



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la
escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Riera Solís, Victoria Trinidad (ORCID: 0000-0001-5730-2059)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por darme vida, salud, sabiduría y culminar esta etapa muy importante para mí, también a mis hijos Miguel, Yelly, Angie y Martín, quienes me brindaron su apoyo incondicional y son el motor en mi vida para seguir superándome día a día.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad para seguir superándome en mi carrera profesional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, por su dedicación y labor pedagógica, en el desarrollo de los estudios de maestría, por sus orientaciones que hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Muestra	16
Tabla 2 Nivel de apreciación de los docentes para el trabajo cooperativo y la toma de decisiones	19
Tabla 3 Nivel de apreciación de los docentes para las habilidades comunicativas y toma de decisiones.....	20
Tabla 4. Nivel de apreciación de los docentes para la aceptación y la toma de decisiones	21
Tabla 5 Nivel de apreciación de los docentes para la expresión emocional y toma de decisiones	22
Tabla 6 Prueba de rho de Spearman entre las variables trabajo cooperativo y toma de decisiones.....	23
Tabla 7 Prueba de rho de Spearman entre las variables habilidades comunicativas y toma de decisiones.....	24
Tabla 8 Prueba de rho de Spearman entre las variables aceptación y toma de decisiones	25
Tabla 9 Prueba de rho de Spearman entre las variables expresión emocional y toma de decisiones.....	26

Resumen

La investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020.

Para ello asumió el tipo de investigación no experimental cuantitativo, en su desarrollo no se manejaron ni controlaron las variables, con diseño transeccional o transversal correlacional asociativo. Se utilizó la técnica de la encuesta el cuestionario como instrumento para la recopilación de información en los docentes. Para identificar la relación entre las variables, se empleó el estadístico inferencial de correlación de Rho Spearman.

Los resultados nos muestran que la variable trabajo cooperativo de los docentes presenta una tendencia positiva (100%) en el nivel alto y en la variable toma de decisiones la tendencia que se presenta es positiva (100%) en un nivel alto. Así también los resultados dados por coeficiente de correlación de Rho de Spearman arrojaron valores de $-,191$ y sig. $,312$. Por lo cual se concluye que no existe correlación positiva entre las variables, situación que conlleva a rechazar la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020.

Palabras clave: Trabajo cooperativo, compañerismo, comunicación eficaz, trabajo en equipo, toma de decisiones individuales y en grupo.

Abstract

The research was aimed at determining the relationship between cooperative work and decision-making of teachers at the "Judith Acuña de Robles" school, Ecuador, 2020.

To do so, it assumed the type of quantitative non-experimental research. In its development, the variables with associative correlational transectional or cross-sectional design were not managed or controlled. The questionnaire survey technique was used as an instrument to collect information from teachers. To identify the relationship between the variables, the Rho Spearman correlation inferential statistic was used.

The results show us that the variable cooperative work of teachers presents a positive trend (100%) at the high level and in the decision-making variable the trend that appears is positive (100%) at an adequate level. Also, the results given by Spearman's Rho correlation coefficient yielded values of -, 191 and sig, 312. Therefore, it is concluded that there is no positive correlation between the variables, a situation that leads to rejecting the alternative hypothesis: There is a significant relationship between cooperative work and the decision-making of the teachers of the "Judith Acuña de Robles" school, Ecuador, 2020.

Keywords: Cooperative work, camaraderie, effective communication, teamwork, individual and group decision making.

I.INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo que señala Carreto (2015), para lograr los diferentes objetivos es necesario una adecuada toma de decisiones, recopilar información que sea bastante significativa y considerar las prioridades del sujeto que debe de asumir dicha decisión” (p.2). Por su lado Montalvo (2016), sostiene que “al tomar una decisión razonable y trascendental es de mucha importancia en la organización, pues, considera la revisión de información y la lectura del contexto, situación que permite que la institución se reconozca en su interior, así como en su exterior” (p.1). Muchos gerentes hoy en día toman decisiones basadas en “instintos”, “intuición”, “experiencia”, “consejos”, “lo que paso antes y se puede mejorar “etc. En razón de ello, todo ejecutivo eficaz primero debe de hacer la pregunta ¿Qué es lo que le conviene a la empresa? Se deben de concentrar en lo que es importante y lo urgente y más aún en que es lo imprescindible para poder generar valor (Vélez, 2017. p.1). Esquivel y Rosales (2018), sostienen que “los sujetos en las organizaciones siempre están tomando decisiones, y en ocasiones tienen al frente más de una posibilidad para decidir. En otras palabras, las decisiones no solo la toman los jefes. Por tanto, las decisiones que tomen los trabajadores se convierten en aspectos trascendentales le desarrollo de la organización” (p.13). Moix (2013), considera que “en el contexto internacional existen instituciones que funcionan como organismos que no tienen claras las metas y objetivos que pretenden alcanzar, además que la información no siempre está al alcance de los sujetos en quien recae la misión de tomar decisiones” (p.1).

