocimientos; conversión, es la mejora de la propuesta para que sea más asequible, luego de una crítica reflexiva; difusión, exponer la propuesta; aplicación, donde se hace un monitoreo de cómo se realiza la propuesta; y por último la validación, donde se evalúa la propuesta y su efectividad.

Según Nonaka y Takeuchi (1995) en el sistema financiero especializado, se considera la gestión del conocimiento como un parte fundamental para lograr ser innovador y competitivo en las corporaciones. Por lo tanto, surge la necesidad de buscar mecanismos para su creación, transformación y transferencia. Estas tácticas son parte del denominado control de know-how. Enfoque que ha sido ampliamente estudiado dentro de la disciplina del knowledge management (Gestión del Conocimiento) y que es uno de los paradigmas primarios del control de una organización, nos brinda una idea de la importancia de los conocimientos dentro de una institución como la escuela que pueda llegar a ser innovadora y ser competente. Ellos crean el modelo cognitivo de la gestión de conocimiento. Clasifican el conocimiento en dos: el tácito, que está basado en la experiencia y el explícito, que puede ser plasmado en un papel. A su vez, que el gestionar conocimiento pasa por cuatro procesos: la socialización, se produce cuando compartes experiencias; la exteriorización se da cuando el conocimiento es expresado en conceptos, combinación, cuando se menciona de forma hablada o escrita; e Interiorización, cuando el conocimiento, forma parte su estructura, haciendo que este sea ejecutado de manera natural.

Para Rodríguez y Pedraja (2016), gestionar conocimiento es un proceso que nos lleva a crear conocimiento, compartirlo y en su aplicación, innovar, que nos llevará a mejorar como profesionales y también como persona. Hoy contar con información es mucho más sencillo, debido al internet, que nos brinda accesibilidad

casi inmediata. También, considera que la gestión de conocimientos tiene características principales como ser valioso, único, difícil de copiar y también de sustituir. Asimismo, afirma tres dimensiones: la creación, el compartir y por último el aplicar. En la primera dimensión crear conocimiento, es un proceso cognitivo netamente, que se forman a raíz de la interacción de las ideas que se tengan con un conjunto de nuevas experiencias y también con otras personas. Fontalvo, Quejada y Puello (2011), expresan que el proceso de crear nuevos conocimientos, se identifica como el capital intelectual, en una institución y este capital está en las interacciones de las personas y las reflexiones en los grupos de trabajo, el cual puede ser captado para el mejoramiento permanente de la institución. En la segunda dimensión compartir conocimiento, ocurre cuando el conocimiento se transfiere a toda la organización, para ser parte de ella. Según Nonaka y Takeuchi (1995), creen que tener conocimiento, no es suficiente, sino que se necesita compartirlo y solo, al compartirlo genera poder o fuerza dentro de una institución. Por lo que, compartir se vuelve en una parte importante dentro de la gestión de conocimientos, el interactuar con otros, ayuda a que el conocimiento se vaya desarrollando y mejorando. En la tercera dimensión aplicar conocimiento, ocurre cuando, el conocimiento se transforma en un producto, en algo valioso, para la institución. Para, Nonaka y Takeuchi (1995) cuando se aplica el conocimiento y se obtiene un producto, este es el resultado de que el conocimiento se halla vuelto ágil y dinámico. Y también consideremos que en esta interacción hay procesos que no son físicos pero vitales para realizar procesos internos en las personas.

Goldman y Scardamilia (2013), manifiestan que las personas que presentan dificultades en la creación del conocimiento, pueden ser apoyadas haciendo que reflexionen sobre los mismos. Esta posición me parece importante, porque cuando las personas evalúan su propio avance, logran reconocer sus errores y plantear una solución, convirtiéndose en autocríticos de su labor y por ende mejorar su práctica. Chong y Besharati (2014), creen también que el tener conocimiento, no basta para mejorar, sino que es necesario compartirlo y solo, al compartirlo genera poder o fuerza dentro de una institución. Por lo que, compartir se vuelve en una parte importante dentro de la gestión de conocimientos, el interactuar con otras personas ayuda a que el conocimiento se vaya desarrollando y mejorando. Para

Patel y Gorvadiya (2014), al aplicar el conocimiento, se obtiene un producto, este es el resultado de que el conocimiento se halla vuelto ágil y dinámico, también manifiesta que existen procesos internos vitales en las personas, que harán que este conocimiento siga vigente.

Para el presente trabajo de investigación usaremos el modelo propuesto por Rodríguez y Pedraja (2016) por considerar que es un modelo que muestra de manera mucho más práctica las distintas características de los demás modelos y pone en síntesis cada uno de ellos, además de haber realizado estudios en el campo de la educación. De esta manera, la gestión de conocimientos para el presente trabajo de investigación considerando el marco teórico estaría compuesto por tres dimensiones: crear, compartir y aplicar.

En cuanto, a la segunda variable las competencias profesionales docentes Putri et al. (2019) declaran que estas competencias atienden la demanda de un mundo globalizado, por lo que es necesario que desarrolle competencias pedagógicas, sociales, personales y netamente profesionales, mostrando sus habilidades conocimientos y percepciones que le permitan dirigir con éxito los aprendizajes de sus estudiantes. Kaendler et al. (2015) explica que el docente es pieza clave para lograr los aprendizajes sobre todo en aquellos que son colaborativos, ya que en la medida que desarrolle sus competencias profesionales tendrán éxito.

Rivera et al (2014) menciona que la educación estuvo centrada por mucho tiempo en los procesos de como enseñar, en nuestro caso peruano se situó más tiempo en la información y en menor tiempo en los procesos, pero esto fue cambiando a raíz, de que el conocimiento produjera competitividad; los docentes no fueron ajenos a tal cambio, las competencias docentes tienen importancia cuando busca desarrollar en sus estudiantes un buen desempeño que los lleve a integrarse y ser solidarios en sociedad; además los docentes promueven valores esenciales dentro del grupo social, así como actitudes positivas y son parte del proceso de organización laboral que debe estar en continuas actualizaciones. En la actualidad se ve vinculada el desempeño del estudiante con las competencias docentes, en ello se evidencia lo competente del docente, mientras más

competente sea el estudiante estará más preparado para vivir en sociedad y afrontar los retos que vengan. Con esto, se señala la real importancia de las competencias docentes dentro de un mundo globalizado, que presenta demandas, y donde el conocimiento es el motor de ello.

Tenemos que Bunk (1994), explica que un profesional se vuelve competente cuando es autónomo y capaz de resolver problemas, para ello debe contar con conocimientos, capacidades y aptitudes. Es decir que todo profesional debe contar con ciertas clases de habilidades para practicar su profesión, eso es algo muy necesario, porque de esa manera la personas pueden desenvolverse de manera más efectiva y sobre destacar en su profesión. También menciona que las competencias profesionales pueden clasificarse en: Competencia metodológica: saber aplicar diversas metodologías en diversos contextos para resolver de manera efectiva situaciones problemáticas. Competencia social: saber colaborar con las personas de manera armoniosa y constructiva, buscando una buena comunicación y buenas relaciones. Competencia participativa: saber participar dentro de su grupo de trabajo, para organizar y asumir responsabilidades eficientemente Cunningham (2015), argumentan que tanto los conocimientos como el desarrollo profesional se dan a través de las interacciones sociales, que los maestros se sienten más motivados cuando se trabajan en equipos y aumenta su responsabilidad.

Para Calvo (2013), las competencias docentes equivalen a tener una identidad propia, capacidad de aprender, mostrar responsabilidad, ser innovador y resolver diversas tareas. Manifiesta que las competencias docentes se pueden distinguir en cuatro ámbitos: pedagógica, didáctica, ética y de investigación. Pedagógica: Conocer y usar las teorías y enfoques sobre la educación, para no solo replicarlas sino hacer un análisis y obtener una propia que ayude a realizar de manera efectiva su labor. Didáctica: Entendida como el conocimiento de una gran variedad de estrategias que lleven a conectarse mejor con los estudiantes. La Ética: Comprendida como el compromiso social y el desarrollo amplio de la ciudadanía. Investigación: De hacer estudio en base a sus propias experiencias y reflexionar sobre las mismas.

Para Rivera et al. (2014), lograron afirmar que la competencia abarca un

ámbito amplio de capacidades sociales, cognitivas, culturales, afectivos, laborales y productivas que son cimentadas a través de las motivaciones intrínsecas de cada ser humano. Las competencias profesionales de un docente deben estar ligadas a la investigación, difusión del trabajo educativo, a las funciones docentes, a la cooperación y liderazgo en aula y en la institución. Tiene tres aspectos que ayudan a su realización: diseñar, ejecutar, evaluar y ser proactivo.

Muñoz (2003), indica que las competencias profesionales docentes son tres: las básicas (conocimiento), las pedagógicas (didácticas), instrumentales y personales. Considera que esas competencias hacen que el docente cumpla de manera efectiva su rol que desempeña frente a sus estudiantes. Para Duran (2019), un maestro competente contiene estas habilidades cognitivas, sociales, de investigación, necesarias para proporcionar aprendizajes significativos a sus estudiantes.

Según Jofré (2009) propone que el desempeño que debe tener todo docente dentro de su profesión debe cumplir con ciertas competencias como: Actitud docente, referida a la forma de relacionarse con su profesión, sus estudiantes y sus pares. Conocimiento profesional, entendido como el saber teórico y técnico de lo que se enseña. Estrategias didácticas, comprende el manejo de metodología y el desarrollo de la misma. Hábito de planificar clases, consiste en la organización previa teniendo claro los objetivos. Ambiente del aula, hace referencia a mantener un ambiente positivo para el aprendizaje y debe considerar aquellas situaciones que puedan surgir y causen interrupción.

Brundiers & Wiek (2017), describe que las habilidades profesionales como la comunicación, realización de proyectos se relacionan de manera sinérgica con los conocimientos y forman parte de las competencias de un profesional. Por lo que, se desprende que los conocimientos son parte importante en el desarrollo de esas competencias. Huda (2018), menciona la necesidad de que las competencias profesionales docentes se adapten a la realidad y plantea como desafío. el desarrollo de habilidades en cada una de ellas, sobre todo en el que refiere a las competencias técnicas relacionadas al trabajo en línea. Como menciona, Peterson-Ahmad et al. (2018) las competencias profesionales del docente se dan dentro de

la propia práctica, dentro de un contexto y es allí, donde se van desarrollando constantemente además de ampliar sus conocimientos. Tondeur et al. (2016), indican que los docentes deben desarrollar competencias técnicas, por lo que deben tener conocimientos sobre tecnología y uso de las TICs, difundiendo sus conocimientos dentro de comunidades en la escuela. Esto favorecería las tanto al docente como a la institución

Caena (2014), plantea que las competencias profesionales que debe poseer un docente son estrategias de gestión del conocimiento, enseñanza de la disciplina de conocimiento, gestión del aula, habilidades interpersonales: colaboración y reflexión, actitud crítica, actitud positiva y compromiso, y adaptación. Por otro lado Kulshrestha & Pandey (2013), expresa de manera tajante que la calidad de la educación depende de la calidad de los docentes; explica que la competencia profesional docente involucra el conocimiento de la materia, del contenido pedagógico, del proceso de enseñanza aprendizaje, conocimiento del currículo de la experiencia y sus certificaciones, además los docentes deben los siguientes atributos: comprometido, colaborador, comunicador efectivo, ético, innovador, inclusivo, positivo y reflexivo, además clasifica a las competencias profesionales docentes en tres: de instrucción, de organización y de evaluación; deja en claro que la parte ética tiene un papel muy importante en las competencias profesionales del docente, ya que son la guía de nuevas generaciones.

Para Gairín (2011) las competencias docentes pueden ser básicas o profesionales. La primera entendida como la que nos ayudan a desenvolvernos en la vida, y la segunda como aquella que nos evidencia mejor el trabajo profesional. Asimismo, plantea que las competencias de la profesión docente implican que el docente tenga un conocimiento de sí mismo, sean capaces de analizar y reflexionar de manera crítica, además de resolver problemas, para que vean reflejadas en las competencias profesionales técnicas, metodológicas, sociales y personales. En la primera dimensión competencias técnicas, comprende los conocimientos pedagógicos, la gestión de dispositivos diferenciados, para que los estudiantes se sientan lo suficientemente motivados. Según, Ángel et al. (2017), esta competencia mostrará las habilidades que tiene el docente para lograr que sus estudiantes logren sus aprendizajes, para lo cual es necesario que el docente sea

organizado y planificado en sus actividades, además de conocer bien las áreas que impartirá. En la segunda dimensión competencias metodológicas, se refiere a la vinculación del saber con el contexto del estudiante y la reflexión de su quehacer educativo. De esta forma el docente mostrará su capacidad, por lograr que lo que enseña se encuentre ligado a la situación del estudiante y que éste a su vez sea capaz de reflexionar sobre su aprendizaje. Según, Ángel et al. (2017), el docente buscará acercar el conocimiento, a la realidad del estudiante, mostrando diversas formas de estudio o investigación y sobre todo aquellas en las que pueda evaluar su aprendizaje. En la tercera dimensión competencias sociales, se refiere a la disposición para trabajar en grupo o equipo y la orientación formativa que hace el docente aplicando los conocimientos a la vida diaria. Ángel et al. (2017), menciona que el docente debe reconocerse como uno más, en el proceso de aprendizaje y que debe tratar de crear un espacio de respeto y de buena comunicación en el grupo. El docente debe lograr que el estudiante pueda ver que vive en sociedad y es allí donde aplicará lo aprendido. En la cuarta dimensión competencias personales, hace referencia a la ética y a la responsabilidad. El docente debe mostrar con sus acciones, un compromiso con su labor pedagógica dentro de la institución educativa. Según, Ángel et al. (2017), manifiesta que esta competencia se encuentra ligada al profesionalismo, que debe tener cada docente y la forma de relacionarse con los demás, reconociendo los límites de su actuar.

Las competencias profesionales que buscan los docentes, según Matherson & Windle (2017), están relacionadas con el deseo de que les ayuden a desarrollar métodos, técnicas, estrategias que se vuelva más dinámico y ágil el trabajo con los estudiantes, así como el hecho de presentar contenidos no tediosos y donde ellos se involucren en la planificación del desarrollo profesional.

Analizando las teorías planteadas optamos por considerar el planteamiento de Gairín, por presentar mayor especificidad en cuanto a las dimensiones y porque son más acordes a la investigación que realizamos y plantea de manera más específicas las competencias que un docente debe poseer. Quedando entonces como las dimensiones de estudio las competencias: técnicas, metodológicas, sociales y personales.

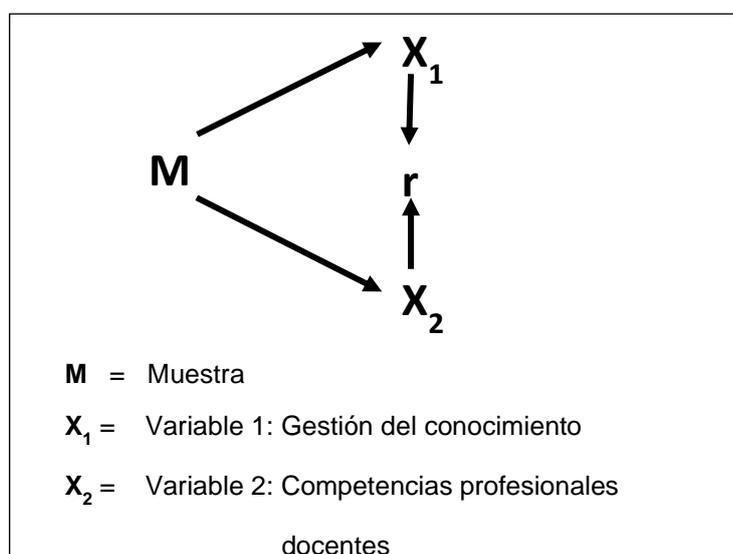
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la investigación se usó el método hipotético deductivo, está basado en un tipo de investigación aplicada, con un enfoque cuantitativo, tal como lo menciona Hernández et al. (2014), porque se trabajó con datos recogidos, que pasaron por una medición numérica y se analizaron estadísticamente, de esa forma se sometió a la prueba de hipótesis planteada. Cresswell (2012) menciona que la investigación cuantitativa recopila datos para ser cuantificados y ser analizados objetivamente, proceso que fue sometido en esta investigación. El diseño del estudio es no experimental de corte transversal, según Hernández et ál. (2014), porque se recaban datos en un determinado lapso de tiempo para ser analizados, lo que se ejecutó de manera planificada y organizada, en el tiempo previsto. El nivel fue descriptivo correlacional porque tuvo como finalidad analizar la relación entre las dos variables planteadas gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes, para determinar el grado de interrelación entre las dos variables; según lo mencionado por Hernández et al (2014) esta investigación describe la relación entre las variables y sus características dentro de su realidad. El diseño del estudio fue estructurado de la siguiente forma:

Figura 1

Diseño de la investigación



3.2. Variables y operacionalización

Se consideró como variables a la gestión del conocimiento, que tienen los docentes y a las competencias profesionales docentes, que estos poseen; luego del desarrollo del marco teórico se ha planteado como teóricos para la investigación a los siguientes autores:

Rodríguez y Pedraja (2016) define conceptualmente a la variable gestión del conocimiento como “un proceso que permite la creación de conocimiento, para luego compartir ese conocimiento entre los miembros de una organización, y aplicarlo para generar innovaciones o mejoras en los productos o servicios” (p.44). Operacionalmente se define en función a sus tres dimensiones: crear, compartir y aplicar conocimiento. En cuanto a sus indicadores el crear conocimiento presenta tres indicadores: explorar, procesar y generar. El compartir conocimiento, tiene tres indicadores: intercambiar, transferir y compartir. El aplicar conocimiento presenta cuatro indicadores: incorporar, producir, toma de decisiones y exteriorizar. La escala de medición del cuestionario es ordinal tipo Likert que se trabajará en cinco niveles: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Gairín (2011), menciona que las competencias profesionales docentes implican “un conocimiento de sí mismo, capacidad de análisis crítico, de reflexión, de resolución de problemas...”. (p.101). Operacionalmente se define en función a sus dimensiones: Competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales. En cuanto a sus indicadores, la competencia técnica se determina con dos indicadores: saberes pedagógicos y gestión de dispositivos. Las competencias metodológicas: Vinculación del saber con la realidad del estudiante implementando un proceso reflexión sobre su aprendizaje. Las competencias sociales, mediante: disposición para realizar trabajo en equipo y la opción por un proceso orientado hacia el aprendizaje de los estudiantes. Las competencias personales: la ética y responsabilidad de su profesión. La escala de medición del cuestionario es ordinal tipo Likert con los siguientes niveles: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

El crear conocimiento implica, explorar, que se manifiesta en la búsqueda e indagación de información. Procesar conocimiento, se relaciona con la forma que

el docente organiza la información. Generar conocimiento, se produce cuando la información se transforma en un conocimiento que puede ser aplicado.

El compartir conocimiento implica, intercambiar el conocimiento de manera mutua y predisposición de buscar espacios para realizarlo. Transferir, entendido como trasladar el conocimiento aplicado y preocuparse de que sea logrado. Compartir, entendido como mostrar y explicar experiencias exitosas de sus conocimientos.

El aplicar conocimiento, implica incorporar conocimientos en su quehacer pedagógico, en su planificación, asumiéndolos como un reto. Producir, se da cuando elabora un producto teniendo como base el nuevo conocimiento y lo aplica de manera innovadora. Toma de decisiones, corresponde a la autoevaluación en función de los resultados, haciendo una autocrítica y decidiendo tomar acciones para mejorar su innovación. Exteriorizar, corresponde al momento donde comunica el logro de su innovación pedagógica y lo difunde de manera interna o externa.

Las competencias técnicas, implica el saber pedagógico, que corresponde a las teorías o enfoques de la enseñanza aprendizaje, así como su aplicación, además de usar los instrumentos propios del sistema curricular y gestionar los dispositivos de diferenciación, que es el uso de los conocimientos básicos de computación y la integración que hagan con relación a las TICs, además de motivar la participación del estudiante.

Las competencias metodológicas, implica vincular el saber con la realidad del estudiante, es decir, desarrollar metodologías que considere el contexto del estudiante, sus saberes previos y sus experiencias dentro de las temáticas de estudio. Implementación de un proceso reflexivo en la acción educativa, es decir, lograr que el estudiante se vuelva autónomo, evalúe su aprendizaje y practicar resolución de problemas en áreas curriculares que enseña.

Las competencias sociales, implica la disposición para comprender y trabar junto a otros, que significa participar dentro de equipos de trabajo, aportando en las diferentes comisiones de trabajo en la institución; así como respetar los acuerdos que se tomen en conjunto. Opción por un proceso orientado hacia el aprendizaje

de los estudiantes, que significa, mostrar interés en la comunicación con el estudiante, ser claro y preciso además de relacionarse de manera asertiva.

Las competencias personales, implica la ética de la profesión, que se produce cuando hay un proceso de reflexión y crítica de la labor pedagógica, una actitud proactiva y reconocer las potencialidades de los demás. Responsabilidad en el ejercicio de la profesión, ocurre cuando hay preocupación por las dificultades de aprendizaje de los estudiantes, cuando se identifica con la institución y sus colegas, además cuando asume retos y los logra.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hernández et al. (2014) determina a la población de estudio al total de individuos que son parte de la investigación, que comprendió para este trabajo a 104 docentes de la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray del distrito de El Agustino. El criterio de inclusión fueron los docentes de la institución educativa. El criterio de exclusión, docentes que no tienen cargo directivo y plazo de tiempo para remitir la encuesta.

La institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres es una de las principales instituciones educativas del distrito, atiende a inicial primaria y secundaria. Cuenta con 6 directivos, 104 docentes y 3014 estudiantes,

Tabla 1

Población Docente de la Institución Educativa

Docentes	Cantidad
Inicial	14
Primaria	36
Secundaria	54
Total	104

Nota. Estadística de la Institución Educativa.

3.3.2. Muestra

La muestra se estableció en 82 docentes de la institución educativa antes mencionada, la cual fue obtenida usando la fórmula para el muestreo probabilístico considerando para ello un nivel de confianza al 95%.

3.3.3. Muestreo

La técnica usada fue el muestreo probabilístico, según Hernández et al. (2014), cuando se da el muestreo probabilístico significa que todos los individuos de una misma población tienen las mismas opciones de ser elegidos, sin hacer distinción. En el estudio cada uno de los docentes de la institución ha tenido la oportunidad de ser considerado dentro de la muestra

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis son los docentes de la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, del distrito de El Agustino.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en el presente estudio fue la encuesta. De acuerdo con Raluca (2017), una encuesta es una técnica oficial para el recojo de información se aplica sobre una muestra de sujetos utilizando procedimientos estandarizados con el fin de obtener mediciones cuantitativas.

Se prepararon dos instrumentos que sirvieron para recabar información. Para la variable 1, el Cuestionario de Gestión del Conocimiento, su estructura es de 26 ítems y para la variable 2, el Cuestionario de Competencias Profesionales Docentes, cuya estructura es de 24 ítems. En ambos cuestionarios se usó una escala de medición ordinal tipo Likert.

Para aplicar los instrumentos descritos, se tuvo que realizar la validación de los mismos. La validez, según Valarino et al. (2014), consiste en identificar si el instrumento mide lo que realmente se requiera que mida. Para ello los instrumentos tuvieron que pasar por un juicio de experto, para probarla validez de contenido, en este caso se elevó a tres expertos quienes evaluaron dichos instrumentos y sus

resultados fueron analizados mediante el coeficiente de la V de Aiken, obteniendo como resultado 1.00; que fue el cálculo promedio de los tres expertos, quienes consideraron la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos.

Tabla 2

Validez de la Gestión del Conocimiento y Competencias Profesionales Docentes

Experto	Resultado
Dr. Flabio Romeo Paca Pantigoso	Aplicable
Dr. Marco Antonio Candia Menor	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable

Nota. Certificado de validez de la investigación.

En cuanto a la confiabilidad, se hizo una prueba piloto a 25 docentes, la aplicación se ejecutó previa aprobación de otra institución con características similares. Se utilizó una herramienta que fue el cuestionario, y como técnica, la encuesta, que se realizó usando el formulario de Google, que fue enviado mediante un enlace al WhatsApp, de los docentes. La confiabilidad, especifica el nivel en la aplicación del instrumento cuyos resultados, se reiteran y para hallarla se empleó el Alfa de Cronbach para verificar la relación y consistencia de las preguntas. Esta se da como el grado en que las respuestas de un instrumento generan el mismo resultado, Hernández et al. (2014).

La prueba piloto aplicada a 25 docentes, obtuvo como resultado del cálculo del Alpha de Cronbach, usando el programa SPSS v25, para el cuestionario gestión de conocimientos un valor de 0,889 y para el cuestionario de la variable competencias profesionales docentes un valor de 0,861; lo cual declaró la confiabilidad alta, de los instrumentos que usaríamos.

Tabla 3*Prueba de Confiabilidad de los Instrumentos*

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Gestión del conocimiento	0, 889	26
Competencias profesionales docentes	0, 861	24

Nota. Base de datos de la investigación.

3.5. Procedimientos

Desde el planeamiento del problema de investigación se procedió a buscar información científica en diversas publicaciones que aporten a esta investigación con un marco teórico pertinente, que sienta las bases para establecer las dimensiones y también indicadores, con los cuales se procedió a formular los cuestionarios, que fueron validados por expertos y también se procedió a obtener la confiabilidad de los mismos. El procedimiento para la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se hizo de forma virtual, previa coordinación con el director de la institución educativa, a quién se hizo entrega de la carta de presentación y a la vez se recibió la carta de aceptación, para ejecutar la investigación y aplicar de los instrumentos, a los docentes. De acuerdo a las circunstancias de la pandemia y a las normas estipuladas por el gobierno para el cuidado de la salud de la población, se realizó una encuesta no presencial mediante el diseño de los cuestionarios en el formulario de Google, los cuales fueron enviados mediante un link, a los subdirectores de cada nivel, vía WhatsApp, los cuales a su vez lo remitieron a los docentes usando el mismo medio de comunicación, explicando el motivo y la forma de como llenarlo. La aplicación de este cuestionario se dio para un plazo de 5 días, por motivos de conectividad y tiempo, para completar los formularios. Los datos recogidos fueron trasladados a una hoja de cálculo de Excel, y luego, llevados al programa SPSS v.25, para realizar el tratamiento estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Después de obtener la información con la ayuda del formulario virtual, se creó una hoja de cálculo de Google, que a su vez fue transformada en una hoja de Excel, y luego, llevados al programa SPSS v.25, donde fueron sistematizados para realizar el tratamiento estadístico y su posterior análisis. El tratamiento estadístico descriptivo se dio mediante la elaboración de las tablas cruzadas y los gráficos de burbujas, los cuales sirvieron para realizar el análisis, además de emplear matrices de evidencias internas y externas.

Para el tratamiento inferencial, se usó como estadístico el Rho de Spearman para la correlación entre las variables, lo cual permitió hacer el análisis para aceptar o rechazar las hipótesis que se plantearon en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se preserva y respeta la identidad del investigado, sin ningún tipo de perjuicio, ya que gentilmente llenaron el cuestionario de manera virtual, proporcionando una valiosa información. La ética en la investigación científica parte de la honradez y la honestidad que debe tener todo investigador, lo cual cumple un papel esencial en el desarrollo del bienestar social. Los aspectos éticos son aquellas consideraciones que el investigador debe tener en cuenta, los siguientes aspectos: consentimiento informado, donde la persona a cargo tendrá conocimiento y participará de manera voluntaria. Los datos de la investigación de los involucrados serán debidamente resguardados, pues su identidad no se revelará bajo ninguna circunstancia; por otro lado, en la presente investigación se respetarán los derechos del autor, pues toda la información y el aporte de los autores estarán debidamente citados bajo la normativa del manual APA.

IV. RESULTADOS

Los resultados expuestos proceden de la información recolectada de 82 docentes de la institución educativa, que fue el 100% del cálculo de la muestra.

4.1. Análisis descriptivo

Se presenta aquí el análisis que se hizo a las variables de estudio y que fueron evidenciados utilizando el SPSS v.25, mediante las tablas cruzadas y los gráficos de burbujas.

4.1.1. Gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes

En la Tabla 4 se observa que el 93.9% de los docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres perciben que las competencias profesionales docentes son buenas y el 6.1% las perciben como regulares. Por otro lado, el 72% de docentes considera que el nivel de gestión del conocimiento es alto y el 28% de docentes considera que el nivel es medio.

En la misma Tabla 4 y la Figura 2, se observa en cuanto a la interrelación entre las dos variables que cuando las competencias profesionales docentes son regulares, entonces es medio el nivel de gestión del conocimiento en un 4.9%; en cambio cuando las competencias profesionales docentes son buenas entonces el nivel de gestión del conocimiento es alto en un 70.7%. Estos resultados nos inducen a pensar que existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de El Agustino; esta situación será verificada con la correspondiente prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 4

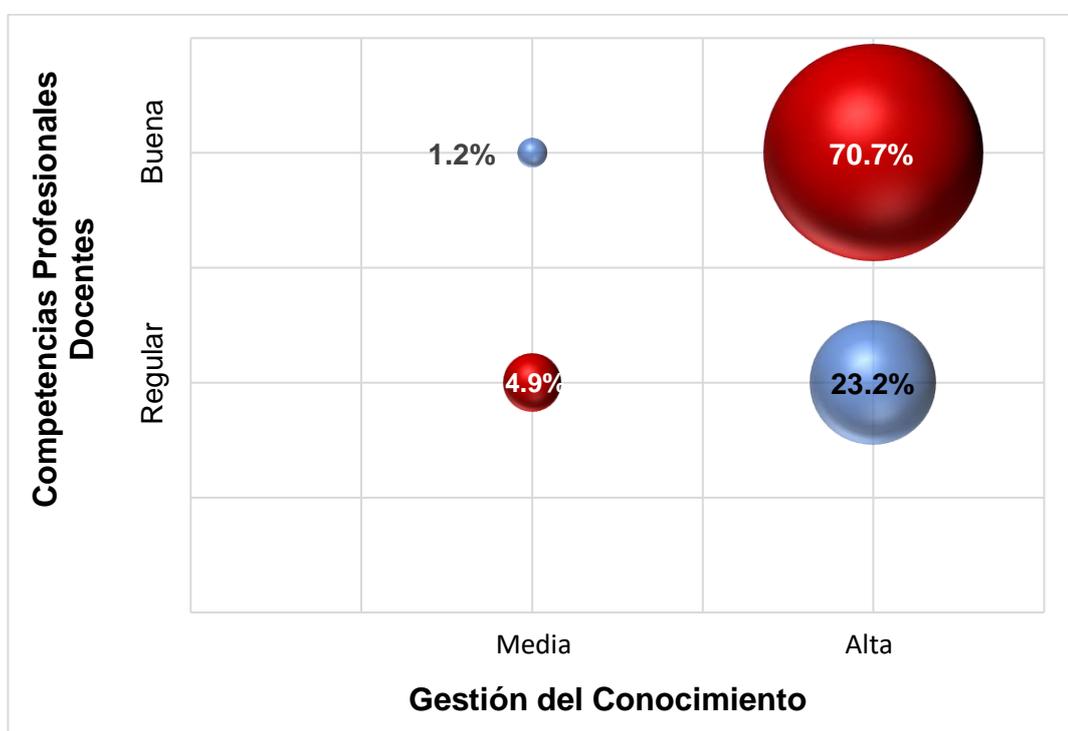
Competencias Profesionales Docentes y Gestión del Conocimiento

		Gestión del Conocimiento		Total
		Media	Alta	
Competencias	Regular	4.9%	1.2%	6.1%
Profesionales Docentes	Buena	23.2%	70.7%	93.9%
Total		28.0%	72.0%	100.0%

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 2

Gestión del Conocimiento y Competencias Profesionales Docentes



Nota: Base de datos de la investigación

4.1.2. Gestión del conocimiento y competencias técnicas.

En la Tabla 5 se observa que el 74.4% de los docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres perciben que las competencias técnicas son

buenas y el 25.6% las perciben como regulares. Por otro lado, el 72% de docentes considera que el nivel de gestión del conocimiento es alto y el 28% de docentes considera que el nivel es medio.

En la misma Tabla 5 y la Figura 3, se observa en cuanto a la interrelación entre las dos variables, que cuando las competencias técnicas son regulares, entonces es medio el nivel de gestión del conocimiento en un 19.5%; en cambio cuando las competencias técnicas son buenas entonces el nivel de gestión del conocimiento es alto en un 65.9%. Estos resultados nos inducen a pensar que existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello del distrito de El Agustino.

Tabla 5

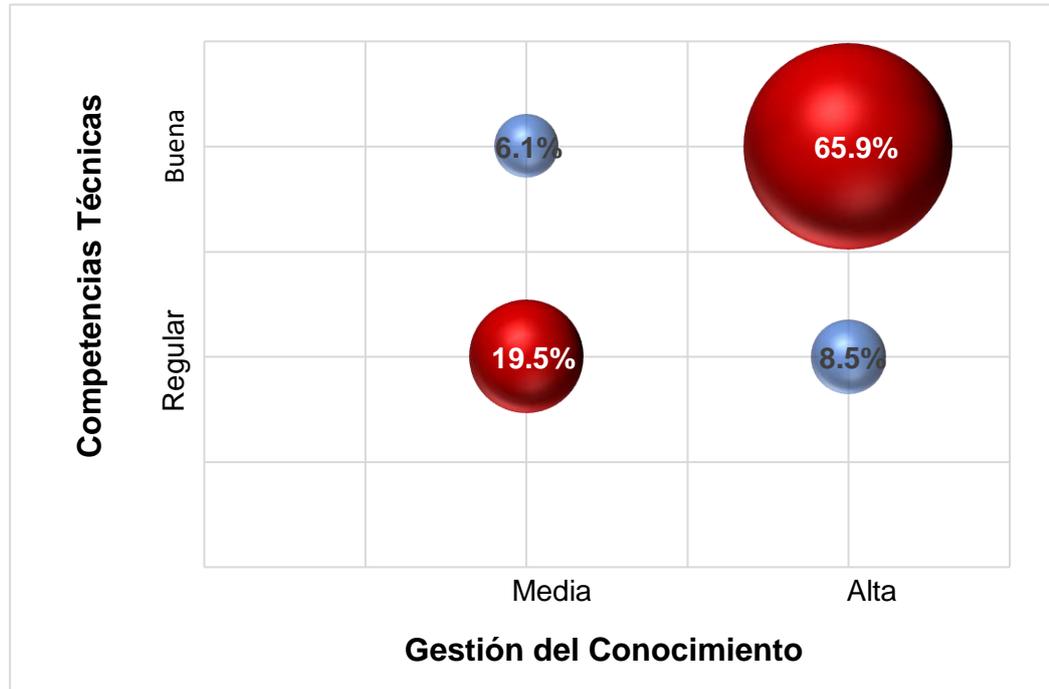
Competencias Técnicas y Gestión del Conocimiento

		Gestión del Conocimiento		Total
		Media	Alta	
Competencias Técnicas	Regular	19.5%	6.1%	25.6%
	Buena	8.5%	65.9%	74.4%
Total		28.0%	72.0%	100.0%

Nota: Base de datos de la investigación

Figura 3

Gestión del Conocimiento y Competencias Técnicas



Nota. Base de datos de la investigación

4.1.3. Gestión del conocimiento y competencias metodológicas.

En la Tabla 6 se observa que el 86.6% de los docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres perciben que las competencias metodológicas son buenas y el 13.4%, las perciben como regulares. Por otro lado, el 72% de docentes considera que el nivel de gestión del conocimiento es alto y el 28% de docentes considera que el nivel es medio.

En la misma Tabla 6 y la Figura 4, se observa en cuanto a la interrelación entre las dos variables, que cuando las competencias metodológicas son regulares, entonces es medio el nivel de gestión del conocimiento en un 9.8%; en cambio cuando las competencias metodológicas son buenas entonces el nivel de gestión del conocimiento es alto en un 68.3%. Estos resultados nos inducen a pensar que existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y las competencias

profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de El Agustino.

Tabla 6

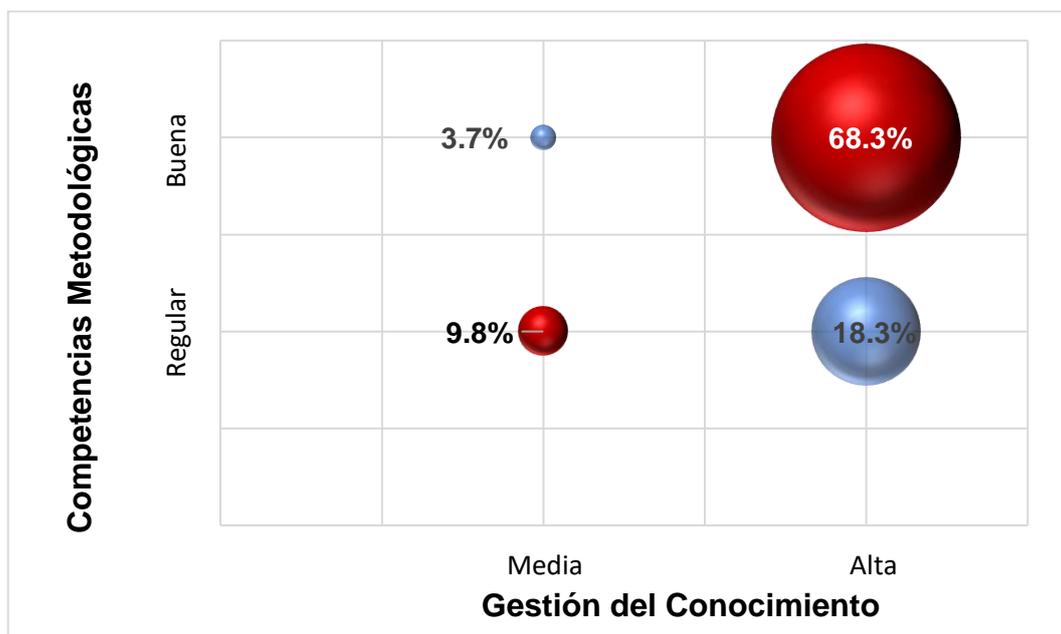
Competencias Metodológicas y Gestión del Conocimiento

		Gestión del Conocimiento		Total
		Media	Alta	
Competencias	Regular	9.8%	3.7%	13.4%
Metodológicas	Buena	18.3%	68.3%	86.6%
Total		28.0%	72.0%	100.0%

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 4

Gestión del Conocimiento y Competencias Metodológicas



Nota. Base de datos de la investigación.

4.1.4. Gestión del conocimiento y competencias sociales

En la Tabla 7, se observa que el 96.3% de los docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres perciben que las competencias sociales son buenas y el 3,7% las perciben como regulares. Por otro lado, el 72% de docentes considera que el nivel de gestión del conocimiento es alto y el 28% de docentes considera que el nivel es medio.

En la misma Tabla 7 y la Figura 5, se observa en cuanto a la interrelación entre las dos variables, que cuando las competencias sociales son regulares, entonces es medio el nivel de gestión del conocimiento en un 2.4%; en cambio, cuando las competencias sociales son buenas entonces el nivel de gestión del conocimiento es alto en un 70.7%. Estos resultados nos inducen a pensar que existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de El Agustino.

Tabla 7

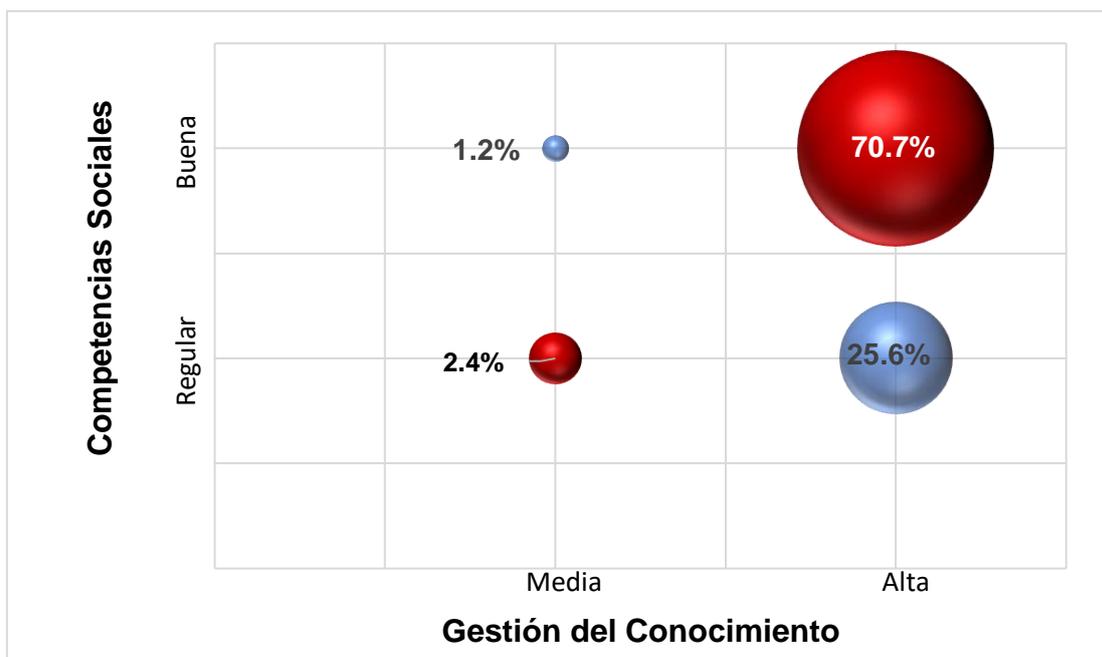
Competencias Sociales y Gestión del Conocimiento

		Gestión del Conocimiento		Total
		Media	Alta	
Competencias Sociales	Regular	2.4%	1.2%	3.7%
	Buena	25.6%	70.7%	96.3%
Total		28.0%	72.0%	100.0%

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 5

Gestión del Conocimiento y Competencias Sociales



Nota. Base de datos de la investigación.

4.1.5. Gestión del conocimiento y competencias personales.

En la Tabla 8 se observa que el 96.3% de los docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres perciben que las competencias personales son buenas y el 3,7% las perciben como regulares. Por otro lado, el 72% de docentes considera que el nivel de gestión del conocimiento es alto y el 28% de docentes considera que el nivel es medio.

En la misma Tabla 8 y la Figura 6, se observa en cuanto a la interrelación entre las dos variables, que cuando las competencias personales son regulares, entonces es medio el nivel de gestión del conocimiento en un 1.2%; en cambio, cuando las competencias personales son buenas entonces el nivel de gestión del conocimiento es alto en un 69.5%. Estos resultados nos inducen a pensar que existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray del distrito de El Agustino.

Tabla 8

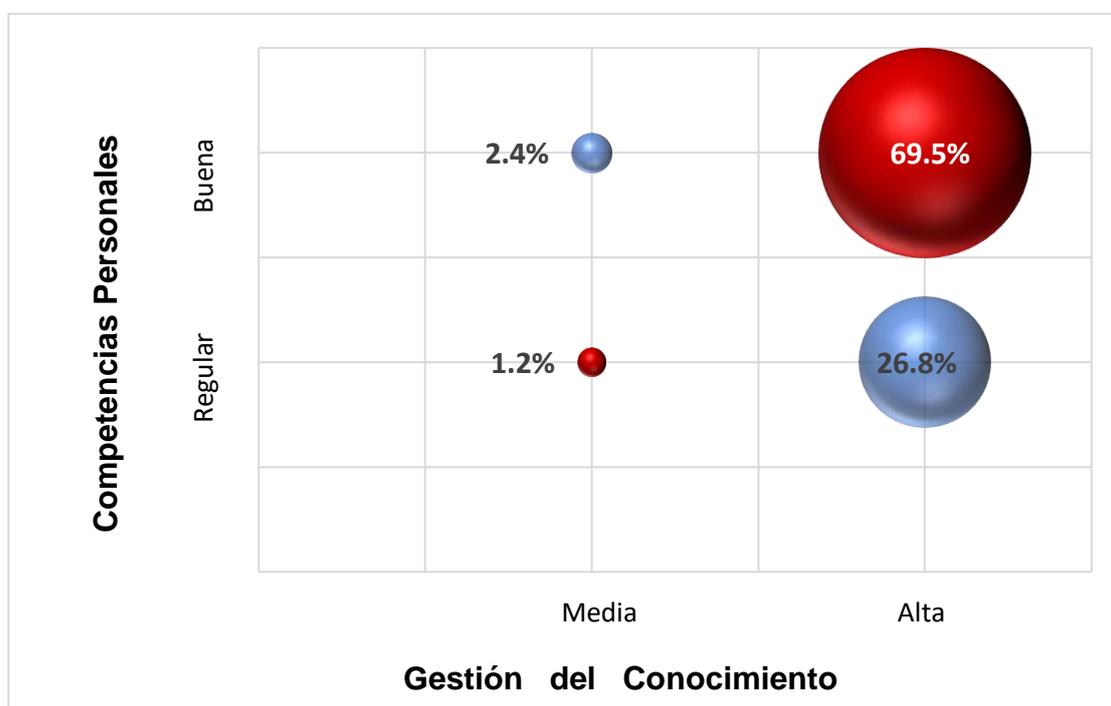
Competencias Personales y Gestión del Conocimiento

		Gestión del Conocimiento		Total
		Media	Alta	
Competencias Personales	Regular	1.2%	2.4%	3.7%
	Buena	26.8%	69.5%	96.3%
Total		28.0%	72.0%	100.0%

Nota. Base de datos de la investigación.

Figura 6

Gestión del Conocimiento y Competencias Personales



Nota. Base de datos de la investigación.

4.2. Pruebas de hipótesis

4.2.1. Para calidad de gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes

a. Formulación de las hipótesis

H₀: No existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cárdenas Dorregaray, El Agustino, 2020

H₁: Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cárdenas Dorregaray, El Agustino, 2020

b. Nivel de significación

Se considera un nivel de significación del 95%, lo que implica que el nivel de error será del 5%

$$\alpha = 0.05$$

c. Punto y región crítica

Si el Sig. para el Rho de Spearman ≤ 0.05 , se rechaza H₀ y se acepta la H₁

d. Cálculo de Rho de Spearman

Tabla 9

Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Profesionales Docentes

		Gestión del Conocimiento
Competencias Profesionales Docentes	Coeficiente de correlación	,765**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	82

Nota. Base de datos de la investigación.

e. Conclusión

El (Sig. = 0.000) < 0.05, para el Rho de Spearman que es igual a ,765**, por lo tanto, se rechaza H₀ y se acepta la H₁; esto significa que, si existe

relación significativa alta entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020.

4.2.2. Para elementos gestión del conocimiento y competencias técnicas

a. Formulación de las hipótesis

H₀: No existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020.

H₁: Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020.

b. Nivel de significación

Se considera un nivel de significación del 95%, lo que implica que el nivel de error será del 5%

$$\alpha = 0.05$$

c. Punto y región crítica

Si el Sig. para el Rho de Spearman ≤ 0.05 , se rechaza H₀ y se acepta la H₁

d. Cálculo de Rho de Spearman

Tabla 10

Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Técnicas

		Gestión del Conocimiento
Competencias	Coeficiente de correlación	,749**
Técnicas	Sig. (bilateral)	0.000
	N	82

Nota. Base de datos de la investigación.

e. Conclusión

El (Sig. = 0.000) < 0.01, para el Rho de Spearman que es igual a 0,749**, por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; esto significa que, si existe relación altamente significativa alta entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020.

4.2.3. Para elementos gestión del conocimiento y competencias metodológicas

a. Formulación de las hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020.

H_1 : Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020

b. Nivel de significación

Se considera un nivel de significación del 95%, lo que implica que el nivel de error será del 5%

$$\alpha = 0.05$$

c. Punto y región crítica

Si el Sig. para el Rho de Spearman ≤ 0.05 , se rechaza H_0 y se acepta la H_1

d. Cálculo de Rho de Spearman

Tabla 11

Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Metodológicas

		Gestión del Conocimiento
Competencias Metodológicas	Coeficiente de correlación	,685**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	82

Nota. Base de datos de la investigación.

e. Conclusión

El (Sig. = 0.000) < 0.05, para el Rho de Spearman que es igual a 0,685**, por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; esto significa que, si existe relación significativa alta entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, año 2020.

4.2.4. Para elementos gestión del conocimiento y competencias sociales

a. Formulación de las hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias sociales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020.

H_1 : Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias sociales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020

b. Nivel de significación

Se considera un nivel de significación del 95%, lo que implica que el nivel de error será del 5%

$\alpha = 0.05$

c. Punto y región crítica

Si el Sig. para el Rho de Spearman ≤ 0.05 , se rechaza H_0 y se acepta la H_1

d. Cálculo de Rho de Spearman

Tabla 12

Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Sociales

		Gestión del Conocimiento
Competencias Sociales	Coefficiente de correlación	,609**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	82

Nota. Base de datos de la investigación.

e. Conclusión

El (Sig. = 0.000) < 0.05 , para el Rho de Spearman que es igual a ,609**, por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; esto significa que, si existe relación significativa alta entre la gestión del conocimiento y las competencias sociales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020.

4.2.5. Para elementos gestión del conocimiento y competencias personales

a. Formulación de las hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias personales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020.

H_1 : Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias personales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020

b. Nivel de significación

Se considera un nivel de significación del 95%, lo que implica que el nivel de error será del 5%

$$\alpha = 0.05$$

c. Punto y región crítica

Si el Sig. para el Rho de Spearman ≤ 0.05 , se rechaza H_0 y se acepta la H_1

d. Cálculo de Rho de Spearman

Tabla 13

Correlación de Spearman para Gestión del Conocimiento y Competencias Personales

		Gestión del Conocimiento
Competencias Personales	Coefficiente de correlación	,502**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	82

Nota: Base de datos de la investigación

e. Conclusión

El (Sig. = 0.000) < 0.05 , para el Rho de Spearman que es igual a ,502**, por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; esto significa que, si existe relación significativa moderada entre la gestión del conocimiento y las competencias personales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020.

V. DISCUSIÓN

La investigación se realizó en una institución educativa tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020. Del mismo modo se busca determinar la relación entre la variable gestión del conocimiento con cada una de las dimensiones de la variable competencias profesionales docentes (competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales)

Se limita el estudio a los docentes de la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray y los resultados serán inferidos a esta población de docentes. Además, es necesario explicar que la institución atiende a la Educación Básica Regular.

Los cuestionarios fueron elaborados de acuerdo a las características de la institución educativa en estudio, y en función a los objetivos de la investigación, luego se validaron por tres expertos de la Universidad César Vallejo llegando con el coeficiente de la V de Aiken a 1.00 y luego, de una prueba piloto se calculó la confiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.889 para el cuestionario de gestión del conocimiento y 0.861 para el cuestionario de competencias profesionales docentes.

Los resultados nos muestran que los docentes de la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray califican a la a gestión del conocimiento como buena en un 72.2%, pero se tiene un grupo que lo califica como regular con un 28%, situación que debe ser considerada en la institución educativa En cambio, se tiene que los mismos docentes perciben a las competencias profesionales docentes como buenas en un 93.9% mientras el 6.1% lo perciben como regulares.

Al analizar la relación entre las dos variables se observó que el porcentaje mayor de los datos se encuentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los docentes que consideran que las competencias profesionales docentes son regulares, señalan que la gestión del conocimiento es media en un 4.9%; en cambio los que consideran que las competencias

profesionales docentes son buenas, indican que la gestión del conocimiento es alta en un 70.7%. Como consecuencia del análisis de los datos y los resultados se puede afirmar que existe relación directa entre las dos variables; resultado que es comprobado con la prueba de correlación Rho de Spearman, $Rho=0,765^{**}$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación directa y significativa entre las dos variables. Estos resultados son mayores a los obtenidos por Ramos (2018), ($Rho= 0.712$, Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.01$)); que muestra que existe relación entre el modelo de gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes en instituciones educativas secundarias de la UGEL de Ventanilla, en el año 2018; asimismo, los resultados de correlación del presente estudio son menores a Torres et al.(2016), ($Rho=0.80$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.01$)); demuestra que existe relación significativa alta entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes de una Red Educativa de Lima Metropolitana y bastante similar al obtenido por Riega (2016), $Rho=0.734^{**}$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.01$); demostrando que existe relación entre la gestión del conocimiento y la competencias profesionales docentes en una escuela de administración. Estos resultados nos muestran que si existe relación entre la gestión de conocimiento y competencias profesionales docentes en distintas instituciones educativas, como son las instituciones consideradas para estos resultados.

Analizando los resultados en las dimensiones de las competencias profesionales docentes se observa que cada una de ellas tiene un mayor porcentaje en el nivel bueno en comparación del nivel regular; también se aprecia que las dimensiones, competencias sociales y competencias personales reciben una mayor calificación con 96.3%, en el nivel bueno, en ambas; seguida por la dimensión competencias metodológicas con un 86.6% en bueno; por otro lado, la dimensión competencias técnicas recibe como calificación de bueno solo un 74.4%; cabe señalar que las dimensiones competencias sociales y competencias personales están por encima de la variable competencias profesionales docentes que tiene un 93.9%; por otro lado las dimensiones competencias metodológicas y competencias técnicas, se encuentran por debajo de la variable. Por lo tanto, los directivos de la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres

Dorregaray deberán mejorar sus indicadores sobre todo en las competencias técnicas, referidas a los dispositivos de diferenciación por parte de los docentes, ofrecer espacios de actualización para que logren mejorar integrando las capacidades técnicas y el uso de las TIC en, sus actividades de aprendizajes de forma permanente en su labor pedagógica.

Los resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y las dimensiones de las competencias profesionales docentes con la variable gestión del conocimiento, donde se tiene que cuando los docentes consideran que las competencias profesionales docentes son buenas, entonces la gestión del conocimiento de los docentes es alta en un 70,7%; la mayor interrelación corresponde a la dimensión competencias sociales con la gestión del conocimiento, consideran que es buena entonces el nivel de gestión del conocimiento es alta en un 70.7%, al mismo nivel que la interrelación de las dos variables. La dimensión competencias técnicas es la que tiene menor porcentaje para los docentes que consideran que es buena entonces el nivel de gestión del conocimiento es alto en un 65.9%.

Los resultados de la prueba estadística de correlación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes muestran ciertas coincidencias con lo obtenido en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman más altos corresponden a las dimensiones competencias técnicas ($Rho=0.749^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000); competencias metodológicas ($Rho=0.685^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000); y competencias sociales ($Rho=0.609^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000) y la más baja, corresponden a las competencias personales ($Rho=0.502^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000). En conclusión, podríamos afirmar que todas las dimensiones de las competencias profesionales docentes están correlacionadas en forma directa y significativa con la variable gestión del conocimiento, correspondiendo la correlación más baja a competencias personales y la más alta a competencias técnicas.

Al analizar las competencias técnicas podemos apreciar que el 74.4% de docentes la califica como buena, el 25.6% la considera regular y en la interrelación con la variable gestión del conocimiento se aprecia que los docentes que

consideran que las competencias técnicas, regulares, señalan que la gestión del conocimiento es media en un 19.5%; en cambio los que consideran que son buenas, indican que la gestión del conocimiento es alta en un 65.9%. El resultado de correlacionar la gestión del conocimiento y las competencias técnicas docentes es alto ($Rho=0,749^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), siendo significativa dentro de los valores descritos.

Del análisis, de las competencias técnicas, se identificó el indicador: gestión de dispositivos de diferenciación, que presenta dos ítems con correlaciones menores. El ítem: tiene dominio de procesador de texto, diseño de imágenes, edición de videos y/o presentaciones; tiene una correlación positiva baja ($Rho=0,290^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), con la variable gestión del conocimiento. A su vez, el ítem: Integra las TIC en su labor pedagógica en las áreas curriculares que enseña, presenta una correlación positiva moderada ($Rho=0,429^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), con la gestión del conocimiento. De lo cual se concluye que este indicador debe ser trabajado más por los docentes de la Institución Educativa.

Al analizar las competencias metodológicas podemos apreciar que el 86.6% de docentes la califica como buena, el 13.4% la considera regular y en la interrelación con la variable gestión del conocimiento se aprecia que los docentes que consideran que las competencias metodológicas, regulares, señalan que la gestión del conocimiento es media en un 9.8%; en cambio los que consideran que son buenas, indican que la gestión del conocimiento es alta en un 68.3%. El resultado de correlacionar la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes es alto ($Rho=0,685^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), siendo significativa dentro de los valores descritos.

Del análisis, de las competencias metodológicas, se identificó el indicador: Implementación de un proceso reflexivo en la acción educativa, que presenta dos ítems con correlaciones menores. El ítem: Pone en práctica la resolución de problemas en las áreas curriculares, tiene una correlación positiva moderada ($Rho=0,437^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), con la gestión del conocimiento. Igualmente, el ítem: Promueve la autoevaluación de los aprendizajes, tiene una

correlación positiva moderada. ($Rho=0,513^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), con la gestión del conocimiento. Por lo tanto, este indicador requiere mayor atención por parte de docentes y directivos.

Al analizar las competencias sociales, podemos apreciar que el 96.3% de docentes la califica como buena, el 3.7%, la considera regular y en la interrelación con la variable gestión del conocimiento se aprecia que los docentes que consideran que las competencias sociales, regulares, señalan que la gestión del conocimiento es media en un 2.4%; en cambio los que consideran que son buenas, indican que la gestión del conocimiento es alta en un 70.7%. El resultado de correlacionar la gestión del conocimiento y las competencias sociales docentes es alto ($Rho=0,609^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), siendo significativa dentro de los valores descritos.

Del análisis, de las competencias sociales, se identificó el indicador: Opción por un proceso orientado hacia el aprendizaje de los estudiantes; el cual tiene dos ítems con correlaciones menores. El ítem: Se relaciona asertivamente con los estudiantes; tiene una correlación positiva baja ($Rho=0.254^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), con la gestión del conocimiento. Igualmente, el ítem: Es claro y preciso en durante la clase, tiene una correlación positiva baja ($Rho=0,326^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), con la gestión del conocimiento. Por lo tanto, este indicador requiere un mayor trabajo de docente, que sea supervisado por directivos.

Al analizar las competencias personales, podemos apreciar que el 96.3% de docentes la califica como buena, el 3.7%, la considera regular y en la interrelación con la variable gestión del conocimiento se aprecia que los docentes que consideran que las competencias personales, regulares, señalan que la gestión del conocimiento es media en un 1.2%; en cambio los que consideran que son buenas, indican que la gestión del conocimiento es alta en un 69.5%. El resultado de correlacionar la gestión del conocimiento y las competencias personales docentes es moderado ($Rho=0,502^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), siendo significativa dentro de los valores descritos.

Del análisis, de las competencias personales, se identificó que el indicador: Responsabilidad en el ejercicio de la profesión, presenta el ítem: Se identifica con

la institución y sus colegas; cuya correlación es positiva baja ($Rho=0.279^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), en relación con la gestión del conocimiento. También, se identificó el indicador: Ética de la profesión docente, cuyo ítem: Reconoce potencialidades en los demás; tiene una correlación positiva baja ($Rho=0,311^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Por lo tanto, este indicador requiere un mayor trabajo directivo, que oriente la labor del docente, en lo que se refiere a la responsabilidad y la ética de la profesión del docente.

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de las competencias profesionales docentes en estudios previos tenemos que Ramos (2018), encuentra que sí existe correlación significativa alta con las dimensiones, competencias técnicas ($Rho= 719^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)) y competencias sociales ($Rho=0,691^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); sin embargo, en las competencias metodológicas ($Rho=0,528^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)) y competencias personales ($Rho=0,588^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), existe correlación moderada. Esto demuestra que, si hay una correlación directa entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de las competencias profesionales docentes, por lo tanto, si se mejora las competencias docentes mejora se podrá mejorar la gestión del conocimiento. Debemos poner mayor atención en mejorar las competencias personales de los docentes de la Institución Educativa, para mejorar la gestión de los conocimientos, sin que eso descuide a las demás dimensiones de las competencias profesionales docentes.

Al realizar una correlación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes, se pudo observar la correlación significativa que existe para la dimensión crear conocimiento ($Rho=0,716^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); compartir conocimiento ($Rho=0,562^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); y aplicar conocimiento ($Rho=0,736^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Estos resultados pueden ser comparados con Torres et al. (2016) que tienen valores mayores, crear conocimiento ($Rho=0,80^{***}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), compartir conocimiento ($Rho=0,74^{***}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) y aplicar conocimiento ($Rho=0,736^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Asimismo, Riega

(2016), obtuvo los siguientes resultados, crear conocimientos ($Rho=0,682^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); transferir conocimiento ($Rho=0,794^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); y aplicar conocimiento ($Rho=0,717^{**}$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Quedando demostrado su alta correlación entre las dimensiones de la variable gestión del conocimiento y competencia profesionales docente.

VI. CONCLUSIONES

Después de realizada la investigación y en base a los datos recolectados se concluye:

1. Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020, basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.765**; (Sig. bilateral = 0.000), que demuestra una correlación positiva alta.
2. Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020, basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.749**; (Sig. bilateral = 0.000), que demuestra una correlación positiva alta.
3. Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020, basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.685**; (Sig. bilateral = 0.000), que demuestra una correlación positiva alta.
4. Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias sociales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020, basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.609**; (Sig. bilateral = 0.000), que demuestra una correlación positiva alta.
5. Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias personales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020, basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.502**; (Sig. bilateral = 0.000), que demuestra una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Finalizando, el estudio realizado se hace las recomendaciones a la Institución Educativa, conformado por directivos y docentes:

1. Se sugiere a la institución educativa, elaborar un modelo de gestión del conocimiento, que le sea práctico y dinámico a sus docentes, esto brindará a los docentes herramientas necesarias, que le servirán para sistematizar sus saberes pedagógicos y desarrollar sus competencias profesionales.
2. A los directivos de la institución se sugiere ayudar a fortalecer las competencias técnicas de los docentes organizando espacios para jornadas de actualización y jornadas de reflexión de su práctica pedagógica por grado y área, finalizando cada jornada con una sistematización de lo tratado y por último la presentación del trabajo realizado a toda la institución; a los docentes se les sugiere desarrollar habilidades tecnológicas y uso de las TIC con más frecuentemente.
3. Se sugiere a los directivos crear mayores espacios de difusión para evidenciar los logros obtenidos por los docentes a través del desempeño, autonomía y reflexión que realicen sus estudiantes, en el logro de sus aprendizajes; esto aportaría al desarrollo de las competencias metodológicas.
4. A los directivos de la institución se les sugiere mantener un buen clima institucional, en todos sus niveles, con una comunicación fluida y constante; a los docentes se les recomienda, que busquen información y gestionen sus conocimientos acerca de estrategias de asertividad y comunicación eficaz, para mejorar sus competencias sociales, sobre todo con sus estudiantes.
5. A los directivos de la institución se les recomienda realizar orientaciones y monitoreo gradual de las comisiones de trabajo y difundir el avance de cada una de ellas. Desarrollar proyectos colaborativos como: “banco de conocimientos” basado en las experiencias de los docentes por grado o área, portafolios digitales, blogs (contenido escrito), vlogs (contenido visual), esta manera se estaría fomentando el desarrollo de las competencias personales, respetando y valorando el trabajo y esfuerzo de cada docente.

REFERENCIAS

- Almudallal, A. W., Muktar, S. N. y Bakri, N. (2016). Knowledge Management in the Palestinian Higher Education: A Research Agenda. *International Review of Management and Marketing*, 6 (45), 91-100. <http://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/2471/pdf>
- Alvear, L. (2020). *La competencia docente y las estrategias matemáticas desarrolladas en la unidad educativa José Mejía, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47720/Alvear_PAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángel, A., Ruiz, P. y Rojas, E. (2017). Propuesta de competencias profesionales para docentes de programas de salud en educación superior. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(4), 595-600 <https://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n4.58620>
- Araneda-Guirriman, C., Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., Baltazar-Martínez, C., & Soria-Lazcano, H. (2017). La gestión del conocimiento en instituciones de educación superior del norte de Chile. *Revista de Pedagogía*, 38(102), 13-30 <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814002.pdf>
- Avidov-Ungar, O. (2016). A model of professional development: Teachers' perceptions of their professional development. *Teachers and Teaching*, 22(6), 653-669. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1158955>
- Avilés, A. (2012). Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para desarrollar competencias investigativas en la educación media y superior en Guayaquil. *Ciencia y Tecnología*, 3, (Abril – Septiembre), 77-94. <https://issuu.com/franciscocedenotroya/docs/a6-andres-aviles>
- Blömeke, S., Busse, A., Kaiser, G., König, J., & Suhl, U. (2016). The relation between content-specific and general teacher knowledge and skills. *Teaching and Teacher Education*, 56, 35-46.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.02.003>

- Brundiers, K., & Wiek, A. (2017). Beyond interpersonal competence: Teaching and learning professional skills in sustainability. *Education Sciences*, 7(1), 39. <https://doi.org/10.3390/educsci7010039>
- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y Perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/13171>
- Cabezas, P. (2019). *Gestión del Conocimiento y Práctica Docente en la “Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar”, Los Ríos - Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39781>
- Caena, F. (2014). Teacher competence frameworks in Europe: policy-as-discourse and policy-as-competence. *European Journal of Education*, 49 (3), 311-331. <https://doi.org/10.1111/ejed.12088>
- Calvo, G. (2013). La formación de docentes para la inclusión educativa. *Páginas en Educación*, 6(1). <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v6n1/v6n1a02.pdf>
- Chong, C.W. y Besharati, J. (2014). Challenges of knowledge sharing in the petrochemical industry. *Knowledge Management & E-Learning (KM&EL)*.6(2), 171-187. <http://kmeljournal.org/ojs/index.php/onlinepublication/article/download/242/242>
- Christer J., Acevedo J. (2015) El desarrollo de capacidades y la gestión del conocimiento en los potenciales de cambio y competitividad universitaria. *Anagramas*, 14(27), 201-216. <https://www.redalyc.org/pdf/4915/491548261011.pdf>
- Contreras L. y González K. (2017). “Nuevas funciones docentes para la gestión del conocimiento en la web social”. *Revista Academia y Virtualidad*, 10 (1), 95-106. <https://doi.org/10.18359/ravi.2682>

- Cresswell, J., W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Qualitative and Quantitative* 4th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Cunningham, A. E., Etter, K., Platas, L., Wheeler, S., & Campbell, K. (2015). Professional development in emergent literacy: A design experiment of teacher study groups. *Early Childhood Research Quarterly*, 31, 62-77
<https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2014.12.002>.
- Dhamdhare, S. N. (2015). Importance of knowledge management in the higher educational institutes. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 16(1), 162-183. <https://doi.org/10.17718/tojde.34392>
- Drovnikov, A. S., Nikolaev, E. L., Afanasev, A. S., Ivanov, V. N., Petrova, T. N., Tenyukova, G. G., Maksimova, N.L. & Povshednaya, F. V. (2016). Teachers professional competence assessment technology in qualification improvement process. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 111-115.
https://www.researchgate.net/profile/Evgeni_Nikolaev2/publication/292464391_Teachers_Professional_Competence_Assessment_Technology_in_Qualification_Improvement_Process/links/56ed1a6c08aea35d5b98bdb1/Teachers-Professional-Competence-Assessment-Technology-in-Qualification-Improvement-Process.pdf
- Drucker, P. F. (2005). Managing oneself. *Harvard Business Review*, 83(1), 100-109. <http://irpublicpolicy.ir/wp-content/uploads/2018/05/Managing-oneself-irpublicpolicy-1.pdf>
- Durand, M. (2019). *Gestión académica y competencia del docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la Universidad Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3594/TM%20CE-GE%204665%20D1%20->

%20Durand%20Veramatus%20Miguel%20Alfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ferrández-Berrueco, R. y Sánchez-Tarazaga, L. (2014). Competencias docentes en secundaria. Análisis de perfiles de profesorado. *RELIEVE, Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 20(1), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91632161002>
- Fontalvo, T., Quejada, R. y Puello, G. (2011) La gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento. *Dimensión Empresarial*. 9(1) 80-87. https://www.researchgate.net/publication/277260395_La_gestion_del_conocimiento_y_los_procesos_de_mejoramiento
- Gairin, (2011). Formación de profesores basadas en competencias. *Bordón*, 63(1), 93-108 <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/28907/15412>
- Girvan, C., Conneely, C., & Tangney, B. (2016). Extending experiential learning in teacher professional development. *Teaching and teacher education*, 58, 129-139. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.04.009>
- Goldman & Scardamalia (2013) Managing, understanding, applying, and creating knowledge in the information age: Next-generation challenges and opportunities. *Cognition and Instruction*: 31(2), 255-269 (2013). <https://doi.org/10.1080/10824669.2013.773217>
- Guisado, L. (2017) *Gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8487/Guisado_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gultom, S., Hutauruk, A. F., & Ginting, A. M. (2020). Teaching Skills of Teacher in Increasing Student Learning Interest. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1564-1569. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1086>

- Hajric, E. (2018). Knowledge Management. System and Practices. [https://helpjuice.com/pdfs/Knowledge_Management_A_Theoretical_And_Practical_Guide_Emil_Hajric\(PDF\).pdf](https://helpjuice.com/pdfs/Knowledge_Management_A_Theoretical_And_Practical_Guide_Emil_Hajric(PDF).pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed). McGraw-Hill
- Huda, M., & Teh, K. S. M. (2018). Empowering professional and ethical competence on reflective teaching practice in digital era. In *Mentorship Strategies in Teacher Education* (pp. 136-152).
- Jofre, G. (2009). Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media en Chile, un análisis de las percepciones de los implicados. [Tesis doctoral, Universia Autónoma de Barcelona] <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-1222110-163025/gjja1de2.pdf>
- Kaendler, C., Wiedmann, M., Rummel, N., & Spada, H. (2015). Teacher competencies for the implementation of collaborative learning in the classroom: A framework and research review. *Educational Psychology Review*, 27(3), 505-536. <https://doi.org/10.1007/s10648-014-9288-9>
- Kennedy, M. M. (2016). How does professional development improve teaching?. *Review of educational research*, 86(4), 945-980. <https://doi.org/10.3102/0034654315626800>
- Kulshrestha, A. K., & Pandey, K. (2013). Teachers training and professional competencies. *Voice of research*, 1(4), 29-33. http://www.voiceofresearch.org/doc/mar-2013/Mar-2013_6.pdf
- Lara, A. E. (2016). La Gestión del Conocimiento aplicada a la Educación. *XXIV Jornadas de Reflexión Académica en Diseño y Comunicación*, 27, 117-120. https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_publicacion.php?id_libro=585
- Lema, L. (2019). *Relación entre gestión de conocimiento y uso de tecnologías de información en docentes de la institución Jaime Roldós Guayaquil -2018.*

[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46440>

Lozada, J. (2018). *Plan local de fortalecimiento de capacidades docentes en el enfoque por competencias en las áreas de matemática y comunicación para mejorar los resultados de la ECE en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la UGEL Jaén para el año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29204>

Mansilla, R. (2017). *Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria – Vilcas Huamán, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28218>

Matherson, L., & Windle, T. M. (2017). What Do Teachers Want from Their Professional Development? Four Emerging Themes. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 83(3). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=122126913&lang=es&site=eds-live>

Minakata, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, 32,1-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=998/99812141008>

Mikser, R., Õun, T., Tuul, M., Kukk, A., & Hussar, D. (2020). Novice preschool teachers' professional skills as assessed by preschool principals and the novice teachers themselves. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/10901027.2020.1797955>

Muñoz, R. F. (2003). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. In *Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*, 11(1), 4-7.

<https://coleccion.siaeducacion.org/sites/default/files/files/competenciaprofesionales.pdf>

- Nagles, N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (61),77-87.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20611495008>
- Ngang, T. K., & Chan, T. C. (2015). Critical issues of soft skills development in teaching professional training: Educators' perspectives. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205, 128-133.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.039>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Obispo, M. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16059>
- Ordoñez, J. (2018) *Gestión del conocimiento y la gestión pedagógica en el aula de los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho del distrito de Ascensión, Huancavelica 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32999>
- Patel, V.K. & A.B. Gorvadiya, A.B. (2014) Knowledge management: the need of modern organizations. *Journal of Knowledge Management*.6(3), 259-261.
<https://doi.org/10.1002/kpm.1429>
- Pérez, M. (2016). Gestión del conocimiento: orígenes y evolución. *El profesional de la información*, 25(4), 526-534.
http://eprints.rclis.org/31019/1/Gestion_conocimiento_perezmontoro.pdf

- Peterson-Ahmad, M. B., Hovey, K. A., & Peak, P. K. (2018). Pre-Service Teacher Perceptions and Knowledge Regarding Professional Development: Implications for Teacher Preparation Programs. *Journal of Special Education Apprenticeship*, 7(2), 1-16. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1185373>
- Petrides, L. A., & Nodine, T.R. (2003). Knowledge management in education: defining the lanscape.
- Philipsen, B., Tondeur, J., Roblin, N. P., Vanslambrouck, S., & Zhu, C. (2019). Improving teacher professional development for online and blended learning: A systematic meta-aggregative review. *Educational Technology Research and Development*, 67(5), 1145-1174. <https://doi.org/10.1007/s11423-019-09645-8>
- Putri, Z., Yoestara, M., Aziz, Z. A., & Yusuf, Y. Q. (2019). The Correlation between Professional Development Training and English Teachers' Competence. *Journal of Physics: Conference Series*, 1232(1), 1-5. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1232/1/012037/pdf>
- Ramos, A. (2015). Gestión del conocimiento en el proceso de docencia parainstituciones de educación superior. *Signos, Universidad Cooperativa de Colombia*, 7(2),31-43. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6726211.pdf>
- Ramos, J. (2018). *Modelo gestión del conocimiento y su relación con la formación por competencias en docentes de instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Ventanilla, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/434>
- Raluca, P. (2017). Methods and Techniques Used for Statistical Investigation. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 17(1), 221-225. <http://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2017/Section-III/18.pdf>
- Riega, L. (2017). *Gestión del conocimiento y competencia profesional docente de la Escuela Profesional de Contabilidad - Programa de Educación para*

adultos de la Universidad San Juan Bautista de Chorrillos, 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2194/TM%20CE-Dg%203428%20R1%20-%20Riega%20Virus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, A., Gaona, M. B., Kajatt, N., & Martínez, E. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación educativa*, 14(66), 129-145. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732014000300008&lng=es&tlng=es

Rodríguez, E., Pedraja, L., Araneda, C., y Rodríguez, J. (2013). La relación entre la gestión del conocimiento y la gestión académica: un estudio exploratorio en universidades chilenas. *Interciencia*, 38(2), 88-94. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339/33926950006>

Rodríguez, E. y Pedraja, L. (2016). Percepciones sobre la Gestión del Conocimiento de Directivos Universitarios de Cuatro Universidades Chilenas. *Formación Universitaria*, 9(4), 41-52. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v9n4/art06.pdf>

Sánchez-Tarazaga, L. (2017). *Las competencias docentes del profesorado de educación secundaria* [Tesis doctoral, Universitat Jaume I] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=119714>

Sanz, R. y González, A. (2018). La educación sigue siendo un “tesoro”. Educación y docentes en los informes internacionales de la UNESCO. *RIES, Revista Iberoamericana de Educación Superior*, IX(25), 157-174 <http://dx.doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.25.347>

Tari, J. y García, M. (2009). Dimensiones de la Gestión del conocimiento y de la gestión de la calidad: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 15(3), 139-152. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2741/274120375008>

- Tinoco, O, Salas, J. y Tinoco, F. (2014). Gestión del conocimiento y su incidencia en la competitividad empresarial de las Mypes del sector textil y de confecciones en Lima Metropolitana. *Revista Theorema – UNMSM*, 1(1), 161-170.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/Theo/article/view/11949/10694>
- Toala-Sánchez, G., Meza-Bolaños, D., & Mejía-Madrid, G. (2017). Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios. *Revista Publicando*, 4(11(1)), 270-286.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/524/pdf_351
- Tondeur, J., Forkosh-Baruch, A., Prestridge, S., Albion, P., & Edirisinghe, S. (2016). Responding to challenges in teacher professional development for ICT integration in education. *Journal of educational technology & society*, 19(3), 110-120. <https://eprints.usq.edu.au/29444/1/11.pdf>
- Torres V., M., Torres L., M., Riveros, M., Solís, R. y Acevedo, H. (2016). Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. *Revista de Investigación en Psicología, UNMSM*, 19(2), 69-79.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/12890/11519/>.
- Valarino, E., Yaber, G. y Cemborian, M. (2014). Metodología de la investigación: paso a paso. México D.F. Trillas.
- Valer, K. (2019). Gestión del conocimiento en la escuela: aprendizaje colaborativo frente al individualismo. *Conexión ESAN*
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/03/07/gestion-del-conocimiento-en-la-escuela-aprendizaje-colaborativo-frente-al-individualismo/>
- Velázquez, T. (2016) *Gestión del conocimiento y desarrollo de la colaboración entre docentes* [Trabajo Maestría, Instituto Tecnológico y de Estudios

Superior de Occidente]

https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3776/TOG_TJVA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Villarroel, V. y Bruna, D. (2017). Competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia: un estudio de caso que incorpora la perspectiva de docentes y estudiantes. *Formación Universitaria*, 10(4), 75-79 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000400008>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

"GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES EN LA I.E. G.M. ANDRÉS. A. CÁCERES D., EL AGUSTINO, 2020"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión del conocimiento	
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?	Analizar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Dimensiones	Indicadores
			Crear conocimiento	Explorar Procesar Generar
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Compartir conocimiento	Intercambiar Transferencia Compartir
			Aplicar conocimiento	Incorporar Producir Toma de decisiones Exteriorizar
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?	Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Variable 2: Competencias profesionales docentes	
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?	Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Dimensiones	Indicadores
			Competencias técnicas	Saberes pedagógicos Gestión de dispositivos de diferenciación
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?	Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias metodológicas docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Competencias metodológicas	Vincular el saber con la realidad del estudiante

sociales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?	competencias sociales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	sociales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020		Implementación de un proceso reflexivo en la acción educativa
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y las competencias personales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020?	Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias personales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias personales docentes en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020	Competencias sociales	Disposición para comprender y trabajar junto a otros Opción por un proceso orientado hacia el aprendizaje de los estudiantes
			Competencias personales	Ética de la profesión docente Responsabilidad en el ejercicio de la profesión

Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Tratamiento estadístico
Método: Hipotético deductivo	Población: 104 docentes de la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020 Muestra: 82 docentes	Técnica: Encuesta	- Tablas cruzadas
Enfoque: Cuantitativo		Instrumento:	- Graficas de burbuja
Diseño: No experimental, de cohorte transversal		- Cuestionario para la variable gestión del conocimiento	- Prueba estadística de correlación de Spearman
Nivel: Descriptivo correlacional		- Cuestionario para la variable competencias profesionales docentes	
Tipo: Investigación aplicada			

Anexo 2: Matriz de operacionalización.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL/RANGO
Gestión del conocimiento	Es un proceso que permite la creación de conocimiento, para compartir y luego aplicar, con el fin de realizar mejoras en los productos o servicios, pero también en la adopción de decisiones e ideas que buscan el mejoramiento en las instituciones” (Rodríguez y Pedraja;2016,p. 44)	La variable gestión del conocimiento se medirá en base a los indicadores de las dimensiones crear, compartir y aplicar conocimientos.	Crear conocimiento Compartir conocimiento Aplicar conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Explorar • Procesar • Generar • Intercambiar • Transferencia • Compartir • -Incorporar • Producir • Toma de decisiones • Exteriorizar 	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10,11 12,13,14 15,16 17,18,19 20,21 22,23,24 25,26	Escala Ordinal tipo Likert 1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Alto (97-130) Medio (62-96) Bajo (26-61)
Competencias profesionales docentes	Según, Gairín (2011) las competencias docentes implican “un conocimiento de sí mismo, capacidad de análisis crítico, de reflexión, de resolución de problemas...” (p. 101) y las competencias que plantean son: competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales.	La variable competencias profesionales docentes se medirá en base a los indicadores de las dimensiones: competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales y competencias personales.	Competencias técnicas Competencias metodológicas Competencias sociales Competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> • Saberes pedagógicos. • Gestión de dispositivos de diferenciación • Vincular el saber con la realidad del estudiante. • Implementación de un proceso reflexivo en la acción educativa. • Disposición para comprender y trabajar junto a otros. • Opción por un proceso orientado hacia el aprendizaje de los estudiantes. • Ética de la profesión docente. • Responsabilidad en el ejercicio de la profesión 	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15 16,17,18 19,20,21 22,23,24	Escala Ordinal tipo Likert 1= Nunca 2=Algunas veces 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Buena (89-120) Regular (57-88) Mala (24-56)

Anexo 3. Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica de la variable: Gestión de los conocimientos

Nombre del instrumento: Cuestionario de gestión de conocimientos

Autora base: Riega (2017).

Adaptación: Apolinario Fuertes, Mirtha Luz.

Año: 2020.

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar las dimensiones de la gestión de conocimientos.

Número de ítems: 26.

Administración: Individual.

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 20 minutos aproximadamente.

Normas de aplicación: El encuestado debe marcar en cada ítem lo que considere adecuado de acuerdo a su realidad.

Escala: De tipo Likert.

Cada ítem está estructurado para cinco alternativas de respuesta:

Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Nivel/Rango: Alto (97-130), medio (62 - 96), bajo (26 - 61).

Ficha técnica de la variable: Competencias profesionales docentes.

Nombre del instrumento: Cuestionario de competencias profesionales docentes.

Autor: Ramos (2018).

Adaptación: Apolinario Fuertes, Mirtha Luz.

Año: 2020.

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar las dimensiones de las competencias profesionales docentes.

Número de ítems: 24.

Administración: Individual.

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 20 minutos aproximadamente.

Normas de aplicación: El encuestado debe marcar en cada ítem lo que considere adecuado de acuerdo a su realidad.

Escala: De tipo Likert.

Cada ítem está estructurado para cinco alternativas de respuesta:

Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Niveles/Rango: Alto (89 -120), medio (57- 88), bajo (24-56)

Anexo 4. Tabla de especificaciones de las variables.

<u>VARIABLE</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<u>PESO</u>	<u>N° ÍTEMS / DIMENSIÓN</u>	<u>INDICADOR</u>	<u>N° ÍTEM / INDICADOR</u>
Gestión del conocimiento	Crear conocimiento	31%	8	<ul style="list-style-type: none"> • Explorar • Procesar • Generar 	1,2,3 4,5,6 7,8
	Compartir el conocimiento	31%	8	<ul style="list-style-type: none"> • Intercambiar • Transferir • Compartir 	9,10,11 12,13,14, 15,16
	Aplicar conocimiento	38%	10	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar • Producir • Toma de decisiones • Exteriorizar 	17,18,19 20,21 22,23,24 25,26
	TOTAL	100%	26		
Competencias profesionales docentes	Competencias técnicas	25%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Saberes pedagógicos. • Gestión de saberes de dispositivos de diferenciación. 	1,2,3 4,5,6
	Competencias metodológicas	25%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Vincular el saber con la realidad del estudiante. • Implementación de un proceso reflexivo en la acción educativa 	7,8,9 10,11,12
	Competencias sociales	25%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición para comprender y trabajar junto a otros. • Opción por un proceso orientado hacia el aprendizaje de los estudiantes 	13,14,15, 16,17,18
	Competencias personales	25%	6	<ul style="list-style-type: none"> • Ética de la profesión docente. • Responsabilidad en el ejercicio de la profesión 	19,20,21 22,23,24
	TOTAL	100%	24		

Anexo 5. Instrumentos de la investigación

Cuestionario de la Gestión del Conocimiento

Estimado docente, esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación

INDICACIONES: Marcar con un aspa (X), entre los números del 1 al 5, considerando el grado que mejor represente su realidad

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

VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Crear conocimiento	Explorar					
	1	Busca información de forma interna o externa sobre su labor pedagógica				
	2	Descubre información relevante para su labor pedagógica				
	3	Registra la información que le será útil en su labor pedagógica				
	Procesar					
	4	Organiza la información obtenida para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje				
	5	Analiza la utilidad de la información obtenida				
	6	Interpreta la información en base a las necesidades de su labor pedagógica				
	Generar					
	7	Sistematiza la información obtenida para mejorar su labor pedagógica, en un organizador o resumen.				
8	Diseña un producto o proyecto que desea elaborar basado en los nuevos conocimientos					
Compartir conocimiento	Intercambiar					
	9	Existe existen espacios para el intercambio de conocimientos entre docentes				

	10	Intercambia conocimientos con los docentes de la institución						
	11	Existe intercambio de conocimientos mutuamente entre docentes						
	Transferir							
	12	Realiza actividades para el logro de transferencia de conocimientos con los docentes.						
	13	Se preocupa por lograr que los docentes puedan llegar a obtener dicho conocimiento.						
	14	Existe transferencia de conocimiento mutuamente entre docentes						
	Compartir							
	15	Muestra experiencias positivas de su trabajo pedagógico.						
16	Explica el proceso de cómo logro una experiencia positiva							
Aplicar conocimiento	Incorporar							
	17	Incorpora en su práctica pedagógica los nuevos conocimientos compartidos						
	18	Incluye en la planificación de su labor pedagógica los nuevos conocimientos.						
	19	Asume los nuevos conocimientos como un reto.						
	Producir							
	20	Elabora productos o proyectos de innovación pedagógica.						
	21	Aplica su innovación pedagógica						
	Toma de decisiones							
	22	Evalúa los resultados de su innovación pedagógica.						
	23	Realiza una autocrítica del trabajo realizado.						
	24	Decide qué acciones realizar para mejorarlo.						
	Exteriorizar							
25	Comunica dentro de la institución educativa los logros de su innovación pedagógica.							

	26	Difunde su innovación pedagógica a través de diversos canales de comunicación interna o externa.						
--	----	--	--	--	--	--	--	--

NOTA: Adaptado de Riega, L. (2017)– Tesis de Maestría.

Cuestionario de las Competencias Profesionales Docentes

Estimado docente, esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación

INDICACIONES: Marcar con un aspa (X), entre los números del 1 al 5, considerando el grado que mejor represente su realidad

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

VARIABLE COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES								
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5	
COMPETENCIAS TÉCNICAS	Saberes pedagógicos							
	1	Demuestra conocimientos y comprensión de las teorías y enfoques de enseñanza-aprendizaje.						
	2	En las sesiones de clase integra el saber hacer crear y saber ser						
	3	Utiliza de manera eficiente instrumentos del sistema curricular						
	Gestión de dispositivos de diferenciación							
	4	Tiene dominio de procesador de texto, diseño de imágenes, edición de videos y/o presentaciones						
	5	Integra las TIC en su labor pedagógica en las áreas curriculares que enseña						
COMPETENCIAS METODOLÓGICAS	6	Usa diversas técnicas de motivación para promover la participación de los estudiantes						
	Vincular el saber con la realidad del estudiante							
	7	Desarrolla metodologías de acuerdo al contexto del estudiante.						
	8	Involucra los saberes previos de los estudiantes en el desarrollo del proceso aprendizaje						
	9	Acoge experiencias de los estudiantes para abordar las temáticas de estudio						
Implementación de un proceso reflexivo en la acción educativa								

	10	Desarrolla el aprendizaje autónomo de los estudiantes.						
	11	Promueve la autoevaluación de los aprendizajes.						
	12	Pone en práctica la resolución de problemas en las áreas curriculares.						
COMPETENCIAS SOCIALES	Disposición para comprender y trabajar junto a otros							
	13	Demuestra trabajo en equipo						
	14	Participa en la elaboración e implementación del PEI, PAT, PCI, RI.						
	15	Actúa en base a los acuerdos tomados de manera colectiva.						
	Opción por un proceso orientado hacia el aprendizaje de los estudiantes							
	16	Es claro y preciso en durante la clase						
	17	Demuestra interés por mantener comunicación con los estudiantes.						
	18	Se relaciona asertivamente con los estudiantes.						
COMPETENCIAS PERSONALES	Ética de la profesión docente							
	19	Asume una actitud crítica y reflexiva de su práctica pedagógica						
	20	Demuestra actitud proactiva frente a los problemas						
	21	Reconoce potencialidades en los demás.						
	Responsabilidad en el ejercicio de la profesión							
	22	Se preocupa y actúa ante las dificultades de aprendizaje que muestran sus estudiantes.						
	23	Se identifica con la institución y sus colegas						
	24	Asume retos y los cumple de forma eficiente						

NOTA: Adaptado de Ramos, J. (2018)

Anexo 6. Certificados de validez de los instrumentos



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CREAR CONOCIMIENTO							
1	Busca información de forma interna o externa sobre su labor pedagógica	X		X		X		
2	Descubre información relevante para su labor pedagógica	X		X		X		
3	Registra la información que le será útil en su labor pedagógica	X		X		X		
4	Organiza la información obtenida para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje	X		X		X		
5	Analiza la utilidad de la información obtenida	X		X		X		
6	Interpreta la información en base a las necesidades de su labor pedagógica	X		X		X		
7	Sistematiza la información obtenida para mejorar su labor pedagógica, en un organizador o resumen.	X		X		X		
8	Diseña un producto o proyecto que desea elaborar basado en los nuevos conocimientos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPARTIR CONOCIMIENTO							
9	Existe existen espacios para el intercambio de conocimientos entre docentes	X		X		X		
10	Intercambia conocimientos con los docentes de la institución	X		X		X		
11	Existe intercambio de conocimientos mutuamente entre docentes	X		X		X		
12	Realiza actividades para el logro de transferencia de conocimientos con los docentes.	X		X		X		
13	Se preocupa por lograr que los docentes puedan llegar a obtener dicho conocimiento.	X		X		X		
14	Existe transferencia de conocimiento mutuamente entre docentes	X		X		X		
15	Muestra experiencias positivas de su trabajo pedagógico.	X		X		X		
16	Explica el proceso de cómo logro una experiencia positiva	X		X		X		

	DIMENSION 3: APLICAR CONOCIMIENTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Incorpora en su práctica pedagógica los nuevos conocimientos compartidos	X		X		X		
18	Incluye en la planificación de su labor pedagógica los nuevos conocimientos.	X		X		X		
19	Asume los nuevos conocimientos como un reto.	X		X		X		
20	Elabora productos o proyectos de innovación pedagógica.	X		X		X		
21	Aplica su innovación pedagógica	X		X		X		
22	Evalúa los resultados de su innovación pedagógica.	X		X		X		
23	Realiza una autocrítica del trabajo realizado.	X		X		X		
24	Decide que acciones realizar para mejorarlo.	X		X		X		
25	Comunica dentro de la institución educativa los logros de su innovación pedagógica.	X		X		X		
26	Difunde su innovación pedagógica a través de diversos canales de comunicación interna o externa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario de la variable gestión del conocimiento puede ser aplicado en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo

DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística, Administración

Lima, 19 de octubre del 2020

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMEPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS								
1	Demuestra conocimientos y comprensión de las teorías y enfoques de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
2	En las sesiones de clase integra el saber hacer crear y saber ser	X		X		X		
3	Utiliza de manera eficiente instrumentos del sistema curricular	X		X		X		
4	Tiene dominio de procesador de texto, diseño de imágenes, edición de videos y/o presentaciones	X		X		X		
5	Integra las TIC en su labor pedagógica en las áreas curriculares que enseña	X		X		X		
6	Usa diversas técnicas de motivación para promover la participación de los estudiantes	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CCOMPETENCIAS METODOLÓGICAS								
7	Desarrolla metodologías de acuerdo al contexto del estudiante.	X		X		X		
8	Involucra los saberes previos de los estudiantes en el desarrollo del proceso aprendizaje	X		X		X		
9	Acoge experiencias de los estudiantes para abordar las temáticas de estudio	X		X		X		
10	Desarrolla el aprendizaje autónomo de los estudiantes.	X		X		X		
11	Promueve la autoevaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Pone en práctica la resolución de problemas en las áreas curriculares.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS SOCIALES								
13	Demuestra trabajo en equipo							
14	Participa en la elaboración e implementación del PEI, PAT, PCI, RI.	X		X		X		
15	Actúa en base a los acuerdos tomados de manera colectiva.	X		X		X		
16	Es claro y preciso en durante la clase	X		X		X		
17	Demuestra interés por mantener comunicación con los estudiantes.	X		X		X		
18	Se relaciona asertivamente con los estudiantes.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS PERSONALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Asume una actitud crítica y reflexiva de su práctica pedagógica	X		X		X	
20	Demuestra actitud proactiva frente a los problemas	X		X		X	
21	Reconoce potencialidades en los demás.	X		X		X	
22	Se preocupa y actúa ante las dificultades de aprendizaje que muestran sus estudiantes.	X		X		X	
23	Se identifica con la institución y sus colegas	X		X		X	
24	Asume retos y los cumple de forma eficiente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario de la variable competencia profesional docente puede ser aplicado en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo

DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística, Administración

Lima, 19 de octubre del 2020

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: COMPETENCIAS TECNICAS								
1	Demuestra conocimientos y comprensión de las teorías y enfoques de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
2	En las sesiones de clase integra el saber hacer crear y saber ser	X		X		X		
3	Utiliza de manera eficiente instrumentos del sistema curricular	X		X		X		
4	Tiene dominio de procesador de texto, diseño de imágenes, edición de videos y/o presentaciones	X		X		X		
5	Integra las TIC en su labor pedagógica en las áreas curriculares que enseña	X		X		X		
6	Usa diversas técnicas de motivación para promover la participación de los estudiantes	X		X		X		
DIMENSION 2: CCOMPETENCIAS METODOLOGICAS								
7	Desarrolla metodologías de acuerdo al contexto del estudiante.	X		X		X		
8	Involucra los saberes previos de los estudiantes en el desarrollo del proceso aprendizaje	X		X		X		
9	Acoge experiencias de los estudiantes para abordar las temáticas de estudio	X		X		X		
10	Desarrolla el aprendizaje autónomo de <u>los estudiantes</u> .	X		X		X		
11	Promueve la autoevaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Pone en práctica la resolución de problemas en las <u>áreas curriculares</u> .	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPETENCIAS SOCIALES								
13	Demuestra trabajo en equipo	X		X		X		
14	Participa en la elaboración e implementación del PEI, PAT, PCI, RI.	X		X		X		
15	Actúa en base a los acuerdos tomados de manera colectiva.	X		X		X		
16	Es claro y preciso en durante la clase	X		X		X		
17	Demuestra interés por mantener comunicación con los estudiantes.	X		X		X		
18	Se relaciona asertivamente con los estudiantes.	X		X		X		

DIMENSION 4: COMPETENCIAS PERSONALES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Asume una actitud crítica y <u>reflexiva</u> de su práctica pedagógica	X		X		X	
20	Demuestra actitud proactiva frente a los problemas	X		X		X	
21	Reconoce potencialidades en los demás.	X		X		X	
22	Se preocupa y <u>actúa</u> ante las dificultades de aprendizaje que muestran sus estudiantes.	X		X		X	
23	Se identifica con la institución y sus colegas	X		X		X	
24	Asume retos y <u>los cumple</u> de forma eficiente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI: 10050551

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

¹Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el 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

23 de octubre de 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMPETENCIAS TECNICAS								
1	Demuestra conocimientos y comprensión de las teorías y enfoques de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
2	En las sesiones de clase integra el saber hacer crear y saber ser	X		X		X		
3	Utiliza de manera eficiente instrumentos del sistema curricular	X		X		X		
4	Tiene dominio de procesador de texto, diseño de imágenes, edición de videos y/o presentaciones	X		X		X		
5	Integra las TIC en su labor pedagógica en las áreas curriculares que enseña	X		X		X		
6	Usa diversas técnicas de motivación para promover la participación de los estudiantes	X		X		X		
DIMENSION 2: CCOMPETENCIAS METODOLOGICAS								
7	Desarrolla metodologías de acuerdo al contexto del estudiante.	X		X		X		
8	Involucra los saberes previos de los estudiantes en el desarrollo del proceso aprendizaje	X		X		X		
9	Acoge experiencias de los estudiantes para abordar las temáticas de estudio	X		X		X		
10	Desarrolla el aprendizaje autónomo de <u>los estudiantes</u> .	X		X		X		
11	Promueve la autoevaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
12	Pone en práctica la resolución de problemas en las <u>áreas curriculares</u> .	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPETENCIAS SOCIALES								
13	Demuestra trabajo en equipo	X		X		X		
14	Participa en la elaboración e implementación del PEI, PAT, PCI, RI.	X		X		X		
15	Actúa en base a los acuerdos tomados de manera colectiva.	X		X		X		
16	Es claro y preciso en durante la clase	X		X		X		
17	Demuestra interés por mantener comunicación con los estudiantes.	X		X		X		
18	Se relaciona asertivamente con los estudiantes.	X		X		X		

	DIMENSION 4: COMPETENCIAS PERSONALES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Asume una actitud crítica y <u>reflexiva</u> de su práctica pedagógica	X		X		X		
20	Demuestra actitud proactiva frente a los problemas	X		X		X		
21	Reconoce potencialidades en los demás.	X		X		X		
22	Se preocupa y <u>actúa</u> ante las dificultades de aprendizaje que muestran sus estudiantes.	X		X		X		
23	Se identifica con la institución y sus colegas	X		X		X		
24	Asume retos y <u>los cumple</u> de forma eficiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI: 10050551

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos 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

23 de octubre de 2020

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CREAR CONOCIMIENTO								
1	Busca información de forma interna o externa sobre su labor pedagógica	✓		✓		✓		
2	Descubre información relevante para su labor pedagógica	✓		✓		✓		
3	Registra la información que le será útil en su labor pedagógica	✓		✓		✓		
4	Organiza la información obtenida para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
5	Analiza la utilidad de la información obtenida	✓		✓		✓		
6	Interpreta la información en base a las necesidades de su labor pedagógica	✓		✓		✓		
7	Sistematiza la información obtenida para mejorar su labor pedagógica, en un organizador o resumen.	✓		✓		✓		
8	Diseña un producto o proyecto que desea elaborar basado en los nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPARTIR CONOCIMIENTO								
9	Existe existen espacios para el intercambio de conocimientos entre docentes	✓		✓		✓		
10	Intercambia conocimientos con los docentes de la institución	✓		✓		✓		
11	Existe intercambio de conocimientos mutuamente entre docentes	✓		✓		✓		
12	Realiza actividades para el logro de transferencia de conocimientos con los docentes.	✓		✓		✓		
13	Se preocupa por lograr que los docentes puedan llegar a obtener dicho conocimiento.	✓		✓		✓		
14	Existe transferencia de conocimiento mutuamente entre docentes	✓		✓		✓		
15	Muestra experiencias positivas de su trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
16	Explica el proceso de cómo logro una experiencia positiva	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: APLICAR CONOCIMIENTO								
17	Incorpora en su práctica pedagógica los nuevos	✓		✓		✓		

	conocimientos compartidos						
18	Incluye en la planificación de su labor pedagógica los nuevos conocimientos.	✓		✓		✓	
19	Asume los nuevos conocimientos como un reto.	✓		✓		✓	
20	Elabora productos o proyectos de innovación pedagógica.	✓		✓		✓	
21	Aplica su innovación pedagógica	✓		✓		✓	
22	Evalúa los resultados de su innovación pedagógica.	✓		✓		✓	
23	Realiza una autocrítica del trabajo realizado.	✓		✓		✓	
24	Decide que acciones realizar para mejorarlo.	✓		✓		✓	
25	Comunica dentro de la institución educativa los logros de su innovación pedagógica.	✓		✓		✓	
26	Difunde su innovación pedagógica a través de diversos canales de comunicación interna o externa	✓		✓		✓	

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: Guevara Fernández Ricardo DNI: 01048544

Especialidad del validador: Temático - Metodólogo

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

- 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


 Dr. Ricardo Guevara Fernández
 METODÓLOGO ESTADÍSTICO
 CEL: 997511808 / 952863087

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMEPTENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS								
1	Demuestra conocimientos y comprensión de las teorías y enfoques de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	En las sesiones de clase integra el saber hacer crear y saber ser	✓		✓		✓		
3	Utiliza de manera eficiente instrumentos del sistema curricular	✓		✓		✓		
4	Tiene dominio de procesador de texto, diseño de imágenes, edición de videos y/o presentaciones	✓		✓		✓		
5	Integra las TIC en su labor pedagógica en las áreas curriculares que enseña	✓		✓		✓		
6	Usa diversas técnicas de motivación para promover la participación de los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CCOMPETENCIAS METODOLÓGICAS								
7	Desarrolla metodologías de acuerdo al contexto del estudiante.	✓		✓		✓		
8	Involucra los saberes previos de los estudiantes en el desarrollo del proceso aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Acoge experiencias de los estudiantes para abordar las temáticas de estudio	✓		✓		✓		
10	Desarrolla el aprendizaje autónomo de los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Promueve la autoevaluación de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
12	Pone en práctica la resolución de problemas en las áreas curriculares.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS SOCIALES								
13	Demuestra trabajo en equipo	✓		✓		✓		
14	Participa en la elaboración e implementación del PEI, PAT, PCI, RI.	✓		✓		✓		
15	Actúa en base a los acuerdos tomados de manera colectiva.	✓		✓		✓		
16	Es claro y preciso en durante la clase	✓		✓		✓		
17	Demuestra interés por mantener comunicación con los	✓		✓		✓		

	conocimientos compartidos						
18	Incluye en la planificación de su labor pedagógica los nuevos conocimientos.	✓		✓		✓	
19	Asume los nuevos conocimientos como un reto.	✓		✓		✓	
20	Elabora productos o proyectos de innovación pedagógica.	✓		✓		✓	
21	Aplica su innovación pedagógica	✓		✓		✓	
22	Evalúa los resultados de su innovación pedagógica.	✓		✓		✓	
23	Realiza una autocrítica del trabajo realizado.	✓		✓		✓	
24	Decide que acciones realizar para mejorarlo.	✓		✓		✓	
25	Comunica dentro de la institución educativa los logros de su innovación pedagógica.	✓		✓		✓	
26	Difunde su innovación pedagógica a través de diversos canales de comunicación interna o externa	✓		✓		✓	

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: *Quevara Fernandez Ricardo* DNI: *01048544*

Especialidad del validador: *Temático - Metodólogo*

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

- 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

[Firma manuscrita]
 Dr. Ricardo Quevara Fernández
 METODÓLOGO ESTADÍSTICO
 CEL: 997511808 / 952863087

Firma del Experto Informante.

Anexo 8. Confiabilidad

Prueba de confiabilidad

Coeficiente del Alpha de Cronbach para la variable 1: gestión del conocimiento, se empleo el SPSS v.25.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	26

Coeficiente del Alpha de Cronbach para la variable 2 : competencias profesionales docentes, se empleo el SPSS v.25.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	24

Anexo 9. Cálculo de la muestra

Fórmula para poblaciones finitas

N = 104
Z = 1.96
P = 0.5
Q = 0.5
d = 0.05

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

n = 82.011331

Anexo 10. Base de datos.

Base de datos de la prueba piloto

*PRUEBA PILOTO - copia.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

5: V1D1P5 4 Visible: 50 de 50 variables

	V1 D1 P1	V1 D1 P2	V1 D1 P3	V1 D1 P4	V1 D1 P5	V1 D1 P6	V1 D1 P7	V1 D1 P8	V1 D1 P9	V1D 2P10	V1D 2P11	V1D 2P12	V1D 2P13	V1D 2P14	V1D 2P15	V1D 2P16	V1D 3P17	V1D 3P18	V1D 3P19	V1D 3P20	V1D 3P21	V1D 3P22	V1D 3P23	V1D 3P24	V1D 3P25
1	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4
2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	
4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	
5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	
6	5	3	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	
7	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	
8	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
9	4	4	5	5	3	4	5	5	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	
10	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
11	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	
12	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	
13	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	
14	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	
15	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	
16	4	4	5	1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
20	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	
23	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	
24	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	
25	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*PRUEBA PILOTO - copia.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

8: Visible: 50 de 50 variables

	V1D 3P26	V2 D1 P1	V2 D1 P2	V2 D1 P3	V2 D1 P4	V2 D1 P5	V2 D1 P6	V2 D1 P7	V2 D1 P8	V2 D1 P9	V2D 2P10	V2D 2P11	V2D 2P12	V2D 3P13	V2D 3P14	V2D 3P15	V2D 3P16	V2D 3P17	V2D 3P18	V2D 4P19	V2D 4P20	V2D 4P21	V2D 4P22	V2D 4P23	V2D 4P24
1	3	4	4	5	5	6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
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
3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	3	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	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
9	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
13	3	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
14	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
15	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
16	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
22	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
23	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
24	1	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	1	3	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Base de datos de la muestra

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6: SUM_V1D1 40 Visible: 68 de 68 variables

	V1D1 P1	V1D1 P2	V1D1 P3	V1D1 P4	V1D1 P5	V1D1 P6	V1D1 P7	V1D1 P8	SUM_V1D1	BAR_V1D1	V1D2 P9	V1D2 P10	V1D2 P11	V1D2 P12	V1D2 P13	V1D2 P14	V1D2 P15	V1D2 P16	SUM_V1D2	BAR_V1D2
1	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
2	4	3	4	4	4	4	3	3	29	2	4	4	4	3	3	3	4	4	29	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	3	3	3	3	3	5	5	29	2
4	4	4	5	5	4	4	3	3	32	3	2	2	1	2	2	1	2	3	15	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	4	4	5	5	5	5	5	37	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	4	4	4	5	4	4	5	34	3
7	5	4	5	5	5	5	4	3	34	3	3	4	4	3	4	4	4	4	30	2
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3
9	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3
10	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	26	2
11	5	4	5	5	5	4	5	4	37	3	4	3	3	4	3	3	5	5	30	2
12	5	5	5	5	5	5	4	4	38	3	4	4	4	4	4	4	5	5	34	3
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	4	5	5	5	5	5	5	38	3
14	5	5	5	5	5	5	5	3	38	3	4	4	4	4	4	4	5	4	33	3
15	5	4	4	4	4	4	4	5	34	3	5	5	5	4	4	4	5	5	37	3
16	4	5	5	5	5	5	5	4	38	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3
17	4	3	5	4	4	5	4	3	32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3
19	3	3	5	5	5	5	5	4	35	3	3	4	4	3	4	3	4	4	29	2
20	5	4	5	5	5	5	4	4	37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3
21	4	5	4	5	5	4	5	4	36	3	4	5	4	4	4	4	5	4	34	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6: SUM_V1D1 40 Visible: 68 de 68 variables

	V1D1 P1	V1D1 P2	V1D1 P3	V1D1 P4	V1D1 P5	V1D1 P6	V1D1 P7	V1D1 P8	SUM_V1D1	BAR_V1D1	V1D2 P9	V1D2 P10	V1D2 P11	V1D2 P12	V1D2 P13	V1D2 P14	V1D2 P15	V1D2 P16	SUM_V1D2	BAR_V1D2
22	3	3	3	5	5	5	5	5	34	3	5	5	5	5	5	5	5	3	38	3
23	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	4	3	3	3	4	3	4	4	28	2
24	3	2	4	3	3	3	3	3	24	2	4	5	4	5	4	4	4	4	34	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3
26	5	5	5	4	5	5	3	3	35	3	5	5	5	3	3	5	5	5	36	3
27	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	5	5	5	4	5	4	5	5	38	3
28	4	3	4	3	4	5	3	2	28	2	3	4	4	3	4	3	3	3	27	2
29	4	3	3	4	3	3	3	3	26	2	3	2	2	2	3	1	3	3	19	1
30	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	3	2	2	3	2	4	24	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	2
32	3	3	4	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	3	3	3	4	26	2
33	5	5	5	5	5	5	3	5	38	3	3	3	3	5	5	3	4	5	31	3
34	4	3	4	4	3	4	3	3	28	2	4	3	3	4	4	3	4	4	29	2
35	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	3	3	3	3	5	3	5	5	30	2
36	4	4	4	4	4	4	3	3	30	2	2	3	3	3	3	4	3	4	24	2
37	5	4	4	4	4	4	5	4	34	3	5	5	4	5	4	5	4	4	36	3
38	4	4	4	4	5	5	4	4	34	3	5	3	4	4	3	3	4	5	31	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	5	5	5	4	4	4	5	4	36	3
40	3	4	3	3	4	3	4	3	27	2	5	3	4	4	3	4	4	3	30	2
41	5	5	5	4	5	5	4	4	37	3	4	3	3	3	3	4	3	4	26	2
42	5	4	5	5	4	4	4	5	36	3	4	4	3	3	4	3	4	4	29	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6 - SUM_V1D1 40 Visible: 68 de 68 variables

	V1D1 P1	V1D1 P2	V1D1 P3	V1D1 P4	V1D1 P5	V1D1 P6	V1D1 P7	V1D1 P8	SUM_V1D1	BAR_V1D1	V1D2 P9	V1D2 P10	V1D2 P11	V1D2 P12	V1D2 P13	V1D2 P14	V1D2 P15	V1D2 P16	SUM_V1D2	BAR_V1D2
43	5	3	4	5	5	5	5	3	35	3	5	4	4	4	3	5	3	3	31	3
44	5	5	5	5	5	5	5	3	38	3	3	3	3	3	5	3	5	5	30	2
45	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	4	5	4	5	4	5	5	5	37	3
46	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2
47	5	5	5	5	5	5	5	3	38	3	4	4	4	3	3	4	4	4	30	2
48	3	5	4	5	5	4	5	5	36	3	3	3	3	3	3	4	5	4	28	2
49	4	4	5	5	5	5	4	2	34	3	4	2	2	2	2	2	2	18	1	
50	5	4	4	4	4	4	3	3	31	3	2	2	2	1	1	3	4	3	18	1
51	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3
52	5	4	5	4	4	5	4	4	35	3	4	5	5	4	4	4	5	5	36	3
53	5	4	5	5	5	5	5	4	38	3	3	4	4	3	4	4	4	4	30	2
54	4	4	5	5	5	5	5	5	38	3	3	3	3	3	3	3	4	4	26	2
55	4	4	3	4	4	5	5	3	32	3	3	3	3	3	4	3	4	4	27	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3
57	4	4	4	4	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	4	3	4	4	4	4	29	2
59	5	4	4	4	4	4	4	3	32	3	4	3	4	3	3	4	5	3	29	2
60	5	5	4	5	5	5	5	5	39	3	4	4	4	4	4	4	5	4	33	3
61	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3
62	5	5	4	5	4	4	3	4	34	3	5	4	5	3	4	4	3	3	31	3
63	4	5	4	4	4	3	3	3	30	2	3	5	3	4	3	3	5	4	30	2
64	5	5	5	5	5	5	5	4	36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	34	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6 - SUM_V1D1 40 Visible: 68 de 68 variables

	V1D1 P1	V1D1 P2	V1D1 P3	V1D1 P4	V1D1 P5	V1D1 P6	V1D1 P7	V1D1 P8	SUM_V1D1	BAR_V1D1	V1D2 P9	V1D2 P10	V1D2 P11	V1D2 P12	V1D2 P13	V1D2 P14	V1D2 P15	V1D2 P16	SUM_V1D2	BAR_V1D2	
64	5	5	5	5	4	4	3	4	35	3	5	3	3	3	4	3	5	5	31	3	
65	5	4	4	4	5	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	5	4	33	3	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	
67	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	5	5	4	4	4	5	4	4	35	3	
68	5	4	5	5	5	4	4	5	37	3	5	4	4	5	4	5	5	5	37	3	
69	4	4	5	5	5	4	3	4	34	3	3	2	3	3	2	2	3	3	21	2	
70	4	3	3	5	5	5	5	3	33	3	3	3	3	3	4	3	4	4	27	2	
71	5	4	3	3	3	4	2	2	26	2	1	3	3	1	2	3	3	2	18	1	
72	4	4	5	5	4	5	4	3	34	3	4	4	4	3	5	4	5	4	33	3	
73	5	5	4	5	4	5	5	5	38	3	5	4	4	4	3	3	4	4	31	3	
74	5	4	5	5	5	5	5	5	39	3	4	5	4	4	4	4	5	5	35	3	
75	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	4	4	5	5	4	5	4	36	3	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	3	3	3	4	3	28	2	
78	5	4	5	5	4	5	4	3	35	3	5	4	4	3	3	3	5	5	32	3	
79	2	4	5	5	4	3	4	4	31	3	3	4	3	4	5	3	4	3	29	2	
80	4	5	4	4	3	4	5	3	32	3	5	4	3	3	4	3	5	4	31	3	
81	4	4	5	4	5	4	3	4	33	3	3	4	3	3	3	3	4	3	26	2	
82	4	4	3	3	4	4	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	4	4	26	2	
83																					
84																					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6 : SUM_V2D1 23 Visible: 68 de 68 variables

	V1D_3P17	V1D_3P18	V1D_3P19	V1D_3P20	V1D_3P21	V1D_3P22	V1D_3P23	V1D_3P24	V1D_3P25	V1D_3P26	SUM_V1D3	BAR_V1D3	SUM_V1	BAR_V1	V2D_1P1	V2D_1P2	V2D_1P3	V2D_1P4	V2D_1P5	V2D_1P6	SUM_V2D1	BAR_V2D1
1	4	4	4	2	2	2	5	5	3	2	33	2	88	2	3	4	4	5	4	4	24	3
2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	34	2	92	2	3	4	3	4	5	4	23	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	3	117	3	4	5	5	3	4	4	25	3
4	4	4	5	3	3	4	5	5	2	1	36	2	83	2	2	5	3	3	3	5	21	2
5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	40	3	117	3	4	5	4	3	3	5	24	3
6	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41	3	115	3	4	5	4	3	3	4	23	3
7	4	4	5	2	2	2	4	4	2	2	31	2	95	2	4	4	3	3	3	4	21	2
8	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	45	3	125	3	5	5	5	5	5	5	30	3
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	3	117	3	5	5	5	5	5	5	30	3
10	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	38	3	103	3	4	4	4	4	3	4	23	3
11	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	37	3	104	3	4	5	4	3	3	4	23	3
12	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	41	3	113	3	5	4	5	4	4	5	27	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	3	126	3	4	4	5	4	5	5	27	3
14	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	41	3	112	3	5	5	5	5	5	5	30	3
15	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	38	3	109	3	3	4	3	4	4	5	23	3
16	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47	3	125	3	4	5	5	5	5	5	29	3
17	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	3	103	3	4	5	4	5	5	5	28	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	130	3	5	5	4	3	5	5	27	3
19	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	38	3	102	3	4	4	4	4	4	4	24	3
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	39	3	108	3	4	4	5	5	5	5	28	3
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	3	118	3	4	4	4	4	4	5	25	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15 : V2D1P4 4 Visible: 68 de 68 variables

	V1D_3P17	V1D_3P18	V1D_3P19	V1D_3P20	V1D_3P21	V1D_3P22	V1D_3P23	V1D_3P24	V1D_3P25	V1D_3P26	SUM_V1D3	BAR_V1D3	SUM_V1	BAR_V1	V2D_1P1	V2D_1P2	V2D_1P3	V2D_1P4	V2D_1P5	V2D_1P6	SUM_V2D1	BAR_V2D1
22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	3	120	3	5	5	5	4	5	5	29	3
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40	3	107	3	4	5	5	3	5	5	27	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3	96	2	2	3	3	3	3	3	17	2
25	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	42	3	122	3	5	3	3	5	5	5	26	3
26	5	5	5	3	3	5	5	5	2	2	40	3	111	3	5	5	5	3	3	5	26	3
27	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	3	120	3	4	5	4	3	4	5	25	3
28	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	32	2	87	2	3	4	3	3	4	4	21	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2	74	2	3	3	3	3	3	3	18	2
30	4	4	5	1	1	1	5	4	2	2	29	2	84	2	3	3	3	3	4	4	20	2
31	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	33	2	90	2	4	3	3	4	3	4	21	2
32	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	34	2	89	2	4	3	3	2	4	4	20	2
33	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46	3	115	3	5	5	5	4	4	5	28	3
34	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	34	2	91	2	4	4	4	4	3	4	23	3
35	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	42	3	111	3	4	5	4	3	4	5	25	3
36	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	29	2	83	2	3	4	4	3	3	4	21	2
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	43	3	113	3	4	4	4	3	5	4	24	3
38	5	5	4	4	4	4	3	3	2	4	38	3	103	3	4	4	4	5	4	5	26	3
39	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	37	3	105	3	3	4	3	4	4	4	22	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	31	2	88	2	2	3	3	2	2	3	15	2
41	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	44	3	107	3	5	5	5	3	4	5	27	3
42	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	44	3	109	3	4	4	4	4	4	5	25	3

Vista de datos Vista de variables

Imprimir IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15: V2D1P4 4 Visible: 68 de 68 variables

	V1D_3P17	V1D_3P18	V1D_3P19	V1D_3P20	V1D_3P21	V1D_3P22	V1D_3P23	V1D_3P24	V1D_3P25	V1D_3P26	SUM_V1D3	BAR_V1D3	SUM_V1	BAR_V1	V2D_1P1	V2D_1P2	V2D_1P3	V2D_1P4	V2D_1P5	V2D_1P6	SUM_V2D1	BAR_V2D1
43	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	33	2	99	3	3	3	3	3	4	3	19	2
44	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	46	3	114	3	4	4	4	4	5	5	26	3
45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	3	119	3	4	5	5	5	5	5	29	3
46	3	3	4	2	2	2	5	4	1	1	27	2	69	2	2	4	4	5	5	3	23	3
47	5	5	5	3	4	5	5	5	2	3	42	3	110	3	5	5	4	3	5	5	27	3
48	4	4	5	5	5	5	4	4	3	2	41	3	105	3	5	5	5	5	5	5	30	3
49	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	27	2	79	2	3	4	4	4	4	4	23	3
50	3	4	5	1	1	1	3	4	1	1	24	2	73	2	4	4	3	3	3	5	22	2
51	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	3	127	3	5	5	5	3	4	4	26	3
52	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	42	3	113	3	5	5	4	5	4	5	28	3
53	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	40	3	108	3	5	5	4	3	4	5	26	3
54	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45	3	109	3	4	5	5	4	4	5	27	3
55	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	40	3	99	3	5	5	4	3	5	5	27	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3	102	3	4	4	3	4	4	4	23	3
57	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	31	2	83	2	3	4	3	3	4	4	21	2
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3	100	3	4	4	4	3	4	4	23	3
59	4	4	5	3	3	4	5	4	3	2	37	3	98	3	4	4	3	2	4	4	21	2
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	45	3	117	3	5	5	5	5	4	5	29	3
61	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	3	100	3	4	4	4	4	4	4	24	3
62	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	36	2	101	3	4	4	4	4	2	5	23	3
63	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	35	2	95	2	3	4	3	3	3	5	21	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

15: V2D1P4 4 Visible: 68 de 68 variables

	V1D_3P17	V1D_3P18	V1D_3P19	V1D_3P20	V1D_3P21	V1D_3P22	V1D_3P23	V1D_3P24	V1D_3P25	V1D_3P26	SUM_V1D3	BAR_V1D3	SUM_V1	BAR_V1	V2D_1P1	V2D_1P2	V2D_1P3	V2D_1P4	V2D_1P5	V2D_1P6	SUM_V2D1	BAR_V2D1	
64	5	5	5	1	1	1	4	4	1	1	28	2	94	2	4	4	4	2	5	5	24	3	
65	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	44	3	111	3	5	5	5	3	5	5	28	3	
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3	103	3	4	4	4	5	4	5	26	3	
67	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	42	3	110	3	4	4	4	3	3	4	22	2	
68	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46	3	120	3	4	5	4	4	4	4	25	3	
69	4	4	5	3	3	4	5	4	1	2	35	2	90	2	4	3	4	4	4	4	23	3	
70	4	5	5	3	3	5	4	5	3	2	39	3	99	3	3	5	4	3	3	4	22	2	
71	3	3	4	2	2	1	4	4	1	1	25	2	69	2	4	4	3	4	4	3	22	2	
72	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	42	3	109	3	3	4	4	3	4	5	23	3	
73	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	40	3	109	3	4	5	5	2	3	5	24	3	
74	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	3	121	3	5	5	5	5	5	5	30	3	
75	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	3	124	3	4	5	5	5	5	5	4	28	3
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	3	124	3	5	5	5	5	5	5	30	3	
77	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	2	95	2	3	4	4	4	3	4	22	2	
78	4	5	5	3	5	4	3	3	5	3	40	3	107	3	5	5	5	4	5	5	29	3	
79	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	44	3	104	3	4	5	5	3	5	4	26	3	
80	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37	3	100	3	4	3	4	4	4	4	23	3	
81	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	38	3	97	3	4	4	3	4	4	4	23	3	
82	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	92	2	3	4	3	3	4	3	20	2	
83																							
84																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : V2D3P13 5 Visible: 68 de 68 variables

	V2 D2 P7	V2 D2 P8	V2 D2 P9	V2 D2 P10	V2 D2 P11	V2 D2 P12	SU M. V2.	BA R. V2.	V2D 3P13	V2D 3P14	V2D 3P15	V2D 3P16	V2D 3P17	V2D 3P18	SU M. V2.	BA R. V2.	V2D 4P19	V2D 4P20	V2D 4P21	V2D 4P22	V2D 4P23	V2D 4P24	SU M. V2.	BA R. V2.	SU M. V2.	BA R. V2.	
1	5	5	5	5	4	5	27	3	4	1	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	3	5	28	3	104	3	
2	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	24	3	95	3	
3	5	5	5	5	5	5	29	3	4	5	4	4	5	4	26	3	5	5	5	5	4	5	29	3	109	3	
4	4	5	3	4	5	4	25	3	4	3	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	4	29	3	102	3	
5	5	5	5	5	5	4	28	3	4	3	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	5	30	3	109	3	
6	4	4	4	5	4	4	25	3	4	5	4	4	4	5	27	3	5	4	4	4	4	5	27	3	102	3	
7	3	4	3	4	4	3	21	2	4	5	4	4	4	5	26	3	5	4	5	4	5	5	28	3	96	3	
8	5	5	4	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	119	3	
9	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	4	29	3	119	3
10	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	4	25	3	95	3	
11	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	5	5	4	4	27	3	97	3	
12	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	117	3	
13	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	116	3	
14	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	119	3	
15	5	5	5	5	3	4	27	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	110	3	
16	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	119	3	
17	5	5	5	5	4	4	28	3	5	5	4	4	5	5	28	3	4	5	5	5	5	5	4	28	3	112	3
18	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	116	3	
19	4	4	4	4	5	3	24	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	108	3	
20	5	5	4	4	5	5	28	3	4	4	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	30	3	114	3	
21	5	5	4	5	5	4	28	3	5	4	5	5	5	5	29	3	4	4	5	5	4	4	26	3	108	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : V2D3P13 5 Visible: 68 de 68 variables

	V2 D2 P7	V2 D2 P8	V2 D2 P9	V2 D2 P10	V2 D2 P11	V2 D2 P12	SU M. V2.	BA R. V2.	V2D 3P13	V2D 3P14	V2D 3P15	V2D 3P16	V2D 3P17	V2D 3P18	SU M. V2.	BA R. V2.	V2D 4P19	V2D 4P20	V2D 4P21	V2D 4P22	V2D 4P23	V2D 4P24	SU M. V2.	BA R. V2.	SU M. V2.	BA R. V2.	
22	5	5	5	4	4	4	27	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	116	3	
23	4	4	5	5	5	4	27	3	4	5	4	4	5	5	27	3	5	4	5	5	4	4	27	3	108	3	
24	4	4	4	4	4	4	24	3	5	3	4	4	5	4	25	3	4	3	4	4	5	5	25	3	91	3	
25	5	5	3	5	5	3	26	3	5	5	3	3	5	5	26	3	5	3	5	5	5	5	28	3	106	3	
26	5	5	4	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	115	3	
27	5	5	5	4	4	4	27	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	4	29	3	111	3
28	4	4	3	3	3	3	20	2	5	4	5	4	4	5	27	3	4	4	4	4	4	5	4	25	3	93	3
29	3	4	3	4	4	4	22	2	3	3	3	4	5	5	23	3	4	4	4	4	3	4	23	3	86	2	
30	4	5	3	4	3	4	23	3	5	3	5	4	4	5	26	3	4	4	4	4	5	5	4	26	3	95	3
31	3	3	3	5	4	3	21	2	5	3	4	4	5	5	26	3	4	4	5	4	3	4	24	3	92	3	
32	3	4	3	3	4	3	20	2	4	3	4	3	3	4	21	2	4	3	4	4	4	4	23	3	84	2	
33	5	5	5	5	5	5	30	3	3	2	5	5	5	5	25	3	4	5	4	5	4	5	27	3	110	3	
34	4	5	5	4	4	4	26	3	4	4	4	5	5	5	27	3	4	4	5	5	4	4	26	3	102	3	
35	5	4	3	5	3	4	24	3	4	4	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	30	3	107	3	
36	4	4	4	3	4	4	23	3	4	3	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	5	4	23	3	90	3	
37	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	4	5	5	28	3	112	3	
38	5	5	4	3	4	3	24	3	5	3	4	5	5	5	27	3	4	3	4	4	4	4	23	3	100	3	
39	4	5	5	5	4	4	27	3	3	4	5	5	5	5	27	3	4	4	5	5	5	5	28	3	104	3	
40	3	4	3	3	3	3	19	2	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	4	4	5	5	25	3	82	2	
41	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	4	5	4	27	3	4	5	5	5	5	5	4	28	3	112	3
42	4	4	4	4	3	3	22	2	5	4	5	5	5	5	29	3	4	5	5	5	5	5	29	3	105	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: V2D3P13 5 Etiquetas de valor Visible: 66 de 68 variables

	V2 D2 P7	V2 D2 P8	V2 D2 P9	V2 D2 P1	V2D 2P11	V2D 2P12	SU M. V2	BA R. V2	V2D 3P13	V2D 3P14	V2D 3P15	V2D 3P16	V2D 3P17	V2D 3P18	SU M. V2	BA R. V2	V2D 4P19	V2D 4P20	V2D 4P21	V2D 4P22	V2D 4P23	V2D 4P24	SU M. V2	BA R. V2	SU M. V2	BA R. V2	
43	4	4	3	3	4	3	21	2	4	1	4	4	5	5	23	3	4	3	4	4	4	4	23	3	86	2	
44	4	5	5	5	5	4	28	3	5	5	5	4	5	5	29	3	5	5	4	5	5	5	29	3	112	3	
45	4	5	5	5	5	4	28	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	4	5	5	5	29	3	116	3	
46	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	4	4	4	4	25	3	5	5	5	5	5	5	30	3	103	3	
47	5	5	4	5	5	4	28	3	4	4	5	5	5	5	28	3	5	5	4	5	4	5	28	3	111	3	
48	5	5	5	1	4	4	24	3	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	113	3	
49	4	4	4	5	5	5	27	3	5	1	5	5	5	5	26	3	5	5	5	5	5	5	30	3	106	3	
50	5	4	4	4	3	3	23	3	3	4	5	5	5	5	27	3	4	4	5	5	5	5	28	3	100	3	
51	5	5	4	5	5	5	29	3	5	3	5	4	5	4	26	3	4	4	5	5	5	5	28	3	109	3	
52	5	5	5	4	4	4	27	3	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	114	3	
53	5	5	5	5	5	4	29	3	4	4	5	4	5	4	27	3	5	5	4	5	5	5	4	28	3	110	3
54	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	30	3	115	3	
55	4	4	3	3	5	4	23	3	3	3	4	5	5	5	25	3	5	4	5	5	5	4	28	3	103	3	
56	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	4	4	4	21	2	3	4	4	4	3	4	22	2	89	3	
57	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	4	22	2	4	3	3	4	4	4	22	2	89	3	
58	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	5	5	4	27	3	4	4	4	4	4	4	24	3	98	3	
59	4	4	3	4	4	5	24	3	3	3	5	4	4	4	23	3	4	4	5	5	5	4	27	3	95	3	
60	5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	30	3	117	3	
61	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	5	5	5	4	27	3	99	3
62	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	5	30	3	103	3	
63	5	5	4	4	3	4	25	3	4	3	4	5	5	5	26	3	3	3	5	5	5	5	3	24	3	96	3

Vista de datos Vista de variables

Etiquetas de valor IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*BASE_DATOS_TESIS.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: V2D3P13 5 Etiquetas de valor Visible: 66 de 68 variables

	V2 D2 P7	V2 D2 P8	V2 D2 P9	V2 D2 P1	V2D 2P11	V2D 2P12	SU M. V2	BA R. V2	V2D 3P13	V2D 3P14	V2D 3P15	V2D 3P16	V2D 3P17	V2D 3P18	SU M. V2	BA R. V2	V2D 4P19	V2D 4P20	V2D 4P21	V2D 4P22	V2D 4P23	V2D 4P24	SU M. V2	BA R. V2	SU M. V2	BA R. V2	
64	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	114	3	
65	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	5	5	5	27	3	4	4	3	5	5	4	25	3	110	3	
66	4	4	4	4	5	4	25	3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	24	3	99	3	
67	4	4	4	4	4	4	24	3	5	4	5	4	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	4	29	3	103	3
68	5	5	5	5	5	4	29	3	5	4	5	4	5	4	27	3	4	4	5	5	5	5	4	27	3	108	3
69	4	5	4	5	4	4	26	3	5	3	5	4	5	5	27	3	5	5	5	4	5	5	29	3	105	3	
70	5	5	5	4	5	5	29	3	4	3	5	5	5	5	27	3	5	4	5	5	5	5	29	3	107	3	
71	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	5	5	5	5	28	3	5	4	4	5	5	5	28	3	101	3	
72	5	5	4	4	5	4	27	3	4	4	5	4	5	4	26	3	5	4	4	5	5	5	28	3	104	3	
73	5	5	5	5	5	4	29	3	4	5	5	5	5	5	29	3	5	4	5	5	5	5	29	3	111	3	
74	5	5	5	4	5	5	29	3	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	118	3	
75	5	5	4	5	5	5	29	3	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	116	3	
76	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	120	3	
77	4	4	3	4	3	3	21	2	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	5	4	4	4	25	3	91	3	
78	5	5	4	5	5	5	29	3	4	3	4	4	5	5	26	3	5	2	4	5	5	5	26	3	110	3	
79	5	5	5	5	4	4	28	3	5	5	4	4	5	4	27	3	4	3	4	5	5	5	26	3	107	3	
80	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	5	4	4	4	26	3	4	4	4	4	3	3	22	2	95	3	
81	4	4	3	3	3	4	21	2	5	4	4	4	4	5	27	3	3	4	3	4	5	4	23	3	94	3	
82	3	4	4	3	3	3	20	2	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	4	4	23	3	87	2	
83																											
84																											

Vista de datos Vista de variables

Etiquetas de valor IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1D1P1	Númérico	1	0	1. Busca inform...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V1D1P2	Númérico	1	0	2. Descubre inf...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V1D1P3	Númérico	1	0	3. Registra la in...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1D1P4	Númérico	1	0	4. Organiza la i...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1D1P5	Númérico	1	0	5. Analiza la uti...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V1D1P6	Númérico	1	0	6. Interpreta la i...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V1D1P7	Númérico	1	0	7. Sistematiza l...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V1D1P8	Númérico	1	0	8. Diseña un pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	SUM_V1D1	Númérico	3	0	SUM_Crear co...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
10	BAR_V1D1	Númérico	5	0	BAR_Crear co...	{1, Baja}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1D2P9	Númérico	1	0	9. Existen espa...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1D2P10	Númérico	1	0	10. Intercambia...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V1D2P11	Númérico	1	0	11. Existe inter...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V1D2P12	Númérico	1	0	12. Realiza acti...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V1D2P13	Númérico	1	0	13. Se preocup...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V1D2P14	Númérico	1	0	14. Existe tran...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V1D2P15	Númérico	1	0	15. Muestra ex...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V1D2P16	Númérico	1	0	16. Explica el p...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
19	SUM_V1D2	Númérico	3	0	SUM_Comparti...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
20	BAR_V1D2	Númérico	5	0	BAR_Comparti...	{1, Baja}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V1D3P17	Númérico	1	0	17. Incorpora e...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V1D3P18	Númérico	1	0	18. Incluye en l...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V1D3P19	Númérico	1	0	19. Asume los ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V1D3P20	Númérico	1	0	20. Elabora pro...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	V1D3P21	Númérico	1	0	21. Aplica su in...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V1D3P22	Númérico	1	0	22. Evalúa los r...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V1D3P23	Númérico	1	0	23. Realiza una...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V1D3P24	Númérico	1	0	24. Decide que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V1D3P25	Númérico	1	0	25. Comunica d...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V1D3P26	Númérico	1	0	26. Difunde su i...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
31	SUM_V1D3	Númérico	3	0	SUM_Aplicar c...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
32	BAR_V1D3	Númérico	5	0	BAR_Aplicar c...	{1, Baja}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
33	SUM_V1	Númérico	3	0	SUM_V1 Gest...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
34	BAR_V1	Númérico	8	0	BAR_V1 Gest...	{1, Baja}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
35	V2D1P1	Númérico	1	0	1. Demuestra c...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
36	V2D1P2	Númérico	1	0	2. En las sesio...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
37	V2D1P3	Númérico	1	0	3. Utiliza de ma...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
38	V2D1P4	Númérico	1	0	4. Tiene domini...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
39	V2D1P5	Númérico	1	0	5. Integra las Tl...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
40	V2D1P6	Númérico	1	0	6. Usa diversas...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
41	SUM_V2D1	Númérico	3	0	SUM_Compete...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
42	BAR_V2D1	Númérico	6	0	BAR_Compete...	{1, Mala}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
43	V2D2P7	Númérico	1	0	7. Desarrolla m...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
44	V2D2P8	Númérico	1	0	8. Involucra los ...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V2D2P9	Númérico	1	0	9. experiencia...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V2D2P10	Númérico	1	0	10. Desarrolla e...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
47	V2D2P11	Númérico	1	0	11. Promueve l...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
48	V2D2P12	Númérico	1	0	12. Pone en pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	V1D3P21	Númérico	1	0	21. Aplica su in...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V1D3P22	Númérico	1	0	22. Evalúa los r...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V1D3P23	Númérico	1	0	23. Realiza una...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V1D3P24	Númérico	1	0	24. Decide que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V1D3P25	Númérico	1	0	25. Comunica d...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V1D3P26	Númérico	1	0	26. Difunde su i...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
31	SUM_V1D3	Númérico	3	0	SUM_Aplicar c...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
32	BAR_V1D3	Númérico	5	0	BAR_Aplicar c...	{1, Baja}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
33	SUM_V1	Númérico	3	0	SUM_V1 Gest...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
34	BAR_V1	Númérico	8	0	BAR_V1 Gest...	{1, Baja}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
35	V2D1P1	Númérico	1	0	1. Demuestra c...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
36	V2D1P2	Númérico	1	0	2. En las sesio...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
37	V2D1P3	Númérico	1	0	3. Utiliza de ma...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
38	V2D1P4	Númérico	1	0	4. Tiene domini...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
39	V2D1P5	Númérico	1	0	5. Integra las Tl...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
40	V2D1P6	Númérico	1	0	6. Usa diversas...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
41	SUM_V2D1	Númérico	3	0	SUM_Compete...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
42	BAR_V2D1	Númérico	6	0	BAR_Compete...	{1, Mala}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
43	V2D2P7	Númérico	1	0	7. Desarrolla m...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
44	V2D2P8	Númérico	1	0	8. Involucra los ...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V2D2P9	Númérico	1	0	9. experiencia...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V2D2P10	Númérico	1	0	10. Desarrolla e...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
47	V2D2P11	Númérico	1	0	11. Promueve l...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
48	V2D2P12	Númérico	1	0	12. Pone en pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	SUM_V2D2	Numérico	3	0	SUM_Compete...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
50	BAR_V2D2	Numérico	6	0	BAR_Compete...	{1, Mala}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
51	V2D3P13	Numérico	1	0	13. Demuestra ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
52	V2D3P14	Numérico	1	0	14. Participa en ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
53	V2D3P15	Numérico	1	0	15. Actúa en b...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
54	V2D3P16	Numérico	1	0	16. Es claro y ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
55	V2D3P17	Numérico	1	0	17. Demuestra ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
56	V2D3P18	Numérico	1	0	18. Se relacion...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
57	SUM_V2D3	Numérico	3	0	SUM_Compete...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
58	BAR_V2D3	Numérico	6	0	BAR_Compete...	{1, Mala}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
59	V2D4P19	Numérico	1	0	19. Asume una...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
60	V2D4P20	Numérico	1	0	20. Demuestra ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
61	V2D4P21	Numérico	1	0	21. Reconoce p...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
62	V2D4P22	Numérico	1	0	22. Se preocup...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
63	V2D4P23	Numérico	1	0	23. Se identific...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
64	V2D4P24	Numérico	1	0	24. Asume reto...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
65	SUM_V2D4	Numérico	3	0	SUM_Compete...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
66	BAR_V2D4	Numérico	6	0	BAR_Compete...	{1, Mala}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
67	SUM_V2	Numérico	3	0	SUM_V2 Comp...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
68	BAR_V2	Numérico	6	0	BAR_V2 Comp...	{1, Mala}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
69											
70											
71											
72											

Vista de datos **Vista de variables**

Anexo 11. Prueba de hipótesis.

Correlaciones			
		SUM_V1 Gestión del conocimiento	
Rho de Spearman	SUM_Competicencias Técnicas	Coeficiente de correlación	,749**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	82
	SUM_Competicencias Metodológicas	Coeficiente de correlación	,685**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	82
	SUM_Competicencias Sociales	Coeficiente de correlación	,609**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	82
	SUM_Competicencias Personales	Coeficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	82
SUM_V2 Competencias profesionales docentes	Coeficiente de correlación	,765**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	82	
SUM_V1 Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	
	Sig. (bilateral)		
	N	82	

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

Anexo 12. Carta de presentación de la Universidad César Vallejo



Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, S.J.L. 13 DE OCTUBRE DEL 2020

Carta P. 433 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Lic. Alberto Angeles Macavilca
Director de la I.E. G.M. Andrés A. Cáceres D.
UGEL 05- El Agustino

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **MIRTHA LUZ APOLINARIO FUERTES**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MIRTHA LUZ APOLINARIO FUERTES** identificado(a) con DNI N.°09509276y código de matrícula N° 7002451518; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES EN LA I.E. G.M. ANDRÉS A. CÁCERES D. , EL AGUSTINO, 2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 13. Consentimiento informado de parte de la institución educativa

"Año de la Universalización de la Salud"



Ministerio de Educación
Unidad de Gestión Educativa local N° 05
I.E. "Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray" – El Agustino

El Agustino, 22 de octubre del 2020

OFICIO N° 050 - D. IE –N° GMAAC-2020

Dr. : RAUL DELGADO ARENAS
Jefe de Unidad de Posgrado Filial –Campus Lima este.

ASUNTO : Respuesta a la Carta P. 433 – 2020 EPG – UCV LE

Por medio del presente me dirijo a usted saludándole afectuosamente, a la vez para dar respuesta a la carta de MIRTHA LUZ APOLINARIO FUERTES identificado(a) con DNI N° 09509276 y código de matrícula N° 7002451518; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis) cuyo título es "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES EN LA I.E. G.M. ANDRÉS A. CÁCERES D., EL AGUSTINO, 2020". Para que aplique sus entrevistas y/o encuestas y poder recabar información para su trabajo de investigación. Por lo **que se autoriza a la estudiante** de su distinguida Universidad realice las actividades sugeridas por usted, siguiendo las recomendaciones de cuidado por el contexto social que estamos viviendo.

Sea propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi aprecio personal y alta consideración.

Atentamente,



Mg. Alberto R. Angeles Macavica
DIRECTOR
CELULAR 997405571

Anexo 14. Resultado del Turnitin.

feedback studio MIRTHA LUZ APOLINARIO FUERTES Tesis Maestría

Dr. Flavio Romeo Paca Pantigoso
Asesor





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes en
la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bolognesi Cáceres
Dorregaray, El Agustino, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
Dr. Apolinario Huertas, Mirtha Luz (Crdc: 0000-0002-9772-0074)

ASESOR:
Dr. Paca Pantigoso, Flavio Romeo (Crdc: 0000-0002-6621-1129)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LIMA—PERU
2020

Resumen de coincidencias ✕

22 %

22

- 1 repositorio.ucv.edu.pe 8 % >
Fuente de Internet
- 2 Entregado a Universida... 6 % >
Trabajo del estudiante
- 3 repositorio.une.edu.pe 1 % >
Fuente de Internet
- 4 Manuel Torres V., Manu... 1 % >
Publicación
- 5 www.tdx.cat 1 % >
Fuente de Internet

Página: 1 de 50 Número de palabras: 13060 Text-only Rep... | Turnitin Clas... | High Resoluti... Activa... 🔍



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, APOLINARIO FUERTES MIRTHA LUZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRAN MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, EL AGUSTINO, 2020.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
APOLINARIO FUERTES MIRTHA LUZ DNI: 09509276 ORCID 0000-0002-3772-0074	Firmado digitalmente por: MAPOLINARIOF el 20-01- 2021 20:12:41

Código documento Trilce: INV - 0019725