



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el  
rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la  
UGEL 04, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Mg. Sánchez Huamán, Jeenny Rosmery (ORCID: 0000-0002-4517-6873)

**ASESOR:**

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, a mí amado esposo Pedro Antonio y a nuestra hija Aylem por su apoyo constante, por su amor infinito y por su tiempo brindado.

A mis amados padres Flavio y Dunia por ser ejemplo en mi vida de perseverancia y humildad, a mis hermanos y sobrinos por motivarme a seguir adelante y cumplir con mis objetivos propuestos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Dr. Felipe Guizado Oscoco, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

## Índice de contenidos

Descripción	Pág.
Caratula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vii-vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
3.5 Procedimiento	22
3.6 Métodos de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV.RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
VIII. PROPUESTA	43
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la gestión del conocimiento	17
Tabla 2 Operacionalización de habilidades gerenciales	18
Tabla 3 Operacionalización de rendimiento laboral	19
Tabla 4 Población de los docentes de la UGEL 04	20
Tabla 5 Población de los docentes de la UGEL 04	20
Tabla 6 Validación de juicio de expertos	21
Tabla 7 Niveles de confiabilidad	21
Tabla 8 Estadística de fiabilidad de las variables	22
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del conocimiento.	23
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión del conocimiento.	24
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable habilidades gerenciales.	25
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable habilidades gerenciales.	26
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable rendimiento laboral.	27
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable rendimiento laboral.	28
Tabla 15 Prueba de bondad de ajuste y pseudo $R^2$ de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral.	29
Tabla 16 Presentación de los coeficientes de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral.	30
Tabla 17 Prueba de bondad de ajuste y pseudo $R^2$ de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el desempeño de tareas.	31
Tabla 18 Presentación de los coeficientes de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el desempeño de tareas	32
Tabla 19 Prueba de bondad de ajuste y pseudo $R^2$ de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el desempeño contraproducentes	33

Tabla 20 Presentación de los coeficientes gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes	34
Tabla 21 Prueba de bondad de ajuste y pseudo $R^2$ de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto	35
Tabla 22 Presentación de los coeficientes del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproducente	36
Tabla 23 Actividades a desarrollarse	45
Tabla 24 Descripción de los materiales.	45
Tabla 25 Descripción de los servicios.	46

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de gestión del conocimiento	23
Figura 2. Dimensiones de la variable gestión del conocimiento	24
Figura 3. Niveles de habilidades gerenciales	25
Figura 4. Dimensiones de la variable habilidades gerenciales	26
Figura 5. Niveles de rendimiento laboral.	27
Figura 6. Dimensiones de la variable rendimiento laboral.	28

## Resumen

En la presente investigación se consideró determinar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

La metodología empleada para la elaboración de esta investigación se fundamenta en el enfoque cuantitativo. La investigación es básica con un nivel explicativo, en vista de que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, correlacional causal. La muestra fue de 229 docentes de la Institución Educativa de la UGEL, además los instrumentos fueron validados mediante juicio de experto y aplicado su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach obteniendo como resultado de las variables de alta confiabilidad.

Se arribaron que el 50.7% de los encuestados señalan que la gestión del conocimiento es regular. Asimismo, el 55.9% de los encuestados manifiestan que las habilidades gerenciales son regulares y el 50.2% de los docentes de la UGEL 04 manifiestan que el rendimiento laboral es moderado. Concluyó existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral al 23.9%.

*Palabras clave:* Gestión del conocimiento, habilidades gerenciales y rendimiento laboral.

## **Abstract**

In this research it was considered determine the influence of knowledge management and management skills on job performance in the Public Educational Institutions of UGEL 04, 2020.

The methodology used for the development of this research is based on the quantitative approach. Research is basic with an explanatory level, since it is oriented to the knowledge of reality as presented in a given temporal space situation. The design of the research is non-experimental, cross-cutting, causal correlal. The sample was 229 teachers from the UGEL Educational Institution, in addition the instruments were validated by expert judgment and applied their reliability through Cronbach Alpha obtaining as a result of the high reliability variables.

It was found that 50.7% of respondents report that knowledge management is regular. In addition, 55.9% of respondents show that management skills are regular and 50.2% of UGEL 04 teachers show that job performance is moderate. Concluded there is influence of knowledge management and management skills on job performance at 23.9%.

Keywords: Knowledge management, management skills and job performance.

## Resumo

Nesta pesquisa foi considerado determinar a influência das habilidades de gestão e gestão do conhecimento no desempenho do trabalho nas Instituições Públicas de Ensino da UGEL 04, 2020.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa baseia-se na abordagem quantitativa. A pesquisa é básica com um nível explicativo, pois é orientada para o conhecimento da realidade como apresentado em uma determinada situação temporal. O desenho da pesquisa é não experimental, transversal, correlato causal. A amostra foi de 229 professores da Instituição de Ensino UGEL, além disso os instrumentos foram validados por julgamento pericial e aplicaram sua confiabilidade através da obtenção do Cronbach Alpha como resultado das variáveis de alta confiabilidade.

Verificou-se que 50,7% dos entrevistados relatam que a gestão do conhecimento é regular. Além disso, 55,9% dos entrevistados mostram que as habilidades de gestão são regulares e 50,2% dos professores da UGEL 04 mostram que o desempenho do trabalho é moderado. Concluiu-se que há influência das habilidades de gestão e gestão do conhecimento no desempenho do trabalho em 23,9%.

Palavras-chave: Gestão do conhecimento, habilidades de gestão e desempenho do trabalho.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión ligada al conocimiento se ha convertido en un tema de suma importancia para las autoridades de las instituciones educacionales a nivel mundial, por lo que los encargados de dichas entidades les dan más importancia a esos tipos de características en los maestros, ya que es muy necesario para potenciar las habilidades de los mismos. Donde el entrenamiento en estos aspectos ayudaría enormemente el desempeño de los maestros en el contexto educativo.

En América, los colegios tradicionales son aquellos que vienen aplicando las estrategias que se han estudiado por un determinado tiempo, pero el mundo está cambiando y las necesidades de los estudiantes también cambian, por lo tanto, los maestros, deben entrenarse en estrategias que suplan las demandas educativas de las nuevas generaciones (OCDE, 2016).

En los últimos veinte años, la gestión relacionada al conocimiento, han tenido diversidad de aplicaciones a diferentes contextos, y sobre todo en el campo de la educación, por ello se visualiza la necesidad de cualidades en el docente que hacer frente a los requerimientos de los educandos, los conocimientos se gestionen de manera adecuada, lo cual encamina a la escuela hacia una educación que este enmarcada dentro de la calidad otorgándole al estudiante habilidades para afrontar los cambios en tecnología. Además, Gonzales (2017) sostiene que el conocimiento es el cúmulo de información que sea entendible por los estudiantes. La tecnología ayuda a las personas a modernizar sus actividades, ello también se basa en sus trabajos y en su desempeño cuando interactúan con los estudiantes. (p.8)

En el Perú no está alejado de esta dificultad, ya que la mayoría de docentes en las entidades educativas le restan importancia a la gestión relacionada con los conocimientos, la mayoría solo trabaja con enfoques anteriores y no modernizan sus procedimientos y su profesionalización, lo cual le permite siempre estar a la vanguardia de los cambios que son necesarios agregar al trabajo diario para mejorar a la enseñanza con los nuevos enfoques. Asimismo, la presencia del trabajo en equipo en las actividades organizacionales ha traído mejores resultados. Cada organización cuenta con cualidades, tradiciones, reglas que son parte de su identidad. Según los resultados, los directivos asumen que en el ámbito nacional el 43,1% de directivos se encuentra en un perfil medio a alto, y el 56,9% bajo a medio geográficamente, los directores de zonas urbanas son un 53,7% y los directivos

rurales son un 62,6%, en un nivel bajo. (Portal educación en red, 2018). Muestra que la gestión es adecuada, pero se debe mejorar en cuanto al aprendizaje dentro de la empresa, es medular para la gestión. Se cuenta con el desempeño de los maestros para poder obtener mejores resultados. (Fullan, 2000).

A nivel local, las entidades Educativas que pertenecen a la UGEL 04, En estas épocas de pandemia nos obliga a todos los docentes de diferentes instituciones a aplicar los nuevos conocimientos virtuales de diferentes plataformas, pero se percibe en la mayoría de los docentes tienen la dificultad de conocimiento para aplicar esos recursos tecnológicos y transmitir la enseñanza – aprendizaje en los estudiantes, se dan por falta de desconocimiento o la actualización de los docentes. Además, la problemática que enfrentan algunos docentes es tener el cargo directivo con aula a cargo por lo cual no se sienten a gusto en su centro de labores por diversos factores administrativos que conllevan más funciones e incremento de responsabilidades, la falta de comunicación asertiva, las carencias de infraestructura, las interrelaciones con el equipo de docente afectadas por el factor tiempo y las decisiones que tomen frente a las acciones educativas, que a veces son erradas y arbitrarias desequilibran el rol de los agentes educativos directos de la escuela. Asimismo, no cumplen con el nivel de eficiencia que se pretende alcanzar no lográndose las metas educativas en función de los compromisos de gestión escolar planificadas de acuerdo a los tiempos establecidos observándose un escaso compromiso a su labor educativa. La evaluación del rendimiento en ocasiones no evidencia resultados óptimos, es insuficiente para considerar el mérito de un docente. Cuando se pide el informe del desempeño se percibe que en su mayoría cuentan con un vacío en uno de los criterios de evaluación. La inadecuada organización educativa entre sus integrantes no permite tener metas claras a nivel de equipo ejerciendo un liderazgo educativo identificándose con su centro de labor, por ello hay descontento e incertidumbre, no se cumplen los planes por falta de colaboración de los docentes, quienes muestran ser un grupo desmotivado. La gestión pedagógica es medular para que todo cambio se pueda implementar, de lo contrario estas entidades estarían condenadas a no brindar servicio de calidad a los estudiantes. (Santos, 2016, p.125) la educación está condenada a la rutina, las cuales no se delatan a los

cambios que puedan implementarse en la entidad, lo que representa un problema en la organización.

Además, se planteó el problema general: ¿Cuál es la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020? También, puntualizó los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea?, (b) ¿Cuál es la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes? y (c) ¿Cuál es la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto?

La indagación cuenta con una justificación epistemológica su importancia radica en que el estudio usa fuentes confiables de teorías que han sido comprobadas y validadas, por lo mismo ayuda a resolver problemas en un marco contextual donde se desarrollan las personas, en una justificación teórica busca mostrar la incidencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento de trabajo, hace una descripción de las dificultades en el ambiente socioeconómico de las Instituciones Educativas de la UGEL 04, con el apoyo de las autoridades. También estará en la disposición de brindar aportes para que las dificultades se puedan resolver mediante planteamientos de estrategias, lo cual permitirá que el conocimiento sea empleado de manera benéfica en los contextos. Sobre la justificación practica se puso en práctica la colaboración de las entidades durante la implementación de las estrategias, lo cual muestra una predisposición entidades Educativas lo cual logra alcanzar cambios que son necesarios para lograr la mejora. Los objetivos buscan verificar las hipótesis para considerar los datos de las variables; con ello se podrá realizar los cambios a los problemas de la entidad. Hernández et al. (2014), sostiene que es medular que se solucionen las dificultades propuestas, ya que se convierte en necesidad.

Se precisó el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020. Los objetivos específicos: (a) Determinar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020, (b) Determinar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades

gerenciales en el Comportamientos contraproducentes en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020 y (c) Determinar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

También, se detalló la hipótesis general: Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020. Asimismo, las hipótesis específicas son: (a) Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento, (b) Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes y (c) Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto.

## II. MARCO TEÓRICO

También se puntualizó los antecedentes nacionales según Solis (2020) en su publicación manifestó busca establecer un nivel de relación sobre las habilidades de los gerentes, la toma de decisiones y la gestión de las entidades relacionadas a la educación, estudio básico, no experimental – correlacional, transversal; se contó con la participación de un grupo de personas que se les considera muestras, los cuales laboran en la UGEL 07. Como resultado de la hipótesis general se comprobó, que hay la existencia de un grado de relación entre las variables mencionadas, con un valor de (0.740 y 0.723), ello muestra las destrezas que poseen los directores para llevar a cabo sus responsabilidades y tomar las mejores decisiones para su gestión en la escuela, esta relación directa hace que toda la entidad se maneje de manera adecuada, para poder desarrollar los proyectos que tengan en un determinado tiempo. Además, Prado (2020) en su tesis: Habilidades directivas, clima organizacional en el compromiso laboral docente de Educación Básica Alternativa EBA UGEL 05 – 2019, busca establecer una relación entre las variables, estudio explicativa, no experimental, transversal, se contó con la muestra que estuvo conformada por los maestros que laboran en la UGEL 05. Dentro de las conclusiones se demostró que las destrezas del director y las cualidades del clima en la entidad inciden en el compromiso que sumen sus maestros en un 65.12%, ya que el directivo es esencial que tenga las destrezas necesarias para que pueda administrar a los recursos con los que cuenta la entidad. Igualmente, Sebastián (2018) en su estudio precisó que busca plasmar que hay relación entre las variables denominado habilidades directivas inciden en la gestión relacionada con la calidad en cuanto a lo educativo. estudio explicativo, cuantitativo; no experimental, se contó con el apoyo de 200 personas a quienes se les aplico un instrumento de los cuales después del proceso de la data se obtuvo los siguientes resultados. Se concluye que el 44% de maestros que labora en el EBA – Comas, también, el 54,5% mencionan que es regular, lo cual constituye que los directivos requieren de cualidades que les brinde las habilidades correspondientes para desempeñarse de manera adecuada durante su gestión. Además, Ayala (2017) en su publicación busca plasmar la relación entre las variables: habilidades directivas y gestión relacionada con el conocimiento si hay incidencia en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente en las instituciones educativas de la RED N°

17 - UGEL 02 - Los Olivos, 2016 Estudio no experimental, básica, descriptivo, correlacional, causal. Se contó con la participación de 178 maestros que laboran en la ugel que se está analizando, los resultados muestran que el 19% y 21% respecto a su comunicación dentro de la entidad. De la misma forma, Cuba (2018) en su estudio busca plantear la relación entre las variables denominadas habilidades gerenciales y desempeño laboral en el BCP -Trujillo 2018. Estudio descriptivo, correlacional, se implementó una encuesta a un grupo de personas que ascienden a 21 entre trabajadores, jefes y se concluyó que hay un grado alto de relación entre las variables, con un valor de 0.764, además que el 58% opina que el desempeño, proyecta habilidades individuales, interpersonales.

De esta manera se consideró los siguientes antecedentes internacionales según Chávez y Henríquez (2020) en su publicación el objetivo principal de este artículo busca plantear la relación entre la gestión relacionada al conocimiento con el desempeño laboral de los maestros en las I.E. Fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. En este estudio se empleó una investigación descriptiva correlacional. Como medio de recopilación de la data se empleó una encuesta, compuesta por 28 interrogantes, en donde participaron 260 docentes de la zona 8. La investigación dio como resultado una relación entre las variables. Por lo tanto, se sugiere a las autoridades de las IE, incluir a la GC como parte esencial dentro de la administración de sus organizaciones. También, Manjarres (2020) en su publicación el objetivo estudiar a la variable gerencia ligada al conocimiento como un mecanismo para mejorar la productividad en el trabajo de los maestros que laboran en universidades. Estudio descriptivo, no experimental, de campo, transeccional. Se contó con la participación de 11 personas, cuya relación tuvo un valor de 0,378 mostrando una relación de grado moderado. Se concluyó que los maestros cuentan con habilidades que les permite asumir el liderazgo dentro de las aulas, ahí se puede visualizar sus destrezas interpersonales, pero a la vez se muestran las debilidades las cuales se relacionan con la elaboración de proyectos, para lo cual se propone estrategias para que puedan superar estas falencias. Asimismo, Morales, et al (2020) en su publicación el propósito fue establecer el grado de esencialidad de la gestión ligada al conocimiento con la productividad relacionada a la multiplataforma de una entidad relacionada con la educación. Estudio cuantitativo, exploratorios-descriptivos. Finalmente, se confirmó que la

productividad está relacionada con la gestión ligada al conocimiento en un medio de comunicación, así mismo la existencia de condiciones para el diseño de la propuesta metodológica. La aplicación de estrategias o metodologías basadas en gestión ligada al conocimiento mejorarían la producción de un medio relacionado a la comunicación, en una institución educativa en México. Igualmente, Jama (2020) en su publicación buscar describir de qué manera la gestión relacionada al conocimiento tiene influencia en los recursos del tipo intelectual- Ecuador. Estudio básica – longitudinal, documental, histórico, transversal y correlacional. Se emplearon matrices para la recopilación de la data. Se concluye que dentro de los aspectos que mayor relevancia se tiene es la dirección y también el control, lo que le da una idea global de la entidad y de las decisiones que se deben tomar. Asimismo, Giraldo (2020) en su publicación el objetivo fue determinar la cultura dentro de la empresa y de qué manera el conocimiento avala la gestión del conocimiento en las entidades privadas. La presente investigación se contó con la participación de funcionarios fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple, para poblaciones finitas, sin reemplazo, que respondieron un cuestionario de 41 ítems, en escala Likert. Dentro de las conclusiones se menciona que la gestión del conocimiento en dicha entidad, pero se observan criterios favorables tendientes a mejorar estos aspectos. También, González (2020) en su publicación se enfocó analizar la relación entre los estilos relacionados con la dirección y el rendimiento en los equipos de trabajo. Los instrumentos de investigación presentaron altos niveles de fiabilidad (estilos de dirección 0.914 y rendimiento laboral 0.765) generando un grado de confianza alto, lo que generó una tranquilidad, dado que el resultado obtenido fue contrario a lo observado en otras investigaciones, ya que todos los líderes tenían un mismo perfil gerencial y todos están conformes con los resultados obtenidos por sus equipos de trabajo, permitiendo inferir que la organización tiene una integralidad entre las áreas y un estándar de dirigente para cualquier área laboral.

La escuela filosófica o epistemológica que fundamenta al problema de investigación el origen fue la teoría a partir de 1945, donde se inician la importancia hacia los mecanismos para mejorar el nivel de la producción en las empresas, donde se toman en cuenta el aprendizaje, que considera muy importante la experiencia. Se basa en las ideas de Kenneth Arrow (1962). Y otros como (Prusak,

2001; Senge, 1990) sirvieron como antecesor para la variable gestión relacionada al conocimiento. Donde se le designa la definición de proceso. Según Sveiby (2001). En Japón, Nonaka y Takeuchi (1995), nutren sus ideas con otras disciplinas como la psicología y pedagogía. knowledge-process group, propone la noción de que la compañía debe ser repetitiva, ya que interactúa con su entorno. Plantea que el conocimiento es un fenómeno psicológico, el cual es reforzado por la experiencia. (Nonaka, 1991; Nonaka; Konno, 1998). Según las decisiones que se realizan deben considerar por completo a los recursos humanos de la institución.

Por consiguiente, en las teorías ligadas al tema o la variable gestión del conocimiento según Lirios (2018) es una manera de proteger a los conocimientos que posee una persona, si esta labora en una entidad, se refiere al cuidado de la información que maneja esta persona en cuanto implique a sus responsabilidades, ya que es parte del capital humano con el que cuenta la empresa. También, Vázquez, et al (2020) definieron que son los mecanismos que se implementan con la meta de alcanzar los objetivos de la empresa, donde interactúan la data y la experiencia que posee el colaborador cuando desempeña sus funciones, la cual se convierte en una ventaja frente a las demás empresas, la que se convierte en líder dentro del ámbito de la educación. De la misma forma, Cuadrado (2020) precisó procedimiento para aprovechar los cambios en los procesos de elaboración de productos o cuando sea implementado en las decisiones dentro de la empresa. Además, Rueda, et al (2020) manifestó que son las actividades que buscan la innovación y la implementación de sistemas que permitan hacer un seguimiento de las actividades que mejoren el recurso humano de la empresa. Al respecto, Condori (2019) expresó que son pautas que siguen las empresas para poder mejorar su gestión en base a la información que existe para alcanzar las destrezas que sean necesarias dentro de la empresa. También, Echeverri, et al (2018) expresó se orienta a incrementar valor mediante el empleo de los conocimientos y la experiencia de una persona que labora dentro de la empresa con lo cual pueden obtener las metas que se han propuesto en un determinado momento, donde se hallen problemas y los cuales requieran de alternativas de solución. Desempeña una función esencial en el triunfo de las pautas que se deben seguir dentro de la empresa, a través de mecanismos esenciales en las transacciones que pueda entablar. (Castrogiovanni, Ribeiro-Soriano, Mas-Tur y Roig-Tierno, 2016) y son

ventajas de las cuales pueden hacer uso las empresas para poder alcanzar el éxito. (Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015). También, se consideró la epistemología de la gestión del conocimiento las entidades son mecanismo que se acoplan a cualquier empresa (De Almeida, 2008). Son espacios donde se interactúa haciendo un intercambio de datos, puede ser de manera personal y en equipo para concretar actividades haciendo uso del conocimiento de sus miembros, en el ámbito de la empresa. Igualmente, Bueno (2012) son los aspectos del conocimiento que sufren cambios de acuerdo al avance de la tecnología, los cuales demanda la implementación de mecanismos que hacen que la empresa pueda establecer cambios. De la misma forma, Seaton y Bresó (2001), sustentándose en Drucker (1968), Nonaka (1991) y Garvin (1993), consideran diversas ideas que se dividen en dos: el organizacional y el otro relacionado con el aspecto económico. El primero plantea el conocimiento; y busca que la empresa suma el rol esencial que sería interactuar o hacer uso de los conocimientos que la empresa requiere y a partir de ella crear a nuevas ideas que sirven para solucionar dificultades que puedan dañar a la empresa. De tal forma, Elizondo y Herrera (2020) en la empresa intenta aprovechar las ventajas en cuanto al conocimiento que tiene sus personas y también las experiencias que le ayudan a realizar sus actividades de la mejor manera, lo cual le estimula a seguir mejorando, el líder debe aprovechar las cualidades de los individuos que forman los recursos humanos. De esta manera, Gonzaga (2020) en el enfoque económico o rentable establece como el modo en las compañías aplican los conocimientos de sus colaboradores para direccionar sus esfuerzos en aras de conseguir las metas de la empresa. Se ciñe a los mecanismos que facilitan la información sobre los colaboradores para explotar al máximo las habilidades de los integrantes para generar las soluciones de las dificultades de la empresa. (Pérez y Urbáez, 2016).

De acuerdo, a la primera dimensión: Liderazgo motivacional según Lirios (2018) manifestó que es un elemento que debe aprovecharse al máximo de modo que los integrantes de los equipos sigan al líder para direccionar los esfuerzos hacia la mejora de la empresa. Se inclina hacia las habilidades que tiene el líder para el manejo de los grupos y los conocimientos que ellos poseen para realizar las acciones de la empresa hacia su bienestar. Reforzando la teoría con Romero (2016) señaló que lo que define a líder es su capacidad de influir la conducta de

otras personas, para bien o para mal (p.109). Y con Herreros y Rodríguez (2017) El líder debe hacer una transacción, debe ser carismático y sobre todo tiene que transformar a sus colaboradores (p. 50).

También, en la segunda dimensión: Liderazgo comunicacional según Lirios (2018) precisó que es el modo de brindar apoyo a una persona para que pueda realizarme en el ámbito personal o profesional, Se reforzó la teoría con Cavallucci (2017), quien señalo que la comunicación es, un intercambio de datos entre dos o más personas, esta puede ser fluida o con interrupciones, lo cual puede darse que haya una mala interpretación de datos (p.122). Muñoz, et al (2018), procedimiento donde hay influencia de una persona hacia otra donde se logra convencer a la persona a realizar acciones que ayudan a dirigirse hacia las metas de una empresa.

En la tercera dimensión: Construcción de acuerdos según Lirios (2018) indicó es un hecho donde concurren dos o más personas que bajo su consentimiento llega a un acuerdo con otra persona que también tiene intereses de por medio, quienes llegan a ventajas para ambos y ambas partes ceden en algunos aspectos. Se refuérzala teoría con Flores (2016), quien define que es un espacio de tiempo donde se reúnen personas con intereses similares para decidir sobre un evento que involucra aspectos de conocimiento que compromete a los seres de un grupo dentro o fuera de la empresa. Y también con Astinza y López (2017), quien define que se concibe a la convivencia como la construcción y organización del vivir juntos. Desde los marcos normativos y nacionales, la perspectiva que orienta la experiencia se sustenta en la concepción de que educar es crear condiciones generadoras de convivencia democrática en las instituciones. De la misma forma, los acuerdos se llevan a cabo entre dos o más personas que están de acuerdo con realizar la reunión, ya que sus intereses están en juego, para ello debe ser voluntario y competente, donde cada una del parte hace uso de su raciocinio y de su pensamiento analítico para tomar las mejores decisiones en torno a la dificultad que están asumiendo en ese momento.

La escuela filosófica o epistemológica que fundamenta al problema de investigación, el origen de la gestión fue según Fayol, se basa en la teoría clásica del aspecto administrativo, que propone una importancia en el trabajo realizado dentro de la empresa. (Soto, 1988). Además, la gestión del tipo directiva se basa en la multidimensional del aspecto administrativo relacionado con la educación.

(Sander, 1984). De la misma forma, Casanova (2012) precisó que la gestión del tipo educativo debe respaldarse en la ciencia para poder plantear alternativas válidas para enriquecer el currículo.

De esta manera, la segunda variable: Habilidades gerenciales según Carhuancho, Sicheri, Nolzco y De la Torre (2019) definieron que las habilidades gerenciales es el conglomerado de comportamientos que se realizan dentro de una entidad con la intención de lograr las metas de una organización. Además, es vital que se defina la destreza, la cual le sirve para realizar pautas que se deben seguir para lograr las metas de una empresa usando de manera adecuada los recursos con los que cuenta la entidad. Se considera como un talento el hecho de concretar las metas y convertirlas en acciones, ya que de esa manera se puede evaluar hechos reales y concretos (Donawa y Gámez, 2019). Es una habilidad que es valorada por las organizaciones, ya que un recurso humano que tenga la predisposición de mejorar cada día es importante y valioso para la empresa, ya que contribuirá a fortalecer las actividades de la empresa. (Gonzalez y Ley, 2019). También son comportamientos que hacen que una persona pueda dirigir una empresa y encaminar el esfuerzo de los integrantes hacia la consecución de las metas en un determinado tiempo, ello se refleja en el desempeño de la persona, la cual muestra cualidades que son de un líder que se convierte en un buen elemento dentro de la empresa y siempre está apto para mejorar. (Leyva, et al, 2017). Es medular que un directivo cuente con habilidades de líder para que pueda encaminar a la entidad hacia el éxito, según Drucker (1954) mencionado por Pereda (2016) constituyen en elementos relacionados con la administración. Mientras que Reh (2009) mencionado por Pereda (2016) menciona los elementos de la administración como parte de la gestión en las escuelas.

Primera dimensión: Habilidades técnicas según Carhuancho, et al (2019) definieron son conocimientos sobre el manejo de maquinarias o términos o procesos para que logre un uso eficiente de la misma, lo cual le facilita realizar las actividades de manera correcta y lo hace más productivo. Se refuerza la teoría con Buffa y Febles (2019), se refiere a la capacidad técnica y al conocimiento factual necesario para hacer el trabajo, las competencias técnicas que un individuo posee a través del aprendizaje educativo y la aplicación práctica, que generalmente se asocian con conocimiento técnico y comprensión de un proceso (p.18). Y también

con Izamorar (2015), En la gestión de una entidad, exige que el directivo cuente con habilidades que lo motiven a cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente. (p. 23).

Segunda dimensión: Habilidades de trato personal según Carhuancho, Sicheri, et al (2019) definieron que es una destreza que brinda satisfacción a la otra persona, ya que su interlocutor maneja de manera adecuado sus emociones y suelen ser empáticos para identificar y comprender los sentimientos de los demás. Muestran el conocimiento y las habilidades de la inteligencia emocional, lo que le facilita la interacción con los demás. Además, se refuerza la teoría con Flores, García, Calsina y Yapuchura (2016). Destrezas de mostrar comportamientos que son aceptadas por los demás como algo positivo, en las interacciones interpersonales le brinda resultados adecuados.

Tercera dimensión: Habilidades conceptuales según Carhuancho, et al (2019) definieron son destrezas que consisten en ordenar de manera adecuada la información que tiene para poder manejar las situaciones de una interacción de manera creativa para solucionar las dificultades con soluciones que le facilitan el éxito. De la Garza, et al (2020). Habilidad para ordenar la información que posee una persona en cuanto al conocimiento y su experiencia, lo cual es utilizado para solucionar dificultades de manera innovadora y lógica para aclarar situaciones problemáticas, con una manera de pensar clara y ordenada, Donawa y Gámez, 2019) precisó: Taylor (1911) menciona que las actividades dentro de las empresas deben fragmentarse en dos: en las personas que realizan los planes, que son representados por la gerencia y aquellos de deben ejecutarlas son representados por los colaboradores calificado como bueyes, ello mantiene la situación de manera más ordenada donde se clarifica las oportunidades de trabajo que asume cada integrante de la empresa. Ibáñez y Castillo (2012), se inclina hacia la consecución de una mayor productividad, a través de acciones más concretas y ordenadas. (p.236). Según Díaz (2020) señaló: Taylor las sociedades deben saltar los problemas, haciendo uso de la información que poseen según su época, lo que le sirve como base para accionar sin excesos con el personal para que puedan cumplir sus funciones de modo adecuado. Taylor (1911), sostiene que sus argumentos sirven como base para el trabajo en un contexto distinto, en ello se le brinda mayor importancia a la persona y a las reacciones que este pueda mostrar

y donde los colaboradores puedan trabajar de manera ordenada y que el gerente debe manejar las actividades de la empresa de manera sistémica para que se puedan obtener los resultados de manera adecuada, motivados por incentivos.

La escuela filosófica o epistemológica que fundamenta al problema de investigación, el origen en este trabajo se sustenta en la teoría conductista de Skinner, quien afirma que en el interior de la persona surge una estimulación que rige su comportamiento; el medio ambiente ha alterado la estructura genética de las especies por medio del proceso de selección natural y ahora moldea su comportamiento por medio del condicionamiento operante, al cambiar el medio ambiente podemos empezar a comprender la conducta, y al cambiar el medio ambiente podemos empezar a modificarla (Skinner, 1981, p. 75). Esta teoría busca demostrar que todas las acciones de las personas están motivadas por algún tipo de refuerzo, denominado propósito sentido. Por otro lado, el rendimiento tiene una perspectiva conductual, lo que ha generado investigaciones que han dado origen a diversos instrumentos para evaluar el rendimiento, como las escalas BARS de evaluación de conducta, BOS de observación de las conductas y BES de expectativas conductuales (Dolan, Jackson, y Schuler, 2003, p. 50). De acuerdo a la perspectiva conductual, se puede mencionar el modelo de competencias propuesto por Spencer y Spencer (1993, p. 45) que sirve para diferenciar los buenos trabajadores de los que no lo son, mediante la medición de características individuales.

Por consiguiente, se desarrolla rendimiento laboral, Según Gabini y Salessi (2016) definieron son conductas que muestra un colaborador cuando desarrolla sus responsabilidades dentro de la empresa, la cuales se encaminan al cumplimiento de las metas, estas actitudes pueden ser visualizados y medidos según los indicadores que se propongan en un determinado tiempo. Es la manifestación de un colaborador en las funciones que se le han asignado, estas son consideradas dentro de la productividad del colaborador. Algunos empleados requieren de retroalimentación para realizar sus actividades de manera eficiente. Del mismo modo, Cuba, et al (2020) manifestaron se representa por el valor que tiene la empresa en función de sus recursos humanos, ya que las acciones de los mismos harán que la institución pueda cumplir con sus metas. Estas actividades pueden ser positiva, lo cual es importante para la empresa y también puede ser negativa

cuando los colaboradores no cumplen con sus funciones o si lo hacen cometen demasiados errores lo que trae mayores gastos para la empresa. Además, el rendimiento laboral constituye un proceso con el fin de establecer el nivel de éxito de una organización o de los elementos que forman parte en la organización como los individuos o los procesos, en la ejecución de sus objetivos laborales y en el logro de sus actividades (Tipán, 2020).

Primera dimensión Rendimiento en la tarea según Gabini y Salessi (2016) manifestaron se basa en las construcciones de paradigmas. (Koopmans et al., 2011). Se sitúan en los requisitos que demanda una tarea, es decir que para que el colaborador pueda desempeñar una determinada tarea de manera eficiente, este debe cumplir con una serie de requisitos, lo cual hace que la persona se a considerado apto para la responsabilidad o cumpla con el perfil deseado. (Viswesvaran & Ones, 2000). Es decir, son las habilidades que demuestra un colaborador cuando desempeña ciertas funciones que se le ha asignado según su puesto de trabajo, además que son considerados como elementos útiles que contribuyen a la realización de las actividades de manera eficiente en beneficio de la empresa en un determinado tiempo y dirigidos a objetivos concretos.

Segunda dimensión Comportamientos contraproducentes según Gabini y Salessi (2016) definieron son conductas que se alejan de las actitudes positivas socialmente hablando, estas actitudes negativas son aquellas que alejan a la persona que lo grupos que se han conformado dentro de la sociedad donde interactúa la persona, además que no muestra respeto por las normas, y tiende a tener enfrentamientos con la mayoría de los seres con los que se relaciona. (Sacket, 2002) comportamientos que rompen con las reglas que se han establecido en un contexto. Estas anomalías sociales se han convertido en elementos que merecen la mirada de los investigadores para poder implantar mecanismos que ayuden a reducirlos. (Koopmans et al., 2011). Por ejemplo, Murphy (1990) muestra conductas que son repulsivas para las personas que lo rodean, las cuales son censuradas ante el grupo.

Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto según Gabini y Salessi (2016) manifestó que son comportamientos que surgen en todas las instituciones, ya que son espacios donde se demuestran los desempeños para interactuar con

los integrantes del equipo en beneficio de la empresa, con ello se eleva la productividad.

Además, el rendimiento del colaborador define las metas y el camino que las instituciones, si suelen ser positivos será de beneficio para la empresa, caso contrario puede perjudicar a la empresa e incluso causarle pérdidas económicas, Es decir, actitudes que se desarrollan dentro de un equipo de trabajo en beneficio de la empresa y del área, ya que contribuyen a lograr las metas específicas y por ende las generales. (Omar, 2010).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

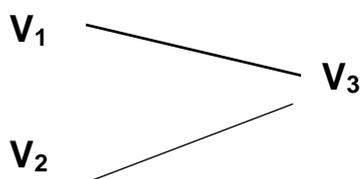
Tipo de investigación

Según Sánchez y Reyes (2015) puntualizaron: el tipo de investigación fue básica llamado pura o fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de la investigación. Mantiene como propósito de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, está orientado al descubrimiento de principios y leyes.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental de corte transversal, no se realizó la manipulación. Es decir, se mide las variables en un espacio y tiempo único. Hernández et al, (2018).

Para el presente trabajo de investigación se asumió el diseño correlacional causal. Hernández, Fernández y Baptista (2018) puntualizaron: Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto. Esquema del diseño



**Dónde:**

V<sub>1</sub> : Variable independiente (Gestión del conocimiento)

V<sub>2</sub> : Variable independiente (Habilidades gerenciales)

V<sub>3</sub> : Variable dependiente (Rendimiento laboral)

Enfoque de la investigación

Según Hernández et al (2016) indicaron el enfoque cuantitativo, es decir, se demuestra la hipótesis numéricamente para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías (p. 4).

Nivel investigación explicativa

Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que está orientada al descubrimiento de los factores causales que han podido incidir o afectar la ocurrencia de un fenómeno.

### 3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la gestión del conocimiento

Lirios (2018) son las habilidades, conocimientos y experiencias del capital intelectual, los discursos parecen reflejar una coordinación insuficiente o cuando menos una articulación pendiente entre las distintas instancias de la red formativa académica y profesional.

Definición operacional de la gestión del conocimiento

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 11 indicadores y 21 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.

Tabla 1

#### *Operacionalización de la gestión del conocimiento.*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Lirios (2018) son las habilidades, conocimientos y experiencias del capital intelectual, los discursos parecen reflejar una coordinación insuficiente o cuando menos una articulación pendiente entre las distintas instancias de la red formativa académica y profesional.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 11 indicadores y 21 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Liderazgo motivacional	Softwares actualizados	1	Escala ordinal	Malo 21 - 48 Regular 49 - 76 Bueno 77 - 105
			Softwares especializados	2,3		
			Habilidades computacionales	4,5		
			Práctica laboral	67		
			Transmitir estrategias	8,9		
		Liderazgo comunicacional	Estilo de trabajo	10, 11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Colaboración	12		
			Potencialidades	13, 14		
		Construcción de acuerdos	Impulsar la creación	15, 16, 17	Siempre (5)	
			Toma de decisiones	18, 19		
			Estrategia	20, 21		

Definición conceptual de habilidades gerenciales

Carhuancho, Sicheri, Nolzco y De la Torre (2019) definieron que las habilidades gerenciales es el conjunto de acciones o conductas, que sistematizan el actuar gerencial en una organización para alcanzar los objetivos personales y organizacionales.

## Definición operacional de habilidades gerenciales

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 9 indicadores y 31 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.

Tabla 2

### *Operacionalización de habilidades gerenciales.*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Carhuanchu, Siche, Nolazco y De la Torre (2019) definieron que las habilidades gerenciales es el conjunto de acciones o conductas, que sistematizan el actuar gerencial en una organización para alcanzar los objetivos personales y organizacionales.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 9 indicadores y 31 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Habilidades técnicas	Software	1,2,3,4	Escala ordinal	Malo 31 - 71
			Idioma	5,6		
			Negociación	7,8,9,10		
		Habilidades de trato personal	Autocontrol	11,12,13,14	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular 72 - 112
			Autoconfianza	15,16		
			Equilibrio emocional	17,18		
Habilidades conceptuales	Empatía	19,20,21	Bueno 113 - 155			
	Desarrollo de nuevos conceptos	22,23,24,25,26				
			Resolución de problemas	27,28,29,30,31		

## Definición conceptual de rendimiento laboral

Gabini y Salessi (2016) definieron como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización.

## Definición operacional de rendimiento laboral

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 11 indicadores y 16 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.

Tabla 3

*Operacionalización de rendimiento laboral.*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variables
Gabini y Salessi (2016) definieron como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 11 indicadores y 16 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Rendimiento de tarea	Planeamiento	1,2	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Deficiente 16 - 36 Moderado 37 -57 Bueno 58 - 80
			Organización de trabajo	3		
			Orientación a resultados	4		
			Priorización de trabajo	5		
			Eficiencia laboral	6, 7		
			Excesiva negatividad	8,9		
		Comportamientos contraproducentes	Acciones que dañan la organización	10, 11, 12		
			Iniciativa tareas laborales	13		
			Desafiante			
			Actualización de conocimientos	14		
			Habilidades laborales	15		
			Soluciones creativas	16		
		Rendimiento en el contexto				

**3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población**

Tenemos que Hernández et al (2016) precisaron que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p.174). La población considerada para la investigación estará considerada por 332 docentes.

Tabla 4

*Población de los docentes de la UGEL 04.*

N°	Colaboradores I. E.	Población docente
1	I.E Ramón Castilla	45
2	I.E 3054 La Flor	63
3	I.E Augusto B. Leguía	94
4	I.E 5168 Rosa Luz	42
5	I.E 5175 Corazón Sagrado De Jesús	35
6	I.E 3062 Santa Rosa	26
7	I.E.I Modulo Las Animas	10
8	I.E.I 350 La Ensenada	12
9	I.E.I Jorge Lingan	16
10	I.E.I Angelitos Del Álamo	10
11	I.E.I Carmen Alto	14
12	I.E.I 368 Angelitos De Jesús	10
	Total	332

Muestra

Es el sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de dicha población. (Hernández, 2018, p.236). Por lo tanto, la muestra estará constituida por 229 docentes de la UGEL 04

Tabla 5

*Población de los docentes de la UGEL 04.*

N°	Colaboradores I. E.	Población docente
1	I.E 3054 La Flor	63
2	I.E Augusto B. Leguía	94
3	I.E.I Modulo Las Animas	10
4	I.E.I 350 La Ensenada	12
5	I.E.I Jorge Lingan	16
6	I.E.I Angelitos Del Álamo	10
7	I.E.I Carmen Alto	14
8	I.E.I 368 Angelitos De Jesús	10
	Total	229

Tipo de muestreo: No probabilística por conveniencia, es no probabilística por conveniencia o intencional. Este tipo de muestreo quien selecciona la muestra lo que busca es que ésta sea representativa de la población de donde es extraída (Sánchez y Reyes, 2015).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas**

Para la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, donde Bernal (2016) menciona que la técnica más utilizada para investigaciones cuantitativas fue la encuesta (p. 116).

## Instrumentos

El instrumento de medición documentaria utilizó para la investigación es el cuestionario que a concepto de Niño (2011) comenta que son un conjunto de preguntas técnicamente estructuradas y ordenadas, que se presentan escritas e impresas, para ser respondidas igualmente por escrito o a veces de manera oral (p. 89).

## Validación

Hernández et al (2016) señalan que, la validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir.

Tabla 6

### *Validación de juicio de expertos*

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Felipe Guizado Oscco	Aplicable
Experto 2.	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable
Experto 3.	Dra. Carmen Anampi Atapaucar	Aplicable
Experto 4.	Dra. Estela Aguilar Calero	Aplicable
Experto 5.	Dr. Víctor Valenzuela Sepúlveda	Aplicable

## Confiabilidad

Según, Bernal (2016) afirmó que la pregunta clave para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición es, si se miden fenómenos o eventos una y otra con el mismo instrumento de medición, ¿Se obtienen los mismos resultados u otros muy similares? Si la respuesta es afirmativa, se puede decir que el instrumento es confiable (p. 247). Para este estudio se analizó mediante el método estadístico cuantitativo, el Alfa de Cronbach.

Tabla 7

### *Niveles de confiabilidad.*

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

(Hogan, 2004) preciso la escala de valoración para determinar la confiabilidad.

Tabla 8

*Estadística de fiabilidad de las variables.*

Variable	Alfa de Crombach	Nº de elementos
Gestión del conocimiento	0.946	21
Habilidades gerenciales	0.957	31
Rendimiento laboral	0.938	16

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Interpretación: se observa que el Alfa de Crombach de las variables es de alta confiabilidad.

### **3.5. Procedimiento**

Se ejecutó en la institución mencionada, se emitió una solicitud dirigida a la Directora de cada Institución Educativa, una vez aceptado, se procedió a realizar la encuesta a los trabajadores de dicha institución mencionada, luego de recolectar las hojas con el cuestionario resuelto se procedieron con el procesamiento de los datos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos adquiridos mediante la encuesta, fueron incorporados en la base de datos del programa Microsoft Office Excel 2016 y también se ingresó al programa de IBM SPSS Statistics 25, donde fue analizado la variable, la prueba es no paramétrica. De la misma forma, los diseños de investigación se aplicó la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (Prueba Regresión ordinal)

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación realizada cuenta con la autorización de las autoridades correspondientes de la institución donde se realizó la investigación, el estudio es original, no hay plagio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultado descriptivo de la investigación

#### 4.1.1 Gestión del conocimiento

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del conocimiento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	76	33,2%
	Regular	116	50,7%
	Bueno	37	16,2%
	Total	229	100%

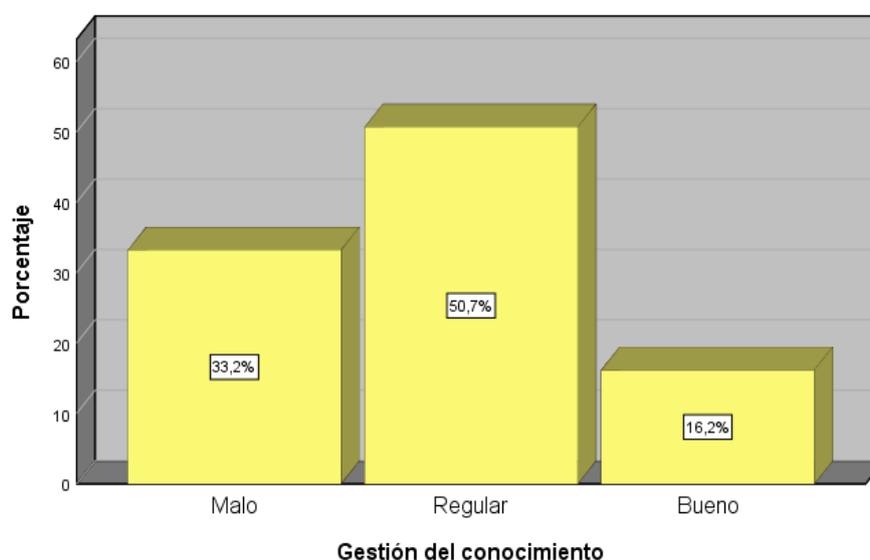


Figura 1. Niveles de gestión del conocimiento.

De acuerdo los resultados mencionados se observan que el 50.7% de los encuestados señalan que la gestión del conocimiento es regular, el 33,2% de los participantes expresan que malo y un 16.2% de los encuestados opinan que bueno.

#### 4.1.2 Dimensión de la variable de gestión del conocimiento

Tabla 10

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión del conocimiento.*

Niveles	f	Liderazgo motivacional	f	Liderazgo comunicacional	f	Construcción de acuerdos
Malo	54	23.6%	129	56.3%	38	16.6%
Regular	106	46.3%	79	34.5%	84	36.7%
Bueno	69	30.1%	21	9.2%	107	46.7%
Total	229	100%	229	100%	229	100%

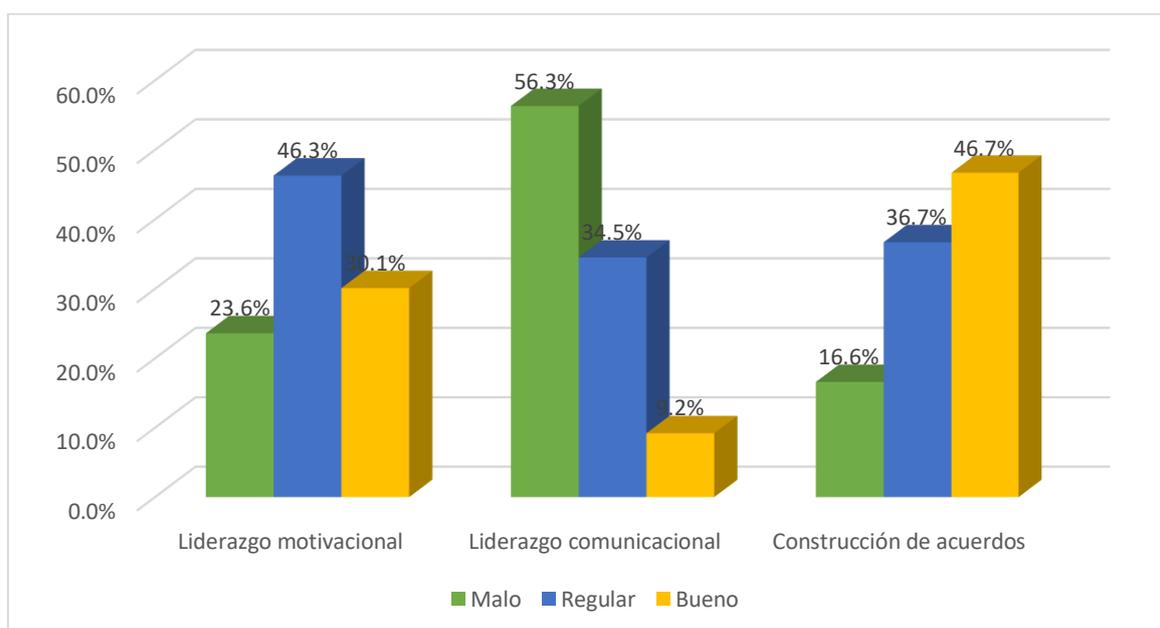


Figura 2. Dimensiones de la variable gestión del conocimiento.

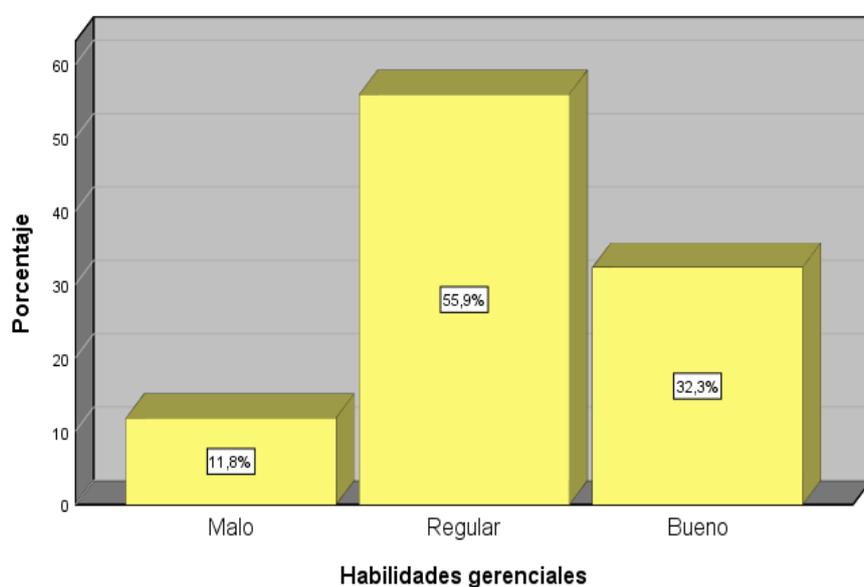
Con respecto a los resultados se percibe que el 46.3% de los encuestados dicen que el liderazgo motivacional es regular, el 30.1% dicen que es bueno y un 23.6% señalan que malo. De la misma forma, el 56.3% de los encuestados manifiestan que el liderazgo comunicacional es malo, el 34.5% opinan que es regular y un 9.2% expresan que bueno. Igualmente, el 46.7% de los participantes de la encuesta dicen que la construcción de acuerdos es buena, el 36.7% de los docentes indican que es regular y un 16.6% expresan que malo.

### 4.1.3 Habilidades gerenciales

Tabla 11

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable habilidades gerenciales.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	27	11,8%
	Regular	128	55,9%
	Bueno	74	32,3%
	Total	229	100%



*Figura 3. Niveles de habilidades gerenciales*

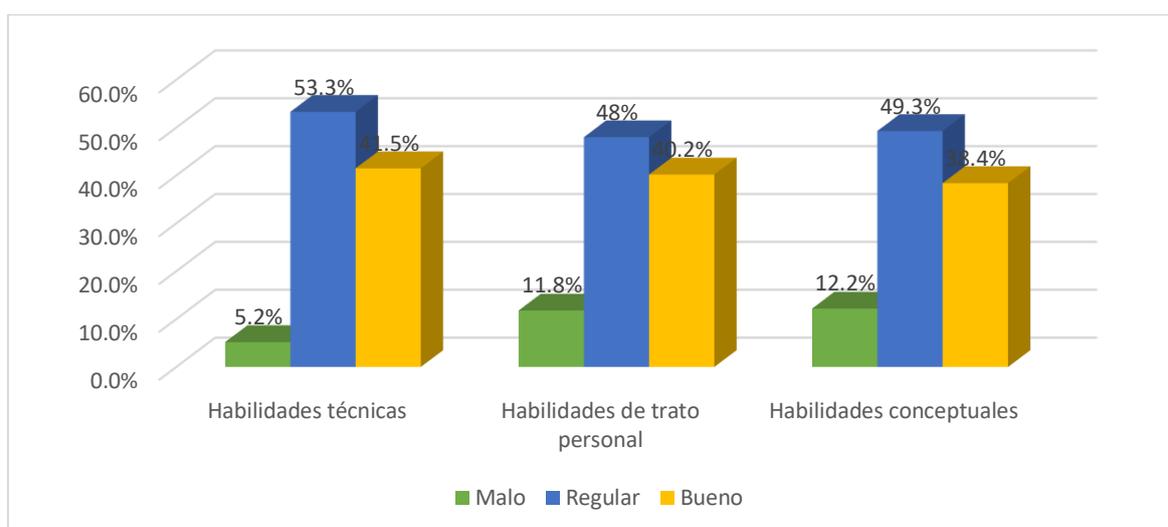
De acuerdo al resultado obtenido se muestra que el 55.9% de los encuestados manifiestan que las habilidades gerenciales son regulares, mientras el 32.3% de los encuestados dicen que es bueno y un 11.8% de los participantes indican que es malo.

#### 4.1.4 Dimensiones de las habilidades gerenciales

Tabla 12

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable habilidades gerenciales.*

Niveles	f	Habilidades técnicas	f	Habilidades de trato personal	f	Habilidades conceptuales
Malo	12	5.2%	27	11.8%	28	12.2%
Regular	122	53.3%	110	48%	113	49.3%
Bueno	95	41.5%	92	40.2%	88	38.4%
Total	229	100%	229	100%	229	100%



*Figura 4. Dimensiones de la variable habilidades gerenciales.*

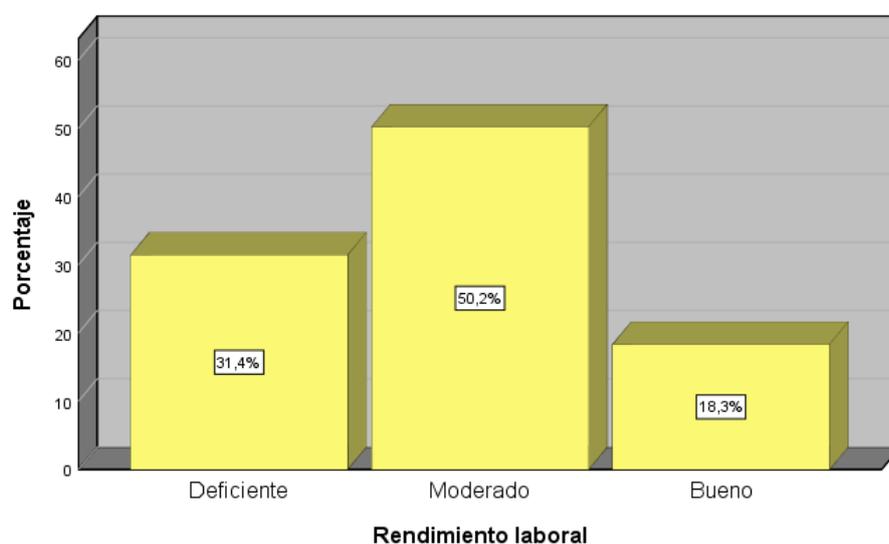
De acuerdo los resultados se observan, que el 53.3% de los docentes manifiestan que las habilidades técnicas son regulares, el 41.5% opina que es bueno y un 5.2% de los encuestados ostentan que es malo. De tal forma, el 48% de los docentes expresan que las habilidades de trato personal son regulares, mientras que el 40.2% de los encuestados expresan que es bueno y un 11.8% de los docentes opina que es malo. Asimismo, el 49.3% de los encuestados manifiestan que las habilidades conceptuales son regulares, el 38.4% de los docentes muestran que es bueno y un 12.2% de los docentes presentan que las habilidades conceptuales son malas.

#### 4.1.5 Rendimiento laboral

Tabla 13

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable rendimiento laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	72	31,4%
	Moderado	115	50,2%
	Bueno	42	18,3%
	Total	229	100%



*Figura 5. Niveles de rendimiento laboral.*

Con respecto a los resultados de la tabla se percibe, que el 50.2% de los docentes de la UGEL 04 manifiestan que el rendimiento laboral es moderado, el 31.4% de los encuestados señalan que es deficiente y un 18.3% de los docentes opinan que es bueno.

#### 4.1.6 Dimensión de la variable rendimiento laboral

Tabla 14

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable rendimiento laboral.*

Niveles	f	Rendimiento de tareas	f	Comportamiento contraproducentes	f	Rendimiento en el contexto
Deficiente	53	23.1%	32	14%	53	23.1%
Moderado	127	55.5%	90	39.3%	111	48.5%
Bueno	49	21.4%	107	46.7%	65	28.4%
Total	229	100%	229	100%	229	100%

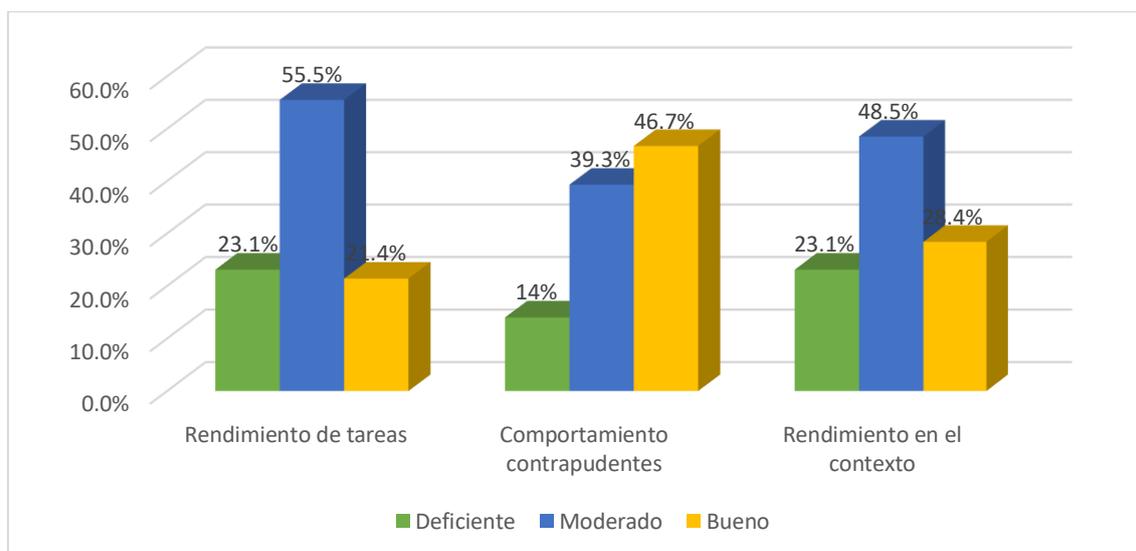


Figura 6. Dimensiones de la variable rendimiento laboral.

Con respecto a la tabla y figura se observa que el 55.5% de los docentes de las Instituciones Educativas mencionadas manifiestan que el rendimiento de tareas es moderado, el 23.1% de los encuestados opina que es deficiente y un 21.4% opina que es bueno. De esta manera, el 46.7% de los docentes de las Instituciones Educativas propuestas opinan que el comportamiento contraproducente es bueno, el 39.3% de los encuestados señalan que es moderado y un 14% de los encuestados expresan que es deficiente. También, el 48.5% de los docentes encuestados indican que el rendimiento en el contexto es moderado, el 28.4% de los docentes dicen que es bueno y un 23.1% de los encuestados expresan que el rendimiento en el contexto es deficiente.

## 3.2. Resultados inferenciales

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existen influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

Tabla 15

*Prueba de bondad de ajuste y pseudo R<sup>2</sup> de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral.*

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R <sup>2</sup>	
Pearson	53.326	4	,000	Cox y Snell	,208
				Nagelkerke	,239
				McFadden	,114

Se observa de acuerdo a los resultados obtenidos, explicando la dependencia gestión del conocimiento y habilidades gerenciales, asimismo, se tiene el valor de Chi cuadrado es de 53.326 y p-valor (valor de significancia) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0,05 ( $p\_valor < \alpha$ ), para el método de análisis (regresión ordinal) y el cual, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del rendimiento laboral depende el 23.9% gestión del conocimiento y habilidades gerenciales.

Tabla 16

*Presentación de los coeficientes de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral.*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Rendimiento laboral 1 = 1]	-2,552	,384	44,088	1	,000	-3,306	-1,799
	[Rendimiento laboral 1 = 2]	,181	,330	,302	1	,583	-,465	,828
Ubicación	[Gestión del conocimiento 1=1]	-3,036	,511	35,319	1	,000	-4,037	-2,035
	[Gestión del conocimiento 1=2]	-1,369	,402	11,606	1	,001	-2,157	-,582
	[Gestión del conocimiento 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Habilidades gerenciales 1=1]	,301	,547	,303	1	,582	-,771	1,373
	[Habilidades gerenciales 1=2]	,124	,323	,148	1	,701	-,509	,758
	[Habilidades gerenciales 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo al puntaje de Wald de 44.088, es mayor a 4 entonces, existe influencia  $p: 0.000 < \alpha: 0,01$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

## Hipótesis específicas 1

H<sub>0</sub>: No existen influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

Tabla 17

*Prueba de bondad de ajuste y pseudo R<sup>2</sup> de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el desempeño de tareas.*

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R <sup>2</sup>	
Pearson	60.048	4	,000	Cox y Snell	,231
				Nagelkerke	,267
				McFadden	,132

De acuerdo a los resultados se observan, la dependencia de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales, asimismo, se tiene el valor de Chi cuadrado es de 60.048, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desempeño de tareas depende el 26.7% de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales.

Tabla 18

*Presentación de los coeficientes de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el desempeño de tareas.*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		n					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Rendimiento de tarea 1 = 1]	-2,867	,402	50,862	1	,000	-3,655	-2,079
	[Rendimiento de tarea 1 = 2]	,197	,333	,348	1	,555	-,457	,850
Ubicación	[Gestión del conocimiento 1=1]	-1,245	,487	6,532	1	,011	-2,200	-,290
	[Gestión del conocimiento 1=2]	-,295	,395	,558	1	,455	-1,070	,480
	[Gestión del conocimiento 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Habilidades gerenciales 1=1]	-2,523	,589	18,365	1	,000	-3,676	-1,369
	[Habilidades gerenciales 1=2]	-,967	,337	8,243	1	,004	-1,627	-,307
	[Habilidades gerenciales 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo al puntaje de Wald de 50.862, es mayor a 4 entonces, existe influencia  $p: 0.000 < \alpha: 0, 00$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe influencia de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el desempeño de tareas.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existen influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

Tabla 19

*Prueba de bondad de ajuste y pseudo R<sup>2</sup> de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el desempeño contraproducentes*

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R <sup>2</sup>	
Pearson	57.040	4	,000	Cox y Snell	,220
				Nagelkerke	,255
				McFadden	,125

En la tabla se muestra los resultados, explicando la dependencia de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales, asimismo, se tiene el valor de Chi cuadrado es de 57.040, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desempeño contraproducentes depende el 25.5% de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales.

Tabla 20

*Presentación de los coeficientes gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes.*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Comportamientos contraproducentes1 = 1]	-3,386	,433	61,097	1	,000	-4,235	-2,537
	[Comportamientos contraproducentes1 = 2]	-1,006	,369	7,421	1	,006	-1,729	-,282
Ubicación	[Gestión del conocimiento1=1]	-,667	,489	1,862	1	,172	-1,626	,291
	[Gestión del conocimiento1=2]	,094	,426	,049	1	,825	-,740	,929
	[Gestión del conocimiento1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Habilidades gerenciales1=1]	-2,732	,569	23,082	1	,000	-3,846	-1,617
	[Habilidades gerenciales1=2]	-1,262	,349	13,068	1	,000	-1,947	-,578
	[Habilidades gerenciales1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo al puntaje de Wald de 61.097, es mayor a 4 entonces, existe influencia  $p: 0.000 < \alpha: 0, 00$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

### Hipótesis específicas 3

H<sub>0</sub>: No existen influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

H<sub>1</sub>: Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

Tabla 21

*Prueba de bondad de ajuste y pseudo R<sup>2</sup> de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto.*

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R <sup>2</sup>	
Pearson	70.576	4	,000	Cox y Snell	,265
				Nagelkerke	,302
				McFadden	,147

En la tabla se percibe los resultados obtenidos, de la misma forma se está explicando la dependencia de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales, asimismo, se tiene el valor de Chi cuadrado es de 70.576, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de rendimiento contextual depende el 30.2% de gestión del conocimiento y habilidades gerenciales.

Tabla 22

*Presentación de los coeficientes del planeamiento estratégico y la gestión del cambio en el desempeño contraproductivo.*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Rendimiento en el contexto 1 = 1]	-2,988	,401	55,524	1	,000	-3,774	-2,202
	[Rendimiento en el contexto 1 = 2]	-,280	,336	,694	1	,405	-,938	,378
Ubicación	[Gestión del conocimiento 1=1]	-1,010	,477	4,490	1	,034	-1,945	-,076
	[Gestión del conocimiento 1=2]	-,092	,394	,055	1	,815	-,865	,681
	[Gestión del conocimiento 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Habilidades gerenciales 1=1]	-2,879	,586	24,150	1	,000	-4,028	-1,731
	[Habilidades gerenciales 1=2]	-1,330	,333	15,988	1	,000	-1,982	-,678
	[Habilidades gerenciales 1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	Función de enlace: Logit.							

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo al puntaje de Wald de 55.524, es mayor a 4 entonces, existe influencia  $p: 0.000 < \alpha: 0, 00$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo los objetivos se arribaron que el 50.7% de los encuestados señalan que la gestión del conocimiento es regular. Asimismo, el 55.9% de los encuestados manifiestan que las habilidades gerenciales son regulares, 50.2% en los maestros de la UGEL 04 manifiestan que el rendimiento laboral es moderado. Concluyó existe incidencia de un 23.9%. Esta investigación tiene coincidencia con la tesis de Prado (2020) concluyó que las destrezas relacionadas con la dirección inciden directamente en un 65.12% debido a que el encargado de una escuela debe tener cualidades que les permita dirigir una escuela. De la misma forma, esos resultados son favorables para ver la dependencia. Asimismo, en esta investigación se apoyó a la teoría de Aguilar (2009) sostiene: que la mayoría de las compañías son un espejo de las personas que lo dirigen, se refiere a que los encargados deben ser conscientes de que los clientes pueden percibir la cultura de la empresa, por ello se debe cuidar las acciones que se brindan en el sector público. También, Según Katnz (1957) son destrezas con las que cuenta una persona para poder encargarse de la dirección de una empresa, para ello de ser el líder de los integrantes para que puedan direccionar os esfuerzos y lograr los objetivos. Cuenta con cualidades que le brindan la posibilidad de lograr un mejor desempeño. Para Katz, mencionado por Robbins (2010) sostiene sobre las destrezas: la persona encargada puede desarrollar destrezas para poder gestionar actividades que ayuden a lograr herramientas para buscar el crecimiento de una compañía. Según Katz, mencionado por Robbins (2010) “cualidades que un encargado debe tener para poder dirigir un espacio y poder resolver problemas”. El directivo debe poseer cualidades para que realice su trabajo de manera adecuada y explaye sus habilidades para que direccionar el destino de la empresa, pesar de los cambios que se presenten en el contexto. Se basa en las ideas de Lirios (2018) se considera como un conglomerado de habilidades que cuenta un encargado para saber direccionar las destrezas de sus colaboradores para poder llegar a las metas que se han propuesto en un determinado tiempo y contexto.

En cuanto a la hipótesis específica 1, concluye que existe la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea al 26.7%. Hay una similitud con la tesis de Ayala (2017) Obtuvieron como resultado

que el 19% y 21% son los niveles de incidencia en la comunicación que se desarrolla dentro de la empresa, se basa en las ideas de Reyes (2012) sostiene que son las destrezas que poseen un gerente, lo cual le ayuda a cumplir con sus responsabilidades de manera adecuada en la dirección de las fortalezas de sus colaboradores, lo cual le permite desarrollar las acciones correspondientes para que la empresa demuestre sus logros en un tiempo. Whetten y Cameron (2005) postula, “manera en la que una persona implementa estrategias en una empresa para poder llegar a las metas, para lo cual emplea mecanismo y sus habilidades para poder direccionar el esfuerzo de sus compañeros de trabajo y poder contribuir con las metas. Obeso (2003) menciona la importancia de gestionar los recursos de una empresa con la meta de agregar valor a sus procesos y brindar un mejor servicio a los estudiantes y ser diferente en el mercado. Díaz (2004) sostiene que la gestión relacionada al conocimiento son las destrezas que tienen una persona para implementarlos en una empresa y lograr las metas. En suma, Díaz menciona que la gestión considera en las decisiones a los recursos con los que cuenta la empresa.

En cuanto a la hipótesis específica 2, concluyó que existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes al 25.5%. Se parece al estudio de Sebastián (2018) quien sostiene que el 54,5% muestra que la transformación es regular y el 41,5% sostiene que la calidad es regular. Las decisiones que tome un directivo dependerá de sus habilidades, para lo cual el director debe estar preparado para afrontar las circunstancias de dirigir una empresa. Se basa en las ideas de Katz (1974) sostiene: los encargados de los colegios cimientan su gestión en un trato inadecuado que le dan a sus maestros, lo que deben hacer en realidad es disponer los recursos que se tienen, para poder lograr resultados que beneficien a la empresa, para que ello se concrete debe convertirse en un líder. El encargado debe cimentar sus ideas en las metas de la empresa para convencer a sus colaboradores de realizar las actividades que se han planificado para alcanzar los beneficios de la empresa.

En cuanto a la hipótesis específico 3, concluye: existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto al 30.2%. Se parece al estudio de Solis (2020) presenta que las variables se relacionan con

un valor de (0.740 y 0.723), Guarda relación con el estudio de Cuba (2019) presenta una relación entre las variables, con un valor de 0.764, basado en el contexto del BCP, donde el 58% de colaboradores muestra que las variables referidas al desempeño se dan cuando se muestra el trabajo en equipo. Se asemeja al trabajo de Madrigal (2009) sostiene que las destrezas referidas a los gerentes son cualidades que tienen un encargado para desarrollar las actividades que se hayan contemplado en los planes y de esa manera demostrara sus habilidades con las que cuenta, le ayudaran a dirigir de manera adecuada el destino de la empresa. Fernández (1999) también citado por García-Tapial (2002, p. 26) indicó que la gestión del conocimiento genera valor en tanto cumple con los objetivos de la empresa a través de procesos enfocados en generar y aplicar conocimientos, desarrollarlos y así obtener activos intelectuales. Gestión del conocimiento es crear, usar, evaluar y almacenar practicas organizadas simples o complejas dentro de una organización que se beneficia con dicho valor agregado por ser estos conocimientos que generan ventaja competitiva. López Camps (2005, p. 26) tiene una interesante definición de gestión del conocimiento refiriéndose como una estructura compleja de procesos asimilados por las organizaciones para dispersar adecuadamente los saberes y su aplicación efectiva en todas las áreas de la organización. Es decir, que supone un conjunto de métodos asimilados por una empresa que le permite optimizar, mejorar sus procedimientos generando una valiosa cadena integral de conocimientos adquiridos y que son usados o reusados para la optimización de los procesos productivos o de servicio logrando mejorar la percepción de los clientes. Otra definición importante es la de Tarí y García (2009) quienes indican que gestionar el conocimiento es aplicar un proceso dinámico que crea, almacena, transfiere, aplica y usa el conocimiento generado en la institución con el fin de mejorar los resultados de los procesos. Es decir que la gestión del conocimiento es un proceso enriquecido con el aporte de los trabajadores quienes a partir de sus experiencias laborales interactúan compartiendo dichas experiencias haciendo del conocimiento un flujo continuo y enriquecedor. Robbins y Coulter (2010), definen a esta variable como relevante para organizaciones e individuos por igual. El alto rendimiento al lograr las tareas le da satisfacción, sentimientos de dominio. y autovanidad Además, tener un alto rendimiento los individuos es promovido, premiado y honrado. Oportunidades laborales para personas que

funcionan bien son mucho mejores que los de individuos moderados o de bajo rendimiento. En ese sentido los directores de empresas, personas influyentes y grandes nombres en los negocios regularmente predicán la importancia de una gestión eficaz del desempeño: el acto de comprometerse con un empleado para revisar su desempeño y desarrollo en el lugar de trabajo en curso. El proceso de gestión del rendimiento combina la recopilación de información a través del seguimiento del cumplimiento de objetivos, comentarios y debates. Al momento de estudiar estas realidades se busca que se mejoren proponiendo alternativas de solución para ello se trata de contar con lo mejor. Pero esto es más fácil decirlo que hacerlo. Además, Louffat (2016) es el desempeño de los colaboradores muestra las conclusiones que cada uno aporta a su equipo de trabajo, Se busca alcanzar las metas que se han establecido de manera eficiente en cuanto al buen empleo de sus recursos, con ello se obtienen mejores resultados en cuanto a las acciones que se realizan para mejorar. De tal forma, Alavi y Leidner (2006) propone que lo más importante en los gestores del conocimiento es cuando se busca la manera de crear actividades para obtener beneficios dentro y fuera de la empresa, se busca a un líder que sea capaz de enfrentar los cambios que se den en el mercado y con ello lograr las metas de la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: Se determinó la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral al 23.9%. Lo cual muestra que existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

Segunda: Se determinó la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea al 26.7%. Lo cual muestra que existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

Tercera: Se estableció la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes al 25.5%. Lo cual demuestra la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

Cuarta: Se estableció la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto al 30.2%. Lo cual existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. Al director se recomienda que organice un conjunto de capacitaciones de manera constante a través de cualquier medio para fortalecer las habilidades de las personas y de sus colaboradores para que logren u mejor desempeño en sus actividades dentro de las aulas, para que interactúen de manera permanente en el cumplimiento de sus responsabilidades de manera innovadora.

Segunda. Implementar capacitaciones para sensibilizar al líder y a los encargados de las áreas para ejecutar de manera permanente las acciones donde se logren la participación de la totalidad de los colaboradores, direccionando los esfuerzos hacia el logro de las metas fortaleciendo la comunidad del conocimiento.

Tercero. Se recomienda, que los encargados estimulen el desempeño de los colaboradores que han cumplido sus metas de manera adecuada en mejora de la empresa, ya que el reconocimiento logra la motivación en el personal, lo cual trae resultados benéficos para la empresa, es bueno considerar dentro de los planes mecanismos que orienten a los participantes para tener un mejor desempeño de las actividades y mejor aun haciendo uso de las tecnologías.

Cuarto. Se sugiere al equipo directivo y docente, proporcionar un ambiente adecuado para iniciar un monitoreo por parte de los líderes de una entidad, con la intención de que se mejoren los resultados por parte de la empresa.

## VIII. PROPUESTA

Plan de mejora de habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, 2020

### 8.1. Objetivos

Objetivo general:

Desarrollar el plan de mejora de habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las instituciones educativas públicas de la UGEL 04, 2020

Objetivo específicos

- Promover el trabajo por comunidades educativas a través de la gestión del conocimiento en beneficio de las habilidades gerenciales y rendimiento laboral.
- Incentivar la investigación científica a nivel de docentes y directivos con la intención de acentuar las bases del conocimiento que permita atender los desafíos actuales del sistema educativo.

Responsable: Mg. Jeenny Rosmery Sánchez Huamán.

### 8.2. Descripción

La demanda de la sociedad a las instituciones que brindamos un servicio es definitivamente la buena gestión tanto a nivel directivo como a nivel docente. En este sentido después de la investigación realizada planteamos que la gestión escolar de las instituciones educativas de Ugel 04 ,debe ser considerada y gestionada en aspectos prioritarios como son la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales en el rendimiento laboral desarrolladas a través de cuatro dimensiones : organizacional, administrativa, pedagógica y comunitaria, según García y López (1999), para poder aspirar a una educación de calidad en beneficio del estudiante. Esta propuesta de intervención pretende contribuir con un modelo de gestión de conocimiento que involucre diversos conceptos investigados y herramientas que permitan identificar, adquirir, crear, almacenar, transformar y transmitir, usar y medir el conocimiento de una organización educativa para que se contribuya al fortalecimiento de las competencias laborales de los colaboradores.

Se propone que para que exista una eficaz relación entre la gestión del

conocimiento y habilidades gerenciales se debe armonizar la gestión a nivel personal ,trabajo colaborativo y trabajo gerencial con una eficaz planificación educativa reflejada en el bien común de los agentes educativos miembros de un mismo sistema educativo estatal quienes contemplan sus metas en la misión estratégica y visión compartida .Esta propuesta permitirá que tanto directivos como docentes trabaja en de forma organizada con metas comunes desde la planificación estratégica garantizando una innovación educativa y por ende relación humana enmarcada en el fin supremo que es el desarrollo integral de los estudiantes de EBR de la UGEL 04.

### 8.3. Ventajas y desventajas

Las ventajas que se puede brindar a los directivos, docentes y personal administrativo de IIEE de EBR están referida a la colaboración con los líderes coordinadores, calidad y gestión humana con respecto al establecimiento de un programa de gestión del conocimiento, es fortalecer las herramientas facilitadoras como lo son la tecnología y la disposición de los colaboradores al conocimiento asumiendo un compromiso de liderazgo educativo. Las desventajas son mínimas.

### 8.4. Justificación y explicación

El presente estudio tiene por finalidad de fortalecer a las autoridades ,docentes y administrativos de las IIEE de la UGEL 04 en el trabajo educativo de calidad promoviendo las buenas prácticas docentes como resultado de una eficaz gestión del conociendo donde las habilidades gerenciales beneficien al logro optimo del buen rendimiento laboral respondiendo de esta forma al logro exitoso de los compromisos de gestión educativa y así mismo marcar un precedente que permita establecer vínculos de trabajo colaborativos en la búsqueda del bien común .El liderazgo educativo y la toma de compromisos es responsabilidad de todos.

### 8.5. Actividades

Las actividades a desarrollarse serán:

Tabla 23

*Actividades a desarrollarse*

Actividad	Inicio y termino		Producto	Beneficio
Sensibilización a los participantes	Febrero	Febrero	Personal	229
Ejecución de semana de introducción	Marzo	Marzo	Plan personal	229
Conformación comunidad de gestión del conocimiento	Marzo	Marzo	Trabajo en redes educativas	229
Ejecución del plan de Monitoreo y compromisos asumidos	Abril	Junio	Trabajo en redes educativas	229
Evaluación Plan de mejora	Abril	Junio	Trabajo en redes educativas	229
	Febrero	Julio	Informe	229

8.5 Recursos materiales, humanos y financieros.

Materiales

Tabla 24

*Descripción de los materiales*

Material	Cantidad	Costo unitario S/.	Subtotal S/.
Cuadernillo del módulo	100 millares	30.00	3,000.00
Folder manila	100 unidades	0.50	50.00
Lapiceros	100 unidades	1.00	100.00
Lápices	150 lápices	1.00	150.00
Tajadores	100 unidades	1.00	100.00
Memoria USB	10 unidad	32	320.00
Otros Útiles de Escritorio	X unidades	varios	500.00
<b>Total</b>			<b>4,220.00</b>

Humanos

La presente propuesta tomará en cuenta recursos humanos, para poder ejecutar el plan de mejora en las IIEE de la Ugel 04.

Financieros

Tabla 25

*Descripción de los servicios*

<b>Condición</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo por servicio</b>	<b>Total S/</b>
Salarios	10	1000	10,000.00
Asesoría	2	1500	3,000.00
Asesoría estadística	1	800	800.00
Digitador/a	1	500	100.00
Movilidad			100.00
Viáticos			150.00
Fotocopias			50.00
Anillados			24.00
Impresiones			100.00
Trámites administrativos			100.00
			<b>14,424.00</b>

## REFERENCIAS

- Andrade, R. C. (2014). La gestión del conocimiento como instrumento de la investigación desde el pensamiento humanista en la administración. Alta Gerencia.
- Astinzá, S., & López, D. (2017). El proceso de construcción de acuerdos de convivencia en un centro educativo complementario. In IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.
- Arrow, Kenneth (1962). The economic implication of learning by doing. *Review of economic studies*, v. 29, n. 3, p. 153-173.
- Ayala, M. (2017) Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente. Lima-Perú.
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia.
- Bueno, E. (2012) Conocimientos e innovación. Hacia un modelo económico evolutivo sostenible. México Universidad autónoma metropolitana-DF.
- Bueno, E. (2000). Dirección del Conocimiento y Aprendizaje: Creación, distribución y mediación de Intangibles. Recuperado de <http://www.sedic.es/bueno.pdf>.
- Buffa Zin, M. A., & Febles Sacco, D. A. (2019). Habilidades técnicas y blandas en las startups de software y su evolución.
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolzco, F. y De la Torre, J. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT).

- Cavallucci de Dalmases, O. (2017). El reto de la comunicación: liderazgo comunicacional y herramientas negociadoras (Punto de Vista). Castellanos, O.F., Fúquene, A.M., & Ramírez, D.C. (2011). Análisis de tendencias de la información hacia la innovación. Bogotá: Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- Castrogiovanni, G., Ribeiro-Soriano, D., Mas-Tur, A. y Roig-Tierno, N., Where to acquire knowledge: Adapting knowledge management to financial institutions, *Journal of Business Research* (69), 1812-1816 (2016).
- Cavalluci, O (2015) El reto de la comunicación: Liderazgo comunicacional y herramientas negociadoras. Quito-Ecuador.
- Chidambaranathan, K. y RaniKumaresan, S., Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: An empirical study, *Library & Information Science Research* (37), 363-369 (2015).
- Chávez,G y H.(2020)La sociedad del conocimiento y su impacto en el mundo laboral y profesional. Sevilla- España.
- Cook, S.D.N., & Brown, J.S. (1999). Bridging epistemologies: The Generative Dance Between Organizational Knowledge and Organizational Knowing. *Organization Science*, 10(4), 381-400. Doi: 10.1287/ ORSC.10.4.381.
- Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 18.
- Conklin, W. (2012). Higher - Orden Thinking Skills to Develop 21 st Century Learners. Huntington Beach: Shell Educ 9-196.

- Cuadrado, G. (2020). Gestión del conocimiento en la universidad: cuestionario para la evaluación institucional. *Revista iberoamericana de educación superior*, 11(30), 201-218.
- Cuba, N., Mohamed, H. y Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Conrado*, 16(72), 278-285.
- De Almeida, M. (2008). Para comprender la complejidad. Recuperado de en: <http://www.edgarmorin.org/libros-sin-costo/91-para-comprender-la-complejidad.html>.
- De la Garza, M., Carpio, J., López, J. y Rodríguez, P. (2020). El liderazgo de servicio en relación al involucramiento en el trabajo. *Revista ESPACIOS*, 41(08).
- Díaz, E. (2020). Enfoque teórico de modelos de competencias para la formación de directivos. *Ámbito Investigativo*, 5(1), 24-30.
- Donawa, Z. y Gámez, W. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 8-35.
- Dolan, S., Jackson, S., & Schuler, R. (2003). *La Gestión de los recursos humanos*, 2ª edición. Madrid: McGraw Hil.
- Drucker, P. (1954) *The practice of management*. Ne York, EEUU.
- Drucker, P. (1968) *La gerencia efectiva: tareas económicas y decisiones arriesgadas*, Sussex, William Heinermann Ltd. Colombia: Norma.
- Druker, P. (2002). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Colombia: Norma.

- Echeverri, A., Lozada, N. y Arias, J. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. *Información tecnológica*, 29(1), 71-82.
- Elizondo, J. y Herrera, I. (2020). La relación de la gestión del conocimiento (GC) y la cultura organizacional (CO): Una revisión teórica. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 46-72.
- Flórez Llorente, E. (2016). Construcción de acuerdos a partir de las prácticas dialógicas en el aula (Master's thesis).
- Flores Mamani, Emilio, & Garcia Tejada, Mario Luis, & Calsina Ponce, Wilber Cesar & Yapuchura Sayco, Angelica (2016). Las Habilidades Sociales Y La Comunicación Interpersonal De Los Estudiantes De La Universidad Nacional Del Altiplano - Puno. *Comuni @ Ccion: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 7 (2), 5-14.
- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16 (1).
- Giraldo,C (2020) Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento para el colegio marymount de la ciudad de Medellín. Colombia.
- González, A. (2020), Estilos de dirección y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: Un análisis en la empresa Nexia Montes & Asociados S.A.S. de la ciudad de Manizales. Universidad Nacional de Colombia <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/7667504>.
- Gonzales, N y L. (2017) Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral de docentes de universidades privadas de Chimbote.

- Gonzalez, M. y LEY, J. (2019). Habilidades gerenciales y su influencia en la competitividad de las agroempresas del valle de Mexicali, México. *Revista ESPACIOS*, 40(42).
- Gonzaga, B. (2020). La gestión del conocimiento como generador de ventaja competitiva en organizaciones educativas (Lambayeque, Perú). *Revista Scientific*, 5(17), 205-220.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. México
- Hessen, L. (2005). *Teoría del Conocimiento*. Cap. I y II. Editorial Losada. (pp. 25, 46, 59, 67, 82, 85 y 171). Buenos Aires, Argentina.
- Herreros Huamani, D. W., & Rodríguez Montalvo, Y. (2017). Influencia de liderazgo motivacional en la percepción de la seguridad en los trabajadores de la empresa Malcon SAC.
- Hogan, T. (2004). *Pruebas psicológicas: Una introducción práctica*. México.
- Ibáñez y Castillo (2012). *Epistemología de la Gerencia y sus métodos*. Dirección de Medios y Publicaciones. Universidad de Carabobo, Valencia- Venezuela.
- Ibáñez, N. y Castillo, R. (2010). *Hacia una epistemología de la gerencia*. Colombia.
- Izamorar. (2015). *Habilidades del administrador – habilidades administrativas*. Obtenido de <https://izamorar.com/habilidades-del-administrador-habilidades-administrativas>.
- Jama, V. (2020) *Administrative management in the university extensions of the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador*.

- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H.; Schaufeli, W.; De Vet, H. & van der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Leyva, A., Espejel, J. y Cavazos, J. (2017). Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). *Revista Perspectiva Empresarial*, 4(1), 7-22.
- Lirios, C. (2018). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la gestión del conocimiento en una universidad pública del centro de México. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 9(27), 285-304.
- Manjarres, C. (2020) Colombia hacia una sociedad del conocimiento. Informe de la misión internacional de sabios 2019 por la educación, la ciencia, la tecnología y la innovación. Medellín –Colombia.
- Morales, M. (2019) Gestión del conocimiento  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352005000600004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000600004)
- Muñoz, E. M., Gracia, T. J. H., Torres-Flórez, D., Velázquez, M. D. R. G., & Arango, O. M. (2018). La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el Estado de Hidalgo. Madrid-España.
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. Bogotá-Colombia.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. USA, New York: Oxford University Press.

- Nonaka, Ikujiro (1991). "The knowledge creating company". Harvard business review on knowledge management. Boston: Harvard Business School Publishing, pp. 21-46.
- Nonaka, Ikujiro; Konno, Noboru (1998). "The concept of 'Ba': Building a foundation for knowledge creation". California management review, v. 40, n. 3, p. 40-54. <http://home.business.utah.edu/actme/7410/Nonaka%201998.pdf>
- Nonaka, Ikujiro; Takeuchi, Hirotaka (1995). The knowledge creating company. Oxford: Oxford University Press. ISBN: 978 0195092691.
- Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. In A. Castro Solano (ed.), Fundamentos de psicología positiva (pp. 137-181). Buenos Aires: Paidós.
- Pereda, F. (2016) Análisis de las habilidades directivas. Estudio Aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. Tesis doctoral. Universidad de Córdoba. Córdoba, Colombia.
- Pérez, V. y Urbáez, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento, 4(10), 201-227.
- Portal educación en red (2018) Avances de Investigación El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Perú.
- Prado, H. (2020) Habilidades directivas, clima organizacional en el compromiso laboral docente de Educación básica alternativa EBA UGEL 05-Lima-Peru
- Prusak, Laurence (2001). Where did knowledge management come from?". IBM systems journal, v. 40, n. 4, pp. 1002-1007. [http://dx.doi.org/10.1016/S0957-4174\(97\)00018-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0957-4174(97)00018-3).

- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Comportamiento organizacional. México: Person.
- Romero, O. (2016). Liderazgo motivacional: concepción y aplicación en la industria. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 12(2), 109-116.
- Rueda, L., Cueva, M. y Armas, R. (2020). Gestión del conocimiento en las Pymes del sector industrial de Ecuador. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, (E25), 322-335.
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5-11.
- Santos, M. (2016) Liderar una cultura de cambio .Ediciones Madrid-España.
- Seaton, C. Bresó, S. (2001). El desarrollo de un sistema de gestión del conocimiento para los institutos tecnológicos. Recuperado de <http://www.espaciosdigital.com>.
- Senge, Peter M. (1990). The fifth discipline: The age and practice of the learning organization. London: Century Business. ISBN: 0385260954.
- Sebastian, L. (2018) Análisis de las habilidades directivas. estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba-Colombia.
- Skinner, B. (1981). Reflexiones sobre el conductismo y sociedad. México: Trillas.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). Competence at Work. New York: Wiley
- Sveiby, Karl-Erik (2001). What is knowledge management? Brisbane: Sveiby Knowledge Associates.
- Skinner, B. (1981). Reflexiones sobre el conductismo y sociedad. México: Trillas.

- Solis,H. (2020) Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07.Lima-Perú.
- Taylor F. W. (1911). Principles of Scientific Management. New York and London, Harper & Brothers.
- Tipán, E. (2020). *Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Vázquez, G., Ulianov, I., Macías, J. y Juárez, L. (2020). Construcción-validación del cuestionario sobre madurez de gestión del conocimiento para innovación educativa en universidades. *Apertura: Revista de Innovación Educativa*, 12(1).
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Whetten, D, y Cameron, Kim. (2005), Desarrollo de habilidades directivas. Bogota.
- Zapata, J. M. (2016). Gestión del talento humano en universidades estatales. Lima: Universidad Cesar Vallejo
- Zare. (2016). La felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico). Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Zelayaran, M. (2015). Metodología de la Investigación Jurídica. Lima: Ediciones Jurídicas.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. Matriz de consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>							
<b>Título:</b> Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.							
<b>Autor:</b> Mgtr. Jeenny Rosmery Sánchez Huamán							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020?,</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento en la tarea en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.</p> <p>Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el Comportamientos contraproducentes en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.</p> <p>Existe influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento del contexto en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.</p>	<b>Variable 1: Gestión del conocimiento</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Liderazgo motivacional	Softwares actualizados	1	Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 21 - 48 Regular 49 - 76 Bueno 77 - 105
				Softwares especializados	2,3		
				Habilidades computacionales	4,5		
				Práctica laboral	67		
			Liderazgo comunicacional	Transmitir estrategias	8,9		
				Estilo de trabajo	10, 11		
				Colaboración	12		
			Construcción de acuerdos	Potencialidades	13, 14		
				Impulsar la creación	15, 16, 17		
				Toma de decisiones	18, 19		
				Estrategia	20, 21		
			<b>Variable 2: Habilidades gerenciales</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Habilidades técnicas	Software	1,2,3,4	Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 31 - 71 Regular 72 - 112 Bueno 113 - 155
				Idioma	5,6		
				Negociación	7,8,9,10		
			Habilidades de trato personal	Autocontrol	11,12,13,14		
				Autoconfianza	15,16		
Equilibrio emocional	17,18						
Empatía	19,20,21						
Habilidades conceptuales	Desarrollo de nuevos conceptos	22,23,24,25,26					
	Resolución de problemas	27,28,29,30,31					
<b>Variable 3: Rendimiento laboral</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
Rendimiento de tarea	Planeamiento	1,2	Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Deficiente 16 - 36 Moderado 37 - 57 Bueno			
	Organización de trabajo	3					
	Orientación a resultados	4					
	Priorización de trabajo	5					
	Eficiencia laboral	6, 7					
	Excesiva negatividad	8,9					

			Comportamiento contrapudentes	Acciones que dañan la organización	10, 11, 12	Siempre (5)	58 - 80
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa tareas laborales desafiante	13		
				Actualización de conocimiento	14		
				Habilidades laborales	15		
				Soluciones creativas	16		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>			<b>Estadística a utilizar</b>		
<p><b>Nivel:</b> Explicativa</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental-de corte transversal Correlación causal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> 332</p> <p><b>Muestra:</b> 229</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilística por conveniencia</p>	<p><b>Variable 1: Gestión del conocimiento</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  Autor:  Lirios (2018)  Año: 2020  Monitoreo: Individual  Ámbito de Aplicación: Ugel 04  Forma de Administración: Directa</p> <p><b>Variable 2: habilidades gerenciales</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  Autor: Carhuancho, Sicheri, Nolzco y De la Torre (2019)  Año: 2020  Monitoreo: Individual  Ámbito de Aplicación: Ugel 04  Forma de Administración: Directa</p> <p><b>Variable 3: Rendimiento laboral</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  Autor: Gabini y Salessi (2016)  Año: 2020  Monitoreo: Individual  Ámbito de Aplicación: Ugel 04  Forma de Administración: Directa</p>			<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Distribución de frecuencia, tablas de contingencia, figuras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Según Regresión logística</p>		

## ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

### Variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Gestión del conocimiento	Lirios (2018) son las habilidades, conocimientos y experiencias del capital intelectual, los discursos parecen reflejar una coordinación insuficiente o cuando menos una articulación pendiente entre las distintas instancias de la red formativa académica y profesional.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 11 indicadores y 21 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Liderazgo motivacional	Softwares actualizados	1	Escala ordinal	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Softwares especializados	2,3		
				Habilidades computacionales	4,5		
				Práctica laboral	67		
				Transmitir estrategias	8,9		
			Liderazgo comunicacional	Estilo de trabajo	10, 11		
				Colaboración	12		
				Potencialidades	13, 14		
				Impulsar la creación	15, 16, 17		
				Construcción de acuerdos	Toma de decisiones		
Estrategia	20, 21						

## ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

### Variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Habilidades gerenciales	Carhuancho, Sichei, Nolazco y De la Torre (2019) definieron que las habilidades gerenciales es el conjunto de acciones o conductas, que sistematizan el actuar gerencial en una organización para alcanzar los objetivos personales y organizacionales.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 9 indicadores y 31 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Habilidades técnicas	Software Idioma Negociación	1,2,3,4 5,6 7,8,9,10	Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 31 - 71
			Habilidades de trato personal	Autocontrol Autoconfianza	11,12,13,14 15,16		Regular 72 - 112
				Habilidades conceptuales	Equilibrio emocional Empatía Desarrollo de nuevos conceptos		
					Resolución de problemas		27,28,29,30,31

## ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

### Variable 3

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variables
Rendimiento laboral	Gabini y Salessi (2016) definieron como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 11 indicadores y 16 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Rendimiento de tarea	Planeamiento	1,2	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Deficiente 16 - 36 Moderado 37 -57 Bueno 58 - 80
				Organización de trabajo	3		
				Orientación a resultados	4		
				Priorización de trabajo	5		
			Comportamientos contraproducentes	Eficiencia laboral	6, 7		
				Excesiva negatividad	8,9		
				Acciones que dañan la organización	10, 11, 12		
				Iniciativa tareas laborales desafiante	13		
			Rendimiento en el contexto	Actualización de conocimiento	14		
				Habilidades laborales	15		
				Soluciones creativas	16		

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO  
ENCUESTA**

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

**Escala de Likert:**

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: LIDERAZGO MOTIVACIONAL</b>					
1	El personal encargado explica sobre los softwares actualizados					
2	El docente comunica las dificultades de los softwares especializados					
3	Los directivos informan los beneficios de los softwares especializados					
4	El personal encargado identifica tus habilidades computacionales					
5	Los docentes reconocen las habilidades computacionales					
6	Tus estudiantes reconocen las habilidades comunicativas de los docentes					
7	Los docentes reconocen tus aportes a las prácticas laborales					
	<b>DIMENSION 2: LIDERAZGO COMUNICACIONAL</b>					
8	El personal encargado incentiva tu creatividad					
9	El personal encargado incentiva tus habilidades computacionales					
10	Los directivos promueve tus aportes en la Institución Educativa					
11	Los directivos promoción tu estilo de trabajo					
12	Tus compañeros apoyan tus propuestas					
13	Tus profesores recomiendan tus habilidades computacionales					
14	Los estudiantes recomiendan tu trabajo					
	<b>DIMENSION 3: CONSTRUCCIÓN DE ACUERDOS</b>					
15	Los directivos y mi persona seleccionan el software idóneo					
16	Tus compañeros y mi persona apoya el proyecto de nuestro tutor					
17	Los docentes y mi persona acordamos el método idóneo para el trabajo					
18	Los directivos y mi persona proponen los objetivos comunes					
19	El personal encargado y mi persona alcanzan la meta a seguir					
20	tus compañeros y mi persona sigue las tareas acordadas con el líder					
21	Los directivos y nosotros seguiremos las estrategias convenidas					

Gracias por su valiosa colaboración

## CUESTIONARIO PARA MEDIR HABILIDADES GERENCIALES

### ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

**Escala de Likert:**

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES TÉCNICAS</b>						
1	Se capacita constantemente en el uso de software					
2	Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones					
3	Utiliza Prezi, PowToon u otra herramienta para sus presentaciones					
4	Utiliza software de diseño gráfico para la documentación					
5	Habla otro idioma para sus negociaciones					
6	Escribe en otro idioma para sus negociaciones					
7	Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte					
8	Averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia					
9	Soluciona conflictos previa negociación					
10	Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Árbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones					
<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES DE TRATO PERSONAL</b>						
11	Controla sus impulsos emocionales					
12	Controla el estrés en su desempeño laboral					
13	Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones					
14	Trata de mantener la calma a pesar de la situación					
15	Toma las decisiones con total seguridad					
16	Tiene plena confianza en sus capacidades					
17	Tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea					
18	Se deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno					
19	Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona					
20	Trata de entender a sus colaboradores ante una situación					
21	Considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones					
<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>						
22	Desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución Educativa.					
23	Desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.					
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa					

25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución Educativa.					
26	Está actualmente pensando en nuevos productos					
27	Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas					
28	ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos					
29	Para solucionar un problema considera las sugerencias de los docentes.					
30	Ante un problema que se presenta procura solucionarlo con prontitud					
31	Ante un problema asume una actitud drástica					

Gracias por su valiosa colaboración

## CUESTIONARIO PARA MEDIR RENDIMIENTO LABORAL

### ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

#### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>					
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>					
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.					
	<b>DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
15	Participé activamente de las reuniones laborales.					
16	Mi planificación laboral fue óptima.					

Gracias por su valiosa colaboración

## Anexo 4. Firma de expertos / datos de confiabilidad



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Dimensión 1: Liderazgo motivacional</b>								
1	El personal encargado explica sobre los softwares actualizados	X		X		X		
2	El docente comunica las dificultades de los softwares especializados	X		X		X		
3	Los directivos informan los beneficios de los softwares especializados	X		X		X		
4	El personal encargado identifica tus habilidades computacionales	X		X		X		
5	Los docentes reconocen las habilidades computacionales	X		X		X		
6	Tus estudiantes reconocen las habilidades comunicativas de los docentes	X		X		X		
7	Los docentes reconocen tus aportes a las prácticas laborales	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Liderazgo comunicacional</b>								
8	El personal encargado incentiva tu creatividad	X		X		X		
9	El personal encargado incentiva tus habilidades computacionales	X		X		X		
10	Los directivos promueve tus aportes en la Institución Educativa	X		X		X		
11	Los directivos promoción tu estilo de trabajo	X		X		X		
12	Tus compañeros apoyan tus propuestas	X		X		X		
13	Tus profesores recomiendan tus habilidades computacionales	X		X		X		
14	Los estudiantes recomiendan tu trabajo	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Construcción de acuerdos</b>								
15	Los directivos y mi persona seleccionan el software idóneo	X		X		X		
16	Tus compañeros y mi persona apoya el proyecto de nuestro tutor	X		X		X		
17	Los docentes y mi persona acordamos el método idóneo para el trabajo	X		X		X		
18	Los directivos y mi persona proponen los objetivos comunes	X		X		X		
19	El personal encargado y mi persona alcanzan la meta a seguir	X		X		X		
20	tus compañeros y mi persona sigue las tareas acordadas con el líder	X		X		X		
21	Los directivos y nosotros seguiremos las estrategias convenidas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: ~~Dx/~~ Mg: PÉREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO    DNI:25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

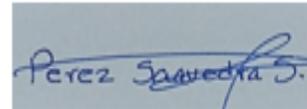
23 de octubre de 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Habilidades técnicas</b>							
1	Se capacita constantemente en el uso de software	X		X		X		
2	Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones	X		X		X		
3	Utiliza <del>Power Point</del> <del>Power Point</del> u otra herramienta para sus presentaciones	X		X		X		
4	Utiliza software de diseño gráfico para la documentación	X		X		X		
5	Habla otro idioma para sus negociaciones	X		X		X		
6	Escribe en otro idioma para sus negociaciones	X		X		X		
7	Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte	X		X		X		
8	Averigua antes de la negociación lo que ofrece la competencia	X		X		X		
9	Soluciona conflictos previa negociación	X		X		X		
10	Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Arbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Habilidades de trato personal</b>							
11	Controla sus impulsos emocionales	X		X		X		
12	Controla el estrés en su desempeño laboral	X		X		X		
13	Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones	X		X		X		
14	Trata de mantener la calma a pesar de la situación	X		X		X		
15	Toma las decisiones con total seguridad	X		X		X		
16	Tiene plena confianza en sus capacidades	X		X		X		
17	Tiene paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea	X		X		X		
18	Se deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno	X		X		X		
19	Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona	X		X		X		
20	Trata de entender a sus colaboradores ante una situación	X		X		X		
21	Considera los sentimientos de las personas para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Habilidades conceptuales</b>							
22	Desarrolla nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución Educativa.	X		X		X		
23	Desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.	X		X		X		
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa	X		X		X		
25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución Educativa.	X		X		X		
26	Está actualmente pensando en nuevos productos	X		X		X		

27	Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas	X		X		X		
28	ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos	X		X		X		
29	Para solucionar un problema considera las sugerencias de los docentes.	X		X		X		
30	Ante un problema que se presenta procura solucionarlo con prontitud	X		X		X		
31	Ante un problema asume una actitud drástica	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

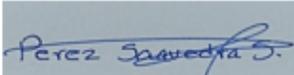
Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dx/~~ Mg: PÉREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO    DNI:25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

23 de octubre del 2020

<sup>1</sup> ~~pertinencia~~: El ítem corresponde el concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Rendimiento en la tarea</b>							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Rendimiento en el contexto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	X		X		X		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dn/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO        DNI:25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

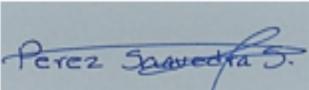
20 de octubre del 220

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



---

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo motivacional</b>							
1	El personal encargado explica sobre los softwares actualizados	x		x		x		
2	El docente comunica las dificultades de los softwares especializados	x		x		x		
3	Los directivos informan los beneficios de los softwares especializados	x		x		x		
4	El personal encargado identifica tus habilidades computacionales	x		x		x		
5	Los docentes reconocen las habilidades computacionales	x		x		x		
6	Tus estudiantes reconocen las habilidades comunicativas de los docentes	x		x		x		
7	Los docentes reconocen tus aportes a las prácticas laborales	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo comunicacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El personal encargado incentiva tu creatividad	x		x		x		
9	El personal encargado incentiva tus habilidades computacionales	x		x		x		
10	Los directivos promueve tus aportes en la Institución Educativa	x		x		x		
11	Los directivos promoción tu estilo de trabajo	x		x		x		
12	Tus compañeros apoyan tus propuestas	x		x		x		
13	Tus profesores recomiendan tus habilidades computacionales	x		x		x		
14	Los estudiantes recomiendan tu trabajo	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Construcción de acuerdos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los directivos y mi persona seleccionan el software idóneo	x		x		x		
16	Tus compañeros y mi persona apoya el proyecto de nuestro tutor	x		x		x		
17	Los docentes y mi persona acordamos el método idóneo para el trabajo	x		x		x		
18	Los directivos y mi persona proponen los objetivos comunes	x		x		x		
19	El personal encargado y mi persona alcanzan la meta a seguir	x		x		x		
20	tus compañeros y mi persona sigue las tareas acordadas con el líder	x		x		x		
21	Los directivos y nosotros seguiremos las estrategias convenidas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. - HUGO VICTOR RAUL VALENZUELA SEPULVEDA   DNI: 46429492

Especialidad del validador: DR. GESTION PÚBLICA Y GOVERNABILIDAD.

10 de octubre del 2020

<sup>1</sup> pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

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

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



-----  
HUGO VICTOR RAUL VALENZUELA SEPULVEDA

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: habilidades técnicas</b>							
1	Se capacita constantemente en el uso de software	x		x		x		
2	Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones	x		x		x		
3	Utiliza <del>Prezi</del> , <del>PowerToon</del> u otra herramienta para sus presentaciones	x		x		x		
4	Utiliza software de diseño gráfico para la documentación	x		x		x		
5	Habla otro idioma para sus negociaciones	x		x		x		
6	Escribe en otro idioma para sus negociaciones	x		x		x		
7	Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte	x		x		x		
8	<del>Averigua</del> antes de la negociación lo que ofrece la competencia	x		x		x		
9	Soluciona conflictos previa negociación	x		x		x		
10	Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Arbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: habilidades de trato personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Controla sus impulsos emocionales	x		x		x		
12	Controla el estrés en su desempeño laboral	x		x		x		
13	Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones	x		x		x		
14	Trata de mantener la calma a pesar de la situación	x		x		x		
15	Toma las decisiones con total seguridad	x		x		x		
16	Tiene plena confianza en sus capacidades	x		x		x		
17	<del>Tiene</del> paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea	x		x		x		
18	<del>Se</del> deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno	x		x		x		
19	Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona	x		x		x		
20	Trata de entender a sus colaboradores ante una situación	x		x		x		
21	<del>Considera</del> los sentimientos de las personas para la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: habilidades conceptuales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	<del>Desarrolla</del> nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución Educativa.	x		x		x		
23	Desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.	x		x		x		
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa	x		x		x		
25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución Educativa.	x		x		x		
26	Está actualmente pensando en nuevos productos	x		x		x		
27	Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas	x		x		x		

28	ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos	x		x		x	
29	Para solucionar un problema considera las sugerencias de los docentes.	x		x		x	
30	Ante un problema que se presenta procura solucionarlo con prontitud	x		x		x	
31	Ante un problema asume una actitud drástica	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: HUGO VICTOR RAUL VALENZUELA SEPULVEDA            DNI: 46429492

Especialidad del validador: DR. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

10 de octubre del 2020

- <sup>1</sup> pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
**HUGO VICTOR RAUL VALENZUELA**  
 SEPULVEDA Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: rendimiento en la tarea</b>							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	x		x		x		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	x		x		x		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	x		x		x		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	x		x		x		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	x		x		x		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: comportamientos contraproducentes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	x		x		x		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	x		x		x		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	x		x		x		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	x		x		x		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: rendimiento en el contexto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	x		x		x		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	x		x		x		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ~~HAY~~ SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: HUGO VICTOR RAUL VALENZUELA SEPULVEDA   DNI: 46429492

Especialidad del validador: DR. GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

10 de octubre del 2020

<sup>1</sup>**Certeza:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



HUGO VICTOR RAUL VALENZUELA SEPULVEDA  
 Firma del Excmo. Jefe de Instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo motivacional</b>							
1	El personal encargado explica sobre los softwares actualizados	x		x		x		
2	El docente comunica las dificultades de los softwares especializados	x		x		x		
3	Los directivos informan los beneficios de los softwares especializados	x		x		x		
4	El personal encargado identifica tus habilidades computacionales	x		x		x		
5	Los docentes reconocen las habilidades computacionales	x		x		x		
6	Tus estudiantes reconocen las habilidades comunicativas de los docentes	x		x		x		
7	Los docentes reconocen tus aportes a las prácticas laborales	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo comunicacional</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	El personal encargado incentiva tu creatividad	x		x		x		
9	El personal encargado incentiva tus habilidades computacionales	x		x		x		
10	Los directivos promueve tus aportes en la Institución Educativa	x		x		x		
11	Los directivos promoción tu estilo de trabajo	x		x		x		
12	Tus compañeros apoyan tus propuestas	x		x		x		
13	Tus profesores recomiendan tus habilidades computacionales	x		x		x		
14	Los estudiantes recomiendan tu trabajo	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Construcción de acuerdos</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Los directivos y mi persona seleccionan el software idóneo	x		x		x		
16	Tus compañeros y mi persona apoya el proyecto de nuestro tutor	x		x		x		
17	Los docentes y mi persona acordamos el método idóneo para el trabajo	x		x		x		
18	Los directivos y mi persona proponen los objetivos comunes	x		x		x		
19	El personal encargado y mi persona alcanzan la meta a seguir	x		x		x		
20	tus compañeros y mi persona sigue las tareas acordadas con el líder	x		x		x		
21	Los directivos y nosotros seguiremos las estrategias convenidas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador: D.º FELIPE GUIZADO OSCCO.   DNI: 31169557

Especialidad del validador: DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FILIAL LIMA NORTE

29 de Setiembre del 2020

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

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



---

FELIPE GUIZADO OSCCO  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: habilidades técnicas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se capacita constantemente en el uso de software	x		x		x		
2	Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones	x		x		x		
3	Utiliza <del>Power</del> , <del>Powerpoint</del> , u otra herramienta para sus presentaciones	x		x		x		
4	Utiliza software de diseño gráfico para la documentación	x		x		x		
5	Habla otro idioma para sus negociaciones	x		x		x		
6	Escribe en otro idioma para sus negociaciones	x		x		x		
7	Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte	x		x		x		
8	<del>Verifica</del> , antes de la negociación lo que ofrece la competencia	x		x		x		
9	Soluciona conflictos previa negociación	x		x		x		
10	Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Arbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: habilidades de trato personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Controla sus impulsos emocionales	x		x		x		
12	Controla el estrés en su desempeño laboral	x		x		x		
13	Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones	x		x		x		
14	Trata de mantener la calma a pesar de la situación	x		x		x		
15	Toma las decisiones con total seguridad	x		x		x		
16	Tiene plena confianza en sus capacidades	x		x		x		
17	<del>Tiene</del> paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea	x		x		x		
18	<del>Se</del> deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno	x		x		x		
19	Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona	x		x		x		
20	Trata de entender a sus colaboradores ante una situación	x		x		x		
21	<del>Considera</del> los sentimientos de las personas para la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: habilidades conceptuales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	<del>Desarrolla</del> nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución Educativa.	x		x		x		
23	Desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.	x		x		x		
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa	x		x		x		
25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución Educativa.	x		x		x		
26	Está actualmente pensando en nuevos productos	x		x		x		

27	Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas	x		x		x	
28	ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos	x		x		x	
29	Para solucionar un problema considera las sugerencias de los docentes.	x		x		x	
30	Ante un problema que se presenta procura solucionarlo con prontitud	x		x		x	
31	Ante un problema asume una actitud drástica	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. FELIPE GUIZADO OSCCO    DNI: 31169557

Especialidad del validador: DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FILIAL LIMA NORTE

29 de Setiembre del 2020

<sup>1</sup>**Definición:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



-----  
**FELIPE GUIZADO OSCCO**  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: rendimiento en la tarea</b>							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	x		x		x		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	x		x		x		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	x		x		x		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	x		x		x		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	x		x		x		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: comportamientos contraproducentes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	x		x		x		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	x		x		x		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	x		x		x		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	x		x		x		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: rendimiento en el contexto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	x		x		x		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	x		x		x		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. FELIPE GUIZADO OSCCO.    DNI: 31169557

Especialidad del validador: DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FILIAL LIMA NORTE

29 de Setiembre del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	x		x		x	
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	x		x		x	
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.	x		x		x	
	<b>Dimensión 3: rendimiento en el contexto</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	x		x		x	
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x	
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	x		x		x	
16	Mi planificación laboral fue óptima.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA.**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. FELIPE GUIZADO OSCCO.**    DNI: 31169557

Especialidad del validador: **DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FILIAL LIMA NORTE**

**29 de Setiembre del 2020**

<sup>1</sup>**Relevancia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, concreto y directo.



-----  
**FELIPE GUIZADO OSCCO**  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo motivacional</b>							
1	El personal encargado explica sobre los softwares actualizados	x		x		x		
2	El docente comunica las dificultades de los softwares especializados	x		x		x		
3	Los directivos informan los beneficios de los softwares especializados	x		x		x		
4	El personal encargado identifica tus habilidades computacionales	x		x		x		
5	Los docentes reconocen las habilidades computacionales	x		x		x		
6	Tus estudiantes reconocen las habilidades comunicativas de los docentes	x		x		x		
7	Los docentes reconocen tus aportes a las prácticas laborales	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo comunicacional</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	El personal encargado incentiva tu creatividad	x		x		x		
9	El personal encargado incentiva tus habilidades computacionales	x		x		x		
10	Los directivos promueve tus aportes en la Institución Educativa	x		x		x		
11	Los directivos promoción tu estilo de trabajo	x		x		x		
12	Tus compañeros apoyan tus propuestas	x		x		x		
13	Tus profesores recomiendan tus habilidades computacionales	x		x		x		
14	Los estudiantes recomiendan tu trabajo	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Construcción de acuerdos</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Los directivos y mi persona seleccionan el software idóneo	x		x		x		
16	Tus compañeros y mi persona apoya el proyecto de nuestro tutor	x		x		x		
17	Los docentes y mi persona acordamos el método idóneo para el trabajo	x		x		x		
18	Los directivos y mi persona proponen los objetivos comunes	x		x		x		
19	El personal encargado y mi persona alcanzan la meta a seguir	x		x		x		
20	tus compañeros y mi persona sigue las tareas acordadas con el líder	x		x		x		
21	Los directivos y nosotros seguiremos las estrategias convenidas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. : ANAMPI ATAPAUCHAR CARMEN DEL ROSARIO.   DNI: 10377267

Especialidad del validador: DRA .EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

1 de octubre del 2020

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

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



-----  
ANAMPI ATAPAUCHAR CARMEN DEL ROSARIO

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: habilidades técnicas</b>							
1	Se capacita constantemente en el uso de software	x		x		x		
2	Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones	x		x		x		
3	Utiliza <del>Prezi</del> , <del>PowerPoint</del> , u otra herramienta para sus presentaciones	x		x		x		
4	Utiliza software de diseño gráfico para la documentación	x		x		x		
5	Habla otro idioma para sus negociaciones	x		x		x		
6	Escribe en otro idioma para sus negociaciones	x		x		x		
7	Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte	x		x		x		
8	<del>Averigua</del> , antes de la negociación lo que ofrece la competencia	x		x		x		
9	Soluciona conflictos previa negociación	x		x		x		
10	Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Arbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: habilidades de trato personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Controla sus impulsos emocionales	x		x		x		
12	Controla el estrés en su desempeño laboral	x		x		x		
13	Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones	x		x		x		
14	Trata de mantener la calma a pesar de la situación	x		x		x		
15	Toma las decisiones con total seguridad	x		x		x		
16	Tiene plena confianza en sus capacidades	x		x		x		
17	<del>Tiene</del> paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea	x		x		x		
18	<del>Se</del> deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno	x		x		x		
19	Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona	x		x		x		
20	Trata de entender a sus colaboradores ante una situación	x		x		x		
21	<del>Considera</del> los sentimientos de las personas para la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: habilidades conceptuales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	<del>Desarrolla</del> nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución Educativa.	x		x		x		
23	Desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.	x		x		x		
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa	x		x		x		
25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución Educativa.	x		x		x		
26	Está actualmente pensando en nuevos productos	x		x		x		
27	Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas	x		x		x		

28	ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos	x		x		x	
29	Para solucionar un problema considera las sugerencias de los docentes.	x		x		x	
30	Ante un problema que se presenta procura solucionarlo con prontitud	x		x		x	
31	Ante un problema asume una actitud drástica	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. : CARMEN DEL ROSARIO ANAMPI ATAPAUCHAR.        DNI: 10377267

Especialidad del validador: DRA.EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

1 de octubre del 2020

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

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



-----  
ANAMPI ATAPAUCHAR CARMEN DEL ROSARIO  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: rendimiento en la tarea</b>								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	x		x		x		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	x		x		x		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	x		x		x		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	x		x		x		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	x		x		x		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: comportamientos contraproducentes</b>								
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	x		x		x		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	x		x		x		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	x		x		x		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	x		x		x		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: rendimiento en el contexto</b>								
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	x		x		x		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	x		x		x		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: CARMEN DEL ROSARIO ANAMPI ATAPAUCHAR    DNI: 10377267

Especialidad del validador: DRA. EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

1 de octubre del 2020

<sup>1</sup>**Definición:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



ANAMPI ATAPAUCHAR CARMEN DEL ROSARIO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo motivacional</b>							
1	El personal encargado explica sobre los softwares actualizados	x		x		x		
2	El docente comunica las dificultades de los softwares especializados	x		x		x		
3	Los directivos informan los beneficios de los softwares especializados	x		x		x		
4	El personal encargado identifica tus habilidades computacionales	x		x		x		
5	Los docentes reconocen las habilidades computacionales	x		x		x		
6	Tus estudiantes reconocen las habilidades comunicativas de los docentes	x		x		x		
7	Los docentes reconocen tus aportes a las prácticas laborales	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo comunicacional</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	El personal encargado incentiva tu creatividad	x		x		x		
9	El personal encargado incentiva tus habilidades computacionales	x		x		x		
10	Los directivos promueve tus aportes en la Institución Educativa	x		x		x		
11	Los directivos promoción tu estilo de trabajo	x		x		x		
12	Tus compañeros apoyan tus propuestas	x		x		x		
13	Tus profesores recomiendan tus habilidades computacionales	x		x		x		
14	Los estudiantes recomiendan tu trabajo	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Construcción de acuerdos</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Los directivos y mi persona seleccionan el software idóneo	x		x		x		
16	Tus compañeros y mi persona apoya el proyecto de nuestro tutor	x		x		x		
17	Los docentes y mi persona acordamos el método idóneo para el trabajo	x		x		x		
18	Los directivos y mi persona proponen los objetivos comunes	x		x		x		
19	El personal encargado y mi persona alcanzan la meta a seguir	x		x		x		
20	tus compañeros y mi persona sigue las tareas acordadas con el líder	x		x		x		
21	Los directivos y nosotros seguiremos las estrategias convenidas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. ESTELA NOEMY AGUILAR CALERO.   DNI: 07941559

Especialidad del validador: DRA .EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

10 de octubre del 2020

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

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



-----  
ESTELA NOEMY AGUILAR CALEROO  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: habilidades técnicas</b>							
1	Se capacita constantemente en el uso de software	x		x		x		
2	Utiliza Ms Excel para la toma de decisiones	x		x		x		
3	Utiliza <del>Prezi, PowToon</del> u otra herramienta para sus presentaciones	x		x		x		
4	Utiliza software de diseño gráfico para la documentación	x		x		x		
5	Habla otro idioma para sus negociaciones	x		x		x		
6	Escribe en otro idioma para sus negociaciones	x		x		x		
7	Cuando va a negociar recopila información sobre su contraparte	x		x		x		
8	<del>Averigua</del> antes de la negociación lo que ofrece la competencia	x		x		x		
9	Soluciona conflictos previa negociación	x		x		x		
10	Para tomar decisiones usa alguna herramienta como: Arbol de Problemas, Ishikawa, Pareto para la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: habilidades de trato personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Controla sus impulsos emocionales	x		x		x		
12	Controla el estrés en su desempeño laboral	x		x		x		
13	Realiza sus actividades con normalidad independientemente de sus emociones	x		x		x		
14	Trata de mantener la calma a pesar de la situación	x		x		x		
15	Toma las decisiones con total seguridad	x		x		x		
16	Tiene plena confianza en sus capacidades	x		x		x		
17	<del>Tiene</del> paciencia con las personas que tardan en realizar su tarea	x		x		x		
18	<del>Se</del> deja influenciar por los cambios de emociones de su entorno	x		x		x		
19	Brinda confianza para que sus colaboradores dialoguen con su persona	x		x		x		
20	Trata de entender a sus colaboradores ante una situación	x		x		x		
21	<del>Considera</del> los sentimientos de las personas para la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: habilidades conceptuales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
22	<del>Desarrolla</del> nuevos productos para lograr el posicionamiento de la Institución Educativa.	x		x		x		
23	Desarrolla nuevos productos para lograr con el objetivo.	x		x		x		
24	Se implementó en el último año nuevos productos para la empresa	x		x		x		
25	Se implementó en los últimos 5 años nuevos productos o materiales para la Institución Educativa.	x		x		x		
26	Está actualmente pensando en nuevos productos	x		x		x		
27	Evalúa varias alternativas para la solución de los problemas	x		x		x		

28	ante un problema asume una actitud constructiva y aprende de ellos	x		x		x	
29	Para solucionar un problema considera las sugerencias de los docentes.	x		x		x	
30	Ante un problema que se presenta procura solucionarlo con prontitud	x		x		x	
31	Ante un problema asume una actitud drástica	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. ESTELA NOEMY AGUILAR CALERO.      DNI: 07941559

Especialidad del validador: DRA.EN GESTIÓN PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.

10 de octubre del 2020

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

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



-----  
**ESTELA NOEMY AGUILAR CALERO**  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: rendimiento en la tarea</b>								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	x		x		x		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	x		x		x		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	x		x		x		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	x		x		x		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	x		x		x		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: comportamientos contraproducentes</b>								
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	x		x		x		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	x		x		x		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	x		x		x		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	x		x		x		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: rendimiento en el contexto</b>								
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	x		x		x		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	x		x		x		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA.**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: ESTELA NOEMY AGUILAR CALERO   DNI: 07941559

Especialidad del validador: DRA. EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

10 de octubre del 2020

<sup>1</sup>**Definición:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESTELA NOEMY AGUILAR CALERO  
Firma del Experto Informante.

Nivel de confiabilidad

Tabla 7

Nivel de confiabilidad

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

Tabla 23

Estadística de fiabilidad de las variables.

Variable	Alfa de Crombach	Nº de elementos
Gestión del conocimiento	0.946	21
Habilidades gerenciales	0.957	31
Rendimiento laboral	0.938	16

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Interpretación: se observa que el Alfa de Crombach de las variables es de alta confiabilidad.

## Anexo 5. Base de datos de la investigación

Gestión del conocimiento																									
	Liderazgo motivacional							Liderazgo comunicacional							Construcción de acuerdos										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21				
1	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	3	13	3	3	2	3	3	4	4	22	65
2	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	3	13	3	3	4	3	5	5	5	28	70
3	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	3	3	15	36	
4	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	2	4	4	22	59
5	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	4	4	15	38	
6	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	1	1	1	11	3	3	3	3	3	4	4	4	23	51
7	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	9	2	2	2	2	3	3	3	17	39	
8	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	20	3	2	3	4	5	5	5	27	70	
9	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	17	2	1	1	3	2	1	1	11	44	
10	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	25	4	4	4	4	5	5	5	31	83	
11	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	11	2	2	2	3	4	3	3	19	46	
12	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	26	4	4	3	4	4	5	5	29	81	
13	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	15	4	3	3	3	4	4	4	25	56	
14	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	29	3	3	4	4	5	5	5	29	89	
15	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	24	4	4	4	3	5	5	5	30	76	
16	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	14	4	3	3	2	2	4	4	22	51	
17	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	23	4	3	3	4	4	4	4	26	74	
18	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	2	4	5	5	24	45	
19	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	68	
20	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	11	1	1	1	1	2	3	3	12	44	
21	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	5	5	19	37	
22	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	15	1	1	5	3	5	5	5	25	57	
23	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	9	2	2	2	3	3	3	3	18	43	
24	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	3	3	14	30	
25	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	7	5	3	3	4	5	5	5	30	51	
26	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	14	4	3	3	2	3	4	4	23	56	
27	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	2	24	4	3	3	4	4	4	4	26	74	
28	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	1	2	5	17	3	2	5	4	5	5	5	29	69	
29	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	4	1	20	5	4	5	5	5	5	5	34	87	
30	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	2	3	3	16	3	3	3	3	5	5	5	27	64	
31	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	4	1	22	5	4	5	5	5	5	5	34	89	
32	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	4	3	23	3	4	5	5	5	5	5	32	84	
33	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	13	3	3	2	3	3	4	4	22	65	
34	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	13	3	3	4	3	5	5	5	28	70	
35	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	3	3	15	36	
36	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	2	4	4	22	59	
37	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	4	4	15	38	
38	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	1	1	1	11	3	3	3	3	3	4	4	23	51	
39	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	9	2	2	2	2	3	3	3	17	39	
40	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	20	3	2	3	4	5	5	5	27	70	
41	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	17	2	1	1	3	2	1	1	11	44	
42	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	25	4	4	4	4	5	5	5	31	83	

43	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	2	11	2	2	2	3	4	3	19	46
44	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	3	26	4	4	3	4	4	5	29	81
45	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	2	15	4	3	3	3	4	4	25	56
46	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	3	29	3	3	4	4	5	5	29	89
47	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	3	24	4	4	4	3	5	5	30	76
48	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	3	14	4	3	3	2	2	4	22	51
49	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	4	26	74
50	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	2	4	5	24	45
51	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	22	68
52	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	2	11	1	1	1	1	2	3	12	44
53	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	5	19	37
54	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	2	15	1	1	5	3	5	5	25	57
55	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	1	9	2	2	2	3	3	3	18	43
56	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	3	14	30
57	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	5	3	3	4	5	5	30	51
58	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	14	4	3	3	2	3	4	23	56
59	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	2	4	24	4	3	3	4	4	4	26	74
60	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	1	2	5	1	17	3	2	5	4	5	5	29	69
61	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	4	1	3	20	5	4	5	5	5	5	34	87
62	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	2	3	3	1	16	3	3	3	3	5	5	27	64
63	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	4	1	4	22	5	4	5	5	5	5	34	89
64	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	5	5	5	5	32	84
65	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	3	13	3	3	2	3	3	4	22	65
66	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	3	13	3	3	4	3	5	5	28	70
67	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	3	15	36
68	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	2	4	22	59
69	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	4	15	38
70	3	2	3	2	2	3	1	17	1	1	3	1	1	1	3	11	3	3	3	3	3	4	23	51
71	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	2	9	2	2	2	2	3	3	17	39
72	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	3	20	3	2	3	4	5	5	27	70
73	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	2	17	2	1	1	3	2	1	11	44
74	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	5	5	31	83
75	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	2	11	2	2	2	3	4	3	19	46
76	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	3	26	4	4	3	4	4	5	29	81
77	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	2	15	4	3	3	3	4	4	25	56
78	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	3	29	3	3	4	4	5	5	29	89
79	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	3	24	4	4	4	3	5	5	30	76
80	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	3	14	4	3	3	2	2	4	22	51
81	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	4	26	74
82	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	2	4	5	24	45
83	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	22	68
84	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	2	11	1	1	1	1	2	3	12	44
85	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	5	19	37
86	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	2	15	1	1	5	3	5	5	25	57
87	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	1	9	2	2	2	3	3	3	18	43
88	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	3	14	30
89	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	5	3	3	4	5	5	30	51
90	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	14	4	3	3	2	3	4	23	56
91	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	2	4	24	4	3	3	4	4	4	26	74
92	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	1	2	5	1	17	3	2	5	4	5	5	29	69
93	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	4	1	3	20	5	4	5	5	5	5	34	87
94	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	2	3	3	1	16	3	3	3	3	5	5	27	64
95	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	4	1	4	22	5	4	5	5	5	5	34	89
96	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	5	5	5	5	32	84
97	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	3	13	3	3	2	3	3	4	22	65

98	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	3	13	3	3	4	3	5	5	5	28	70
99	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	3	3	15	36
100	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	2	4	4	22	59
101	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	4	4	15	38
102	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	1	1	1	3	11	3	3	3	3	3	4	4	23	51
103	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	1	9	2	2	2	2	3	3	3	17	39
104	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	3	20	3	2	3	4	5	5	5	27	70
105	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	2	17	2	1	1	3	2	1	1	11	44
106	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	5	5	5	31	83
107	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	2	11	2	2	2	3	4	3	3	19	46
108	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	3	26	4	4	3	4	4	5	5	29	81
109	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	2	15	4	3	3	3	4	4	4	25	56
110	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	3	29	3	3	4	4	5	5	5	29	89
111	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	3	24	4	4	4	3	5	5	5	30	76
112	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	3	14	4	3	3	2	2	4	4	22	51
113	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	4	4	26	74
114	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	2	4	5	5	24	45
115	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	68
116	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	2	11	1	1	1	1	2	3	3	12	44
117	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	5	5	19	37
118	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	2	15	1	1	5	3	5	5	5	25	57
119	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	1	9	2	2	2	3	3	3	3	18	43
120	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	3	3	14	30
121	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	5	3	3	4	5	5	5	30	51
122	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	14	4	3	3	2	3	4	4	23	56
123	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	3	24	4	4	4	3	5	5	5	30	76
124	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	3	14	4	3	3	2	2	4	4	22	51
125	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	4	4	26	74
126	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	2	4	5	5	24	45
127	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	68
128	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	2	11	1	1	1	1	2	3	3	12	44
129	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	5	5	19	37
130	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	2	15	1	1	5	3	5	5	5	25	57
131	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	1	9	2	2	2	3	3	3	3	18	43
132	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	3	3	14	30
133	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	3	13	3	3	2	3	3	4	4	22	65
134	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	3	13	3	3	4	3	5	5	5	28	70
135	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	3	3	15	36
136	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	2	4	4	22	59
137	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	4	4	15	38
138	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	1	1	1	3	11	3	3	3	3	3	4	4	23	51
139	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	2	9	2	2	2	2	3	3	3	17	39
140	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	3	20	3	2	3	4	5	5	5	27	70
141	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	2	17	2	1	1	3	2	1	1	11	44
142	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	5	5	5	31	83
143	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	2	11	2	2	2	3	4	3	3	19	46
144	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	3	26	4	4	3	4	4	5	5	29	81
145	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	2	15	4	3	3	3	4	4	4	25	56
146	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	3	29	3	3	4	4	5	5	5	29	89
147	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	3	24	4	4	4	3	5	5	5	30	76
148	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	3	14	4	3	3	2	2	4	4	22	51
149	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	4	4	26	74
150	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	2	4	5	5	24	45
151	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	68
152	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	2	11	1	1	1	1	2	3	3	12	44

153	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	5	5	19	37
154	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	2	15	1	1	5	3	5	5	25	57
155	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	9	2	2	2	3	3	3	3	18	43
156	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	3	3	14	30
157	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	7	5	3	3	4	5	5	5	30	51
158	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	14	4	3	3	2	3	4	4	23	56
159	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	2	24	4	3	3	4	4	4	4	26	74
160	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	1	2	5	1	17	3	2	5	4	5	5	29	69
161	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	4	1	3	20	5	4	5	5	5	5	34	87
162	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	2	3	3	1	16	3	3	3	3	5	5	27	64
163	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	4	1	4	22	5	4	5	5	5	5	34	89
164	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	5	5	5	5	32	84
165	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	13	3	3	2	3	3	4	4	22	65
166	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	13	3	3	4	3	5	5	5	28	70
167	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	3	3	15	36
168	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	2	4	22	59
169	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	4	4	15	38
170	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	1	1	1	11	3	3	3	3	3	4	4	23	51
171	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	9	2	2	2	2	3	3	3	17	39
172	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	3	20	3	2	3	4	5	5	27	70
173	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	2	17	2	1	1	3	2	1	11	44
174	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	5	5	31	83
175	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	11	2	2	2	3	4	3	3	19	46
176	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	3	26	4	4	3	4	4	5	29	81
177	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	2	15	4	3	3	3	4	4	25	56
178	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	3	29	3	3	4	4	5	5	29	89
179	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	3	24	4	4	4	3	5	5	30	76
180	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	3	14	4	3	3	2	2	4	22	51
181	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	4	26	74
182	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	2	4	5	5	24	45
183	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	22	68
184	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	2	11	1	1	1	1	2	3	12	44
185	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	5	5	19	37
186	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	2	15	1	1	5	3	5	5	25	57
187	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	9	2	2	2	3	3	3	3	18	43
188	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	3	3	14	30
189	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	7	5	3	3	4	5	5	5	30	51
190	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	14	4	3	3	2	3	4	4	23	56
191	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	2	4	24	4	3	3	4	4	4	26	74
192	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	1	2	5	1	17	3	2	5	4	5	5	29	69
193	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	4	1	3	20	5	4	5	5	5	5	34	87
194	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	2	3	3	1	16	3	3	3	3	5	5	27	64
195	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	4	1	4	22	5	4	5	5	5	5	34	89
196	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	5	5	5	5	32	84
197	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	13	3	3	2	3	3	4	4	22	65
198	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	13	3	3	4	3	5	5	5	28	70
199	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	3	3	15	36
200	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	2	4	22	59
201	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	4	3	23	3	4	5	5	5	5	5	32	84
202	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	13	3	3	2	3	3	4	4	22	65
203	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	13	3	3	4	3	5	5	5	28	70
204	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	3	3	15	36
205	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	2	4	22	59
206	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	4	4	15	38
207	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	1	1	1	11	3	3	3	3	3	4	4	23	51

208	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	2	9	2	2	2	2	3	3	3	17	39
209	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	3	20	3	2	3	4	5	5	5	27	70
210	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	2	17	2	1	1	3	2	1	1	11	44
211	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	5	5	5	31	83
212	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	2	11	2	2	2	3	4	3	3	19	46
213	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	3	26	4	4	3	4	4	5	5	29	81
214	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	2	15	4	3	3	3	4	4	4	25	56
215	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	3	29	3	3	4	4	5	5	5	29	89
216	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	3	24	4	4	4	3	5	5	5	30	76
217	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	3	14	4	3	3	2	2	4	4	22	51
218	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	4	4	26	74
219	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	3	2	3	2	4	5	5	24	45
220	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	68
221	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	2	11	1	1	1	1	2	3	3	12	44
222	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	5	5	19	37
223	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	2	15	1	1	5	3	5	5	5	25	57
224	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	1	9	2	2	2	3	3	3	3	18	43
225	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	3	3	14	30
226	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	1	7	5	3	3	4	5	5	5	30	51
227	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	14	4	3	3	2	3	4	4	23	56
228	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	2	4	24	4	3	3	4	4	4	4	26	74
229	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	1	2	5	1	17	3	2	5	4	5	5	5	29	69

Habilidades gerenciales																																				
habilidades técnicas										Habilidades de trato personal											Habilidades conceptuales															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	42	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	107	
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	41	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	112	
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	37	5	1	1	5	1	1	5	5	4	1	1	26	86
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	45	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	38	121	
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	27	75
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	31	4	1	2	4	1	2	3	4	1	2	24	83	
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	2	19	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	14	56	
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	1	34	5	3	4	5	3	4	1	5	3	4	37	104	
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	14	51	
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	46	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46	132		
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	19	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	23	67	
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	36	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33	109		
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	118	
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	121	
15	5	4	2	3	3	2	5	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	31	5	2	3	5	2	3	3	5	2	3	33	100	
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	29	4	4	2	4	2	3	4	4	2	33	92		
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	41	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	41	120	
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	34	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	35	100	
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	35	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	31	101	
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	56	
21	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	31	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	14	79	
22	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	5	34	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	38	101	
23	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	26	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	72	
24	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	4	27	4	1	2	4	1	2	4	4	1	2	25	75	
25	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	5	44	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	38	122	
26	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	39	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	34	105	
27	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	41	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	40	116	
28	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	132	
29	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	147	
30	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	94	
31	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	146	
32	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	149	
33	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	42	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	107	
34	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	41	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	112	
35	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	37	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	26	86	
36	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	45	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	38	121	
37	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	27	75
38	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	31	4	1	2	4	1	2	3	4	1	2	24	83	
39	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	2	19	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	14	56	
40	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	1	34	5	3	4	5	3	4	1	5	3	4	37	104	
41	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	14	51	
42	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	46	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46	132	
43	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	19	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	23	67	
44	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	36	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33	109		
45	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	118	
46	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	121	
47	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	31	5	2	3	5	2	3	3	5	2	3	33	100	
48	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	29	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	33	92	
49	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	41	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	41	120	
50	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	34	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	35	100	
51	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	35	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	31	101	
52	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	56	

53	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	31	1	1	1	1	1	5	1	1	14	79			
54	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	5	34	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	38	101	
55	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	26	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	72	
56	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	4	27	4	1	2	4	1	2	4	4	1	2	25	75	
57	5	5	3	4	4	1	3	2	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	5	44	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	38	122	
58	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	39	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	34	105	
59	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	41	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	40	116	
60	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	132	
61	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	147	
62	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	94	
63	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	146	
64	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	149	
65	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	42	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	107	
66	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	41	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	112	
67	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	37	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	26	86	
68	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	45	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	38	121	
69	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	27	75	
70	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	31	4	1	2	4	1	2	3	4	1	2	24	83	
71	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	2	19	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	14	56	
72	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	1	34	5	3	4	5	3	4	1	5	3	4	37	104	
73	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	14	51	
74	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	46	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46	132	
75	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	19	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	23	67	
76	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3	36	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33	109	
77	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	118	
78	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	121	
79	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	31	5	2	3	5	2	3	3	5	2	3	33	100	
80	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	29	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	33	92	
81	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	41	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	41	120	
82	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	34	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	35	100	
83	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	35	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	31	101	
84	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	56	
85	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	31	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	14	79	
86	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	5	34	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	38	101	
87	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	26	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	72	
88	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	2	27	4	1	2	4	1	2	4	4	1	2	25	75	
89	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	5	44	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	38	122	
90	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	39	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	34	105	
91	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	41	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	40	116	
92	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	132	
93	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	147	
94	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	94	
95	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	146	
96	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	149	
97	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	42	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	107	
98	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	41	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	112	
99	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	37	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	26	86	
100	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	45	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	38	121	
101	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	27	75
102	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	31	4	1	2	4	1	2	3	4	1	2	24	83	
103	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	2	19	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	14	56	
104	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	1	34	5	3	4	5	3	4	1	5	3	4	37	104	
105	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	14	51	
106	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	46	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46	132	
107	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1																				

108	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	36	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33	109		
109	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	118
110	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	121
111	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	31	5	2	3	5	2	3	3	5	2	3	33	100	
112	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	29	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	33	92	
113	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	41	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	41	120	
114	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	34	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	35	100	
115	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	35	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	31	101	
116	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	56	
117	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	31	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	14	79	
118	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	5	34	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	38	101	
119	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	26	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	72	
120	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	4	27	4	1	2	4	1	2	4	4	1	2	25	75	
121	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	5	44	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	38	122	
122	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	39	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	34	105
123	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	31	5	2	3	5	2	3	3	5	2	3	33	100	
124	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	29	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	33	92	
125	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	41	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	41	120	
126	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	34	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	35	100	
127	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	35	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	31	101	
128	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	56	
129	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	31	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	14	79	
130	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	5	34	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	38	101	
131	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	26	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	72	
132	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	4	27	4	1	2	4	1	2	4	4	1	2	25	75	
133	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	42	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	107	
134	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	41	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	112	
135	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	37	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	26	86	
136	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	45	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	38	121	
137	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	27	75	
138	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	31	4	1	2	4	1	2	3	4	1	2	24	83	
139	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	19	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	14	56	
140	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	1	34	5	3	4	5	3	4	1	5	3	4	37	104	
141	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	14	51	
142	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	46	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46	132	
143	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	19	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	23	67	
144	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3	36	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33	109	
145	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	118	
146	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	121	
147	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	31	5	2	3	5	2	3	3	5	2	3	33	100	
148	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	29	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	33	92	
149	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	41	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	41	120	
150	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	34	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	35	100	
151	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	35	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	31	101	
152	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	56	
153	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	31	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	14	79	
154	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	5	34	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	38	101	
155	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	26	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	72	
156	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	2	27	4	1	2	4	1	2	4	4	1	2	25	75	
157	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	5	44	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	38	122	
158	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	39	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	34	105	
159	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	41	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	40	116	
160	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	47	132	
161	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	147	
162	5	3	3	3	3	2																														

163	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	146					
164	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	149				
165	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	42	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	107	
166	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	41	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	112	
167	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	37	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	26	86	
168	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	45	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	38	121	
169	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	27	75	
170	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	31	4	1	2	4	1	2	3	4	1	2	24	83	
171	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	2	19	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	14	56	
172	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	1	34	5	3	4	5	3	4	1	5	3	4	37	104	
173	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	14	51	
174	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	46	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46	132	
175	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	19	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	23	67	
176	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3	36	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33	109	
177	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	118
178	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	121
179	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	31	5	2	3	5	2	3	3	5	2	3	33	100	
180	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	29	4	4	2	4	4	2	3	4	2	33	92		
181	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	41	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	41	120	
182	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	34	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	35	100	
183	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	35	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	31	101	
184	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	56	
185	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	31	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	14	79	
186	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	5	34	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	38	101	
187	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	26	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	72	
188	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	4	27	4	1	2	4	1	2	4	4	1	2	25	75	
189	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	5	44	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	38	122	
190	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	39	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	34	105	
191	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	41	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	40	116
192	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	132	
193	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	147	
194	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	94	
195	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	146	
196	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	149	
197	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	42	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	107	
198	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	41	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	112	
199	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	37	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	26	86	
200	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	45	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	38	121	
201	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	19	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	23	67	
202	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3	36	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33	109	
203	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	118
204	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	121
205	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	3	31	5	2	3	5	2	3	3	5	2	3	33	100	
206	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	29	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	33	92	
207	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	41	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	41	120	
208	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	34	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	35	100	
209	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	35	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	31	101	
210	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	56	
211	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	31	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	14	79	
212	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	5	34	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	38	101	
213	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	26	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	72	
214	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	4	27	4	1	2	4	1	2	4	4	1	2	25	75	
215	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	5	44	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	38	122	
216	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	39	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	34	105	
217	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3																									

218	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	132
219	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	147
220	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	94
221	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	146
222	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	149
223	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	42	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	107
224	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	41	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	112
225	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	37	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	26	86
226	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	45	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	38	121
227	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	149
228	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	42	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	107
229	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	41	4	1	3	4	1	3	5	4	1	3	29	112

	Rendimiento laboral																			
	Rendimiento en la tarea							Comportamientos contraproducentes					Rendimiento en el contexto							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
1	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	3	11	3	2	3	3	11	52
2	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	3	11	3	4	3	5	15	55
3	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	6	27
4	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	11	42
5	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	5	28
6	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	40
7	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	9	30
8	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	2	3	13	2	3	4	5	14	50
9	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	1	2	10	1	1	3	2	7	33
10	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	17	63
11	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	2	2	9	2	2	3	4	11	36
12	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	4	19	4	3	4	4	15	60
13	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	2	4	13	3	3	3	4	13	42
14	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	4	3	19	3	4	4	5	16	66
15	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	16	57
16	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	3	4	13	3	3	2	2	10	38
17	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	57
18	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	2	3	8	2	3	2	4	11	33
19	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	13	54
20	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	34
21	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	8	24
22	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	3	1	11	1	5	3	5	14	42
23	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	1	2	6	2	2	3	3	10	32
24	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	7	21
25	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	5	9	3	3	4	5	15	38

26	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	3	4	13	3	3	2	3	11	43
27	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	18	3	3	4	4	14	56
28	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	4	3	15	2	5	4	5	16	54
29	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	5	17	4	5	5	5	19	69
30	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	3	3	13	3	3	3	5	14	48
31	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	5	18	4	5	5	5	19	70
32	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	3	16	4	5	5	5	19	64
33	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	3	11	3	2	3	3	11	52
34	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	3	11	3	4	3	5	15	55
35	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	6	27
36	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	11	42
37	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	5	28
38	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	40
39	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	9	30
40	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	2	3	13	2	3	4	5	14	50
41	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	1	2	10	1	1	3	2	7	33
42	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	17	63
43	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	2	2	9	2	2	3	4	11	36
44	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	4	19	4	3	4	4	15	60
45	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	2	4	13	3	3	3	4	13	42
46	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	4	3	19	3	4	4	5	16	66
47	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	16	57
48	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	3	4	13	3	3	2	2	10	38
49	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	57
50	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	2	3	8	2	3	2	4	11	33
51	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	13	54
52	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	34
53	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	8	24
54	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	3	1	11	1	5	3	5	14	42
55	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	1	2	6	2	2	3	3	10	32
56	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	7	21
57	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	5	9	3	3	4	5	15	38
58	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	3	4	13	3	3	2	3	11	43
59	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	18	3	3	4	4	14	56
60	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	4	3	15	2	5	4	5	16	54
61	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	5	17	4	5	5	5	19	69
62	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	3	3	13	3	3	3	5	14	48

63	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	5	18	4	5	5	5	19	70
64	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	3	16	4	5	5	5	19	64
65	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	3	11	3	2	3	3	11	52
66	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	3	11	3	4	3	5	15	55
67	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	6	27
68	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	11	42
69	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	5	28
70	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	40
71	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	9	30
72	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	2	3	13	2	3	4	5	14	50
73	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	1	2	10	1	1	3	2	7	33
74	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	17	63
75	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	2	2	9	2	2	3	4	11	36
76	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	4	19	4	3	4	4	15	60
77	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	2	4	13	3	3	3	4	13	42
78	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	4	3	19	3	4	4	5	16	66
79	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	16	57
80	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	3	4	13	3	3	2	2	10	38
81	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	3	11	3	2	3	3	11	52
82	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	3	11	3	4	3	5	15	55
83	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	6	27
84	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	11	42
85	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	5	28
86	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	40
87	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	9	30
88	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	2	3	13	2	3	4	5	14	50
89	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	1	2	10	1	1	3	2	7	33
90	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	17	63
91	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	2	2	9	2	2	3	4	11	36
92	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	4	19	4	3	4	4	15	60
93	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	2	4	13	3	3	3	4	13	42
94	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	4	3	19	3	4	4	5	16	66
95	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	16	57
96	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	3	4	13	3	3	2	2	10	38
97	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	57
98	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	2	3	8	2	3	2	4	11	33
99	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	13	54

100	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	34
101	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	8	24
102	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	3	1	11	1	5	3	5	14	42
103	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	1	2	6	2	2	3	3	10	32
104	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	7	21
105	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	5	9	3	3	4	5	15	38
106	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	3	4	13	3	3	2	3	11	43
107	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	18	3	3	4	4	14	56
108	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	4	3	15	2	5	4	5	16	54
109	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	5	17	4	5	5	5	19	69
110	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	3	3	13	3	3	3	5	14	48
111	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	5	18	4	5	5	5	19	70
112	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	3	16	4	5	5	5	19	64
113	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	3	11	3	2	3	3	11	52
114	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	3	11	3	4	3	5	15	55
115	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	6	27
116	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	11	42
117	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	5	28
118	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	40
119	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	9	30
120	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	2	3	13	2	3	4	5	14	50
121	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	1	2	10	1	1	3	2	7	33
122	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	17	63
123	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	2	2	9	2	2	3	4	11	36
124	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	4	19	4	3	4	4	15	60
125	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	2	4	13	3	3	3	4	13	42
126	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	4	3	19	3	4	4	5	16	66
127	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	16	57
128	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	3	4	13	3	3	2	2	10	38
129	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	57
130	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	2	3	8	2	3	2	4	11	33
131	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	13	54
132	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	34
133	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	8	24
134	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	3	1	11	1	5	3	5	14	42
135	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	1	2	6	2	2	3	3	10	32
136	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	7	21

137	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	5	9	3	3	4	5	15	38
138	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	3	4	13	3	3	2	3	11	43
139	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	18	3	3	4	4	14	56
140	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	4	3	15	2	5	4	5	16	54
141	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	5	17	4	5	5	5	19	69
142	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	3	3	13	3	3	3	5	14	48
143	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	5	18	4	5	5	5	19	70
144	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	3	16	4	5	5	5	19	64
145	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	3	11	3	2	3	3	11	52
146	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	3	11	3	4	3	5	15	55
147	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	6	27
148	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	11	42
149	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	5	28
150	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	40
151	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	9	30
152	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	2	3	13	2	3	4	5	14	50
153	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	1	2	10	1	1	3	2	7	33
154	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	17	63
155	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	2	2	9	2	2	3	4	11	36
156	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	4	19	4	3	4	4	15	60
157	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	2	4	13	3	3	3	4	13	42
158	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	4	3	19	3	4	4	5	16	66
159	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	16	57
160	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	3	4	13	3	3	2	2	10	38
161	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	3	11	3	2	3	3	11	52
162	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	3	11	3	4	3	5	15	55
163	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	6	27
164	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	11	42
165	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	5	28
166	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	40
167	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	9	30
168	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	2	3	13	2	3	4	5	14	50
169	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	1	2	10	1	1	3	2	7	33
170	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	17	63
171	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	2	2	9	2	2	3	4	11	36
172	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	4	19	4	3	4	4	15	60
173	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	2	4	13	3	3	3	4	13	42

174	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	4	3	19	3	4	4	5	16	66
175	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	16	57
176	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	3	4	13	3	3	2	2	10	38
177	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	57
178	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	2	3	8	2	3	2	4	11	33
179	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	13	54
180	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	34
181	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	8	24
182	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	3	1	11	1	5	3	5	14	42
183	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	1	2	6	2	2	3	3	10	32
184	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	7	21
185	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	5	9	3	3	4	5	15	38
186	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	3	4	13	3	3	2	3	11	43
187	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	18	3	3	4	4	14	56
188	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	4	3	15	2	5	4	5	16	54
189	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	5	17	4	5	5	5	19	69
190	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	3	3	13	3	3	3	5	14	48
191	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	5	18	4	5	5	5	19	70
192	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	3	16	4	5	5	5	19	64
193	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	3	11	3	2	3	3	11	52
194	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	3	11	3	4	3	5	15	55
195	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	3	7	1	1	3	1	6	27
196	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	11	42
197	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	5	28
198	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	40
199	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	9	30
200	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	2	3	13	2	3	4	5	14	50
201	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	11	42
202	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	5	28
203	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	12	40
204	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	2	2	8	2	2	2	3	9	30
205	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	2	3	13	2	3	4	5	14	50
206	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	1	2	10	1	1	3	2	7	33
207	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	17	63
208	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	2	2	9	2	2	3	4	11	36
209	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	4	19	4	3	4	4	15	60
210	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	2	4	13	3	3	3	4	13	42

211	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	4	3	19	3	4	4	5	16	66
212	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	16	57
213	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	3	4	13	3	3	2	2	10	38
214	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	57
215	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	2	3	8	2	3	2	4	11	33
216	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	13	54
217	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	5	34
218	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	8	24
219	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	3	1	11	1	5	3	5	14	42
220	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	1	2	6	2	2	3	3	10	32
221	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	7	21
222	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	5	9	3	3	4	5	15	38
223	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	3	4	13	3	3	2	3	11	43
224	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	18	3	3	4	4	14	56
225	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	4	3	15	2	5	4	5	16	54
226	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	5	17	4	5	5	5	19	69
227	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	3	3	13	3	3	3	5	14	48
228	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	5	18	4	5	5	5	19	70
229	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	3	16	4	5	5	5	19	64

## Anexo 6. Resolución del Proyecto de investigación de Doctorado

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3301 - 2020- UCV- L - EPG

Lima, 30 de octubre de 2020

VISTO:

El proyecto de investigación doctoral denominada: *Creación del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020*, presentado por el (a) **Mge. Saúl José Huamán Jarama** con código de matrícula N° 6000139210, estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD – Promoción 2018-01 y;

CONSIDERANDO:

Que, el Reglamento de Estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posteriormente la sustentación con la finalidad de su graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del asesor (a) el Dr. (a) **Felipe Guizado Quero**

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable de la Comisión de Tesis de Grado de Doctor conformada por: Dr. Noel Alvar Zapata, Dr. Alejandro Merocho Rivera y la Dra. Tolanda Serio Reyes;

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, la Jefatura de la Oficina de Investigación, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

**Art 1°.- APROBAR**, el Proyecto de Investigación Doctoral denominada: *Creación del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020*, presentado por el (a) **Mge. Saúl José Huamán Jarama** con código de matrícula N° 6000139210.

**Art 2°.- PRECISAR**, que el (a) autor (a) del proyecto doctoral tiene un plazo de veintidós (22) meses desde la fecha de emisión de la presente resolución para la ejecución y presentación del informe de tesis.

  
Dr. Carlos Ventura Ortegosa  
Jefe  
Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 23 de octubre de 2020

Carta P. 670-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Dra.

Nelly Rufina ~~Cuza~~ ~~Príncipe~~

Directora UGEL 04

Unidad de Gestión Educativa Local

04 De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SANCHEZ HUAMAN, JEENNY ROSMERY; identificada con DNI N° 09631144 y con código de matrícula N° 6000139210; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador SANCHEZ HUAMAN, JEENNY ROSMERY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
  
Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Lima, 6 de enero de 2021  
Carta P. 0015-2021-UCV-LN-EPG/ZF-CP

Lic:  
MARIA DEL CARMEN PORTELLA TOMAS  
COORDINADORA GENERAL RED EDUCATIVA 22 UGEL 08  
RED EDUCATIVA 22 UGEL 04

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SANCHEZ HUAMAN, JEENNY ROSMERY; identificada con DNI N° 09631144 y con código de matrícula N° 6000139210; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTOR, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador SANCHEZ HUAMAN, JEENNY ROSMERY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
  
Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



PERÚ

Ministerio  
de Educación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Lima, 6 de enero de 2021

D<sup>r</sup>. Carlos Ventura Orbegoso

JEFE ESCUELA DE POSGRADO UCV FILIAL LIMA

NORTE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para hacer CONSTAR que SANCHEZ HUAMAN, JEENNY ROSMERY; identificada con DNI N° 09631144 y con código de matrícula N° 6000139210; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTOR, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020

Ha logrado CUMPLIR CON ÉXITO LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA TESIS MENCIONADA EN LOS MESES DE SETIEMBRE, OCTUBRE Y NOVIEMBRE 2020 ALCANZANDO LA META TRAZADA DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA DE IIEE QUE CORRESPONDEN A LA RED EDUCATIVA 22 DE LA UGEL 04 de la cual soy Coordinadora general en los periodos lectivos 2019 – 2020. Doy por validado la aplicación del instrumento de trabajo de tesis el cual nos servirá como sustento la mejora de la calidad educativa de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Maria del Carmen Portella Tomas

Anexo 8. Turnitin