Barzaga y Vélez (2018), sostienen que, en cuanto a la toma de decisiones en todo el contexto educativo, es importante tanto la información como el conocimiento organizacional, enfocado en la gestión educativa, la misma que es sin duda el conjunto de actividades que han sido diseñadas para de una forma razonable encontrar las mejores soluciones en los ámbitos de planificación, evaluación, el monitoreo, el proceso de evaluación, mejoramiento de la calidad en la educación (p.9).

En este contexto, en la escuela “Judith Acuña de Robles”, se evidencia el bajo nivel de estudio de la variable toma de decisiones, lo cual constituye, a su vez, un reflejo del comportamiento de esta problemática a nivel nacional. Se comprende que la situación en la escuela, responde a factores como el desinterés por parte

de las autoridades institucionales y entidades de superioridad jerárquica, además de la falta de motivación al personal docente para desarrollar acciones de investigación en beneficio de la institución. La consecuencia producto de la ausencia de toma de decisiones acertadas, consensuadas y pertinentes en la escuela, se reflejan en un servicio educativo sin planificar, en el mejor de los casos con objetivos que no se han aprobado y aceptado por cada uno de los integrantes pertenecientes a la institución educativa, esto atentaría en contra del principal objetivo de toda organización educativa, el cual se enfoca a brindar una educación integral a los estudiantes. Desde este punto de vista, se necesita efectuar un análisis completo que nos permita la determinación sobre si es procede la conexión entre el Trabajo cooperativo y la toma de decisiones de los profesores de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020. Por ello se plantea la formulación del problema a través de la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020?, de la cual se desprenden los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes?, ¿Qué relación existe entre aceptación y toma de decisiones de los docentes? y ¿Qué relación existe entre expresión emocional y toma de decisiones de los docentes?

Entre los aspectos que justifican la investigación tenemos el criterio de la conveniencia, lo cual implica que tomar decisiones involucra la toma de posturas y elegir una vía a seguir, la cual necesita información dentro y fuera de la organización; es un aspecto significativo en la planificación de la institución. La conveniencia del presente proyecto radica en determinar si el trabajo cooperativo que se implementa en la escuela “Judith Acuña de Robles”, tiene alguna relación en la toma de decisiones de los docentes. Los resultados que se obtengan van a servir para retroalimentar las formas de trabajo que se vienen implementando en la institución, por otro lado, se tendrá presente si es conveniente darle una mirada a los protocolos de toma de decisiones en beneficio de toda la comunidad educativa. Otro de los criterios considerados en la justificación es la relevancia social, y en razón de ello se tiene que las escuelas tienen la responsabilidad de formar personas íntegras y de esta manera contribuir a constituir una buena sociedad. Considerando estos aspectos, además, el trabajo cooperativo eficiente

y el poder tomar ciertas decisiones acertadas por los educadores en la entidad educativas, la relevancia social de este proyecto tiene que ver con el beneficio que obtendrán tanto los estudiantes como sus representantes de familia, pues, los establecimientos que actúan en relación a una planificación concertada consiguen las metas y objetivos que se proponen, principalmente brindar una educación de calidad. En relación con la valoración que se le da a esta teoría, en el presente proyecto que se pretende investigar y conocer de esta manera la relación entre las variables y en qué medida se comportan entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes. Del mismo modo pretendemos estudiar los resultados obtenidos y exponerlos de manera que sea un aporte valioso e interés para la comunidad investigadora. De aquellos resultados se generarán nuevas ideas de propuestas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios. Como utilidad metodológica, se considera que el desarrollo de la investigación, permitirá identificar métodos y documentos adecuados para evaluar las variables trabajo cooperativo y toma de decisiones de manera contextualizada, es así que estos instrumentos se aplicarían en ambientes con características parecidas, o ser adaptados y utilizados en estudios posteriores. Aquellos resultados obtenidos darán pautas para realizar el respectivo seguimiento a la labor docente de la escuela “Judith Acuña de Robles”.

El presente estudio se planteó como objetivo general determinar la relación entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020, y como específicos: 1. Identificar la relación entre habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes, 2. Identificar la relación entre aceptación y toma de decisiones de los docentes y 3. Identificar la relación entre expresión emocional y toma de decisiones de los docentes. Además, como hipótesis general se planteó que: Existe relación significativa entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020, y como hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes, 2. Existe relación significativa entre la aceptación y toma de decisiones de los docentes y 3. Existe relación significativa entre la expresión emocional y toma de decisiones de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes que se han considerado en la presente investigación tenemos a Esquivel, M. y Rosales, D. (2018) en el análisis denominado “Estilos de toma de decisiones y de liderazgo”, obtuvo su grado maestro en Educación en la Universidad Benedicto XVI, Perú. Su objetivo identificar la relación entre ambas variables, asumió un diseño descriptivo, trabajado con 30 docentes. Se planteó una determinada encuesta, así como un cuestionario, siendo estas una técnica e instrumentos para lograr recopilar la información. Los resultados demuestran que los estilos de toma de decisiones influyen sobre el razonamiento y la sensación, con valores de 6.46 y 7.26 e relación a 9 y 10 puntos, por ello se entiende que desde el razonamiento hay por el lado de los profesores una cercanía lógica al tomarse las decisiones. Este análisis tuvo como conclusión la existencia relacional entre las variables estudiadas, aunque sin llegar a ser significativa ($p > 0.05$). Este estudio proporciona la información que las decisiones que toman los docentes en diversos aspectos a nivel de su trabajo, en las instituciones educativas, están basadas en el razonamiento, lo cual es significativo y se prevé que son decisiones pertinentes.

También podemos mencionar a Cabreda, M. (2015) con su investigación “La toma de decisiones en comunicación organizacional”, tesis para graduarse como Doctora en Educación en la Universidad de Madrid. Se planteó como objetivo identificar el desarrollo de cómo se toman decisiones, adoptando un diseño descriptivo, trabajando con 103 directores, en esta indagación de igual manera se utilizó una encuesta y cuestionario como instrumentos para recolectar información. Entre los resultados repunta con un 91,95 % temas de comunicación; luego temas públicos (78,16 %), a continuación, estrategias, social media, eventos y RR.PP. (73,56 %) y la gestión de la Identidad y Cultura Corporativa (72,41 %). Un 8,05 % para la Comunicación interna y las Relaciones Institucionales. El estudio concluye con que en grupo y en consenso entre todos, se toman las mejores decisiones, tanto estratégicas como, concordando con las condiciones de los modelos teóricos. Este estudio brinda la oportunidad de conocer cierta información que en las organizaciones es significativo, acerca de la toma de decisiones, para que esta no se realice de manera unilateral por parte de

los directivos, por el contrario, los acuerdos deben prevalecer cuando se decidan acciones importantes para la institución.

Así también tenemos a Soto, R. (2015), quien desarrolló la investigación “Liderazgo organizacional, toma de decisiones y resolución de conflictos”, en la UCV, Perú, para graduarse, planteándose como el poder relacionar las variables, mediante una estrecha relación entre ellas en el estudio, por lo cual asumió el diseño no experimental, con una muestra de 146 docentes, utilizando la técnica de la encuesta y también se aplicó un cuestionario. Entre los resultados, muestra que el total de docentes tiene niveles inadecuados en la toma de decisiones. También, se evidencia que más del 50% y 19% demuestran ciertos niveles correspondiente a muy adecuado y adecuado respectivamente. El estudio concluye que se existe relación entre las variables estudiadas con un valor de correlación de Spearman de 0,904. Se hace un aporte al trabajo investigativo con las buenas decisiones que se toman en las instituciones educativas están justificadas en aspectos como la reflexión, combinación de información, percepción y eficiencia en el trabajo grupal.

Además, se consideró a Tanta, S. (2017) con su investigación denominada “Trabajo en equipo y desempeño docente”, para graduarse como maestro en la UCV Perú, se propuso identificar la relación que existe entre ambas variables, adoptó el diseño correlacional, con una muestra de 75 docentes. La técnica utilizada la encuesta, así como el cuestionario para reunir los datos. Entre los resultados se evidencia que el 42,7% de los sujetos se ubica en el nivel bajo para el trabajo en equipo y desempeño. También el 38,7% señalan nivel regular en ambas variables. Además, el 13,3% nivel alto también en las dos variables. Este análisis nos deja como conclusión que se halló una relación positiva ($r=0.805$) y significativa ($p < .05$), entre las variables en estudio. El aporte a la investigación es que en cuanto mayor es el trabajo en equipo entre los docentes de las unidades educativas, esto va a redundar positivamente en el desempeño de los mismos.

También Pérez, R. (2016) con su estudio “El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico” en la Universidad técnica de Ambato, Ecuador, para obtener el Grado de Maestría en Diseño Curricular. Se planteó como objetivo

analizar la incidencia entre las variables, asumiendo un diseño correlacional, con una muestra de 124 sujetos, desarrollándose con la aplicación de una encuesta y a su vez un cuestionario. Entre los resultados se observa que un 71% de los sujetos expresan que el trabajo en grupo se utiliza como una estrategia eficaz en el proceso de enseñanza aprendizaje, mientras que los estudiantes en un 49% sostienen que son pocas veces. El estudio concluye que se ha fundamentado la relación directa que existe entre el trabajo colaborativo docente y el aprendizaje estratégico afirmando la importancia de la investigación. No cabe duda que esta investigación genera un gran aporte sobre la metodología utilizada para promover el desarrollo de compromisos con funciones diversas, asumiendo eficientemente sus responsabilidades y monitoreando el trabajo, permite obtener resultados en beneficio del establecimiento educativo.

En referencia a la teoría que sustentan el trabajo cooperativo, se ha considerado la Teoría de los roles de equipo Belbin. El Dr. Belbin (1970), durante un estudio que realizó a Henley Business School sobre el comportamiento de equipos identificó 9 roles diferentes entre las personas que integran un grupo de trabajo. La investigación, que duró una década, consistió en un juego de simulación de negocios en los cuales los directivos competían en equipos de trabajo. El objetivo era averiguar porque unos equipos tenían éxito y otros fracasaban y, a partir del estudio, pudo desarrollar su teoría, que actualmente es una de las más significativas en el contexto psicológico. La realización del experimento entre varios equipos, permitió al Dr. Belbin (1970) y a su equipo de obtener los siguientes descubrimientos: a. Se puede prever qué rol desarrollará cada miembro del equipo: las puntuaciones de los tests que realizaban aportaban información con la cual se podían hacer predicciones sobre los roles que desarrollarían los miembros del equipo. b. El éxito no se basa en el intelecto sino en el equilibrio: ciertos equipos que se preveían excelentes por su coeficiente intelectual, no consiguieron las expectativas del método. El que daba éxito al equipo era el equilibrio. c. Hay que gestionar correctamente la diversidad de comportamientos: las personas se comportaban de maneras muy diferentes ante las mismas situaciones. Los equipos con más éxito fueron los que asignaron las tareas adecuadamente en función de cada comportamiento. Esta diversidad de

comportamientos se agrupó en nueve patrones que se denominaron Roles de equipo Belbin. Actualmente, se utilizan en organizaciones de todo el mundo para entender y desarrollar las personas y los equipos. 1. El cerebro, creativo e imaginativo; 2. El investigador de recursos, extrovertido y entusiasmado; 3. El coordinador, maduro y seguro; 4. El impulsor, dinámico y retador; 5. El evaluador, serio y exacto; 6. El cohesionador, cooperador y diplomático; 7. El implementador, práctico y eficiente; 8. El finalizador, ansioso y perfeccionista; 9. El especialista, entregado e independiente.

La teoría considerada para la variable toma de decisiones, se relaciona con el Modelo racional para la toma de decisiones de Robbins (1999), quien considera los siguientes pasos: 1) Precisar el problema: Se debe tener en cuenta que al darse un desacuerdo entre el estado actual y el ansiado, se genera un inconveniente. También, se considera que no tener en cuenta el problema o se detalla de manera vaga o dudosa, las decisiones que se tomen no tendrán sustento. 2) Conocer los criterios de toma de decisiones: Cuando los encargados en determinar las decisiones tienen claro el inconveniente, el siguiente paso es tener claros cuales son los criterios que van a justificar la toma de decisiones, los cuales serán muy significativos en la solución del problema. Este procedimiento implica que ventilar los intereses, valores y preferencias particulares parecidos de quien toma la decisión. Conocer estos criterios es muy relevante, toda vez que lo que el sujeto considera que es importante, para otras personas no lo es. 3) Designar prioridades a las perspectivas halladas. Éstas que se determinan generalmente no tienen los mismos grados de significatividad. Por ello, en el siguiente procedimiento es necesario que quien tenga a cargo la toma de decisiones evalúe los criterios con anticipación con la finalidad de asignarles adecuada preferencia en la determinación. 4) Desarrollar las alternativas. En este procedimiento es necesario que quien tome las decisiones, debe promover la generación de posibilidades que conlleven a dar solución al problema con éxito. Se acota que en este proceso sólo se hace una lista de las opciones a realizar, más no se evalúan. 5) Evaluar las alternativas: Habiéndose listado las alternativas, la persona indicada para implementar las determinaciones, debe hacer un análisis crítico, evaluando las alternativas. Este procedimiento se realiza

cuando se está calificando las alternativas o criterios. 6) Seleccionar la mejor alternativa: Para finalizar el procedimiento que sugiere el modelo como paso final, se deben analizar las alternativas de manera individual con los criterios ponderados, identificando luego la que tiene evaluación más alta.

Los enfoques científicos sobre el concepto estudiado del trabajo cooperativo, en principio, Johnson (1993) la define como: “El cúmulo de instrucciones o adiestramiento para ser utilizados en equipo, así como las destrezas para promover el crecimiento de competencias mixtas de aprendizaje y progreso personal y social” (p.33). El trabajo cooperativo es una estrategia que da un papel primario a la relación entre sujetos de un grupo, basada en la edificación participativa del conocimiento. Se define como procedimiento de conocimiento que pone énfasis en el grupo y los esfuerzos cooperativos entre docentes y estudiantes, resaltando la participación efectiva y la relación entre estos. Los estudios sobre grupalidad efectuados por Petrovski (1986), comprenden al grupo desde la acción mediadora de lo que ocurre en este, incluyendo las interacciones personales. El grupo desarrolla su cualidad, enfocándose en un propósito común a lograr a través de acciones compartidas. Al respecto, existen innumerables formas o intentos, que permiten delimitar al trabajo en equipo, de la misma manera, el poder clasificar a estos equipos. (Delarue, 2008. p.2). En ese sentido Katzenbach y Smith (2007) los define como aquel grupo de individuos que poseen habilidades complementarias y a su vez comprometidas con un propósito común, con las metas de desempeño y un enfoque que permite la solidaridad y responsabilidad. (p. 84). Por su lado Gutiérrez (2010) acota que el equipo es un grupo de personas que de una u otra manera se colaboran y buscan las alternativas necesarias para alcanzar el logro de objetivos que tienen en común, cada miembro aporta con conocimientos, habilidades y acciones, para alcanzar este fin determinado. (p. 9). A ello, Hitt (2013) considera que existen habilidades y varios conocimientos que también se deben poseer para poder administrar un equipo de trabajo, fomentando el desarrollo efectivo de este grupo. Palomo (2011) aporta que al llegar a comprometerse es que de cierta manera se actúa, se fortalece las decisiones, ya que el grupo está brindando un compromiso de forma similar; para ello, además, cabe mencionar que en los equipos de trabajo se

requiere que cada uno de los integrantes se sientan respetados y que sientan el apoyo de los demás. (p.18). Sin embargo, Aguilar (2016), señala que existen causantes que afectan el trabajo en equipo, tales como espacio, tiempo, los ruidos, además de la temperatura y la adecuada iluminación, por ser parte del ambiente en que desarrollan sus actividades, impidiendo que se logren desenvolver y desempeñar su trabajo de una manera cómoda. (p.48) Según (Oropeza, 2013.f.) los grupos deben pasar previamente por varias etapas antes de formar un equipo, e indica que primero se deben definir bien que se entiende por grupo y por equipo, para poder diferenciar de manera muy clara. En esa línea Buchloz & Roth (1992) sostienen que para que los equipos lleguen a la eficiencia deberán pasar por etapas que les permitirá crecer como personas y profesionalmente, para poder generar un cambio en la organización. Asegura Rovayo (2015) que los equipos deben ser limitados. Es decir que, como mínimo, el líder del grupo debe estar seguro de quiénes son sus integrantes. En relación a ello, Koontz & Weihrich (1999), mencionan que en el proceso en que se forman los equipos no necesariamente existen reglas o pasos que garanticen la formación de un buen equipo para que sean eficientes. Según Fainstein y Sánchez (2006), mencionan que el equipo y su trabajo implica algunas variaciones de forma cualitativa en el grupo, dejando a un lado los aportes o producciones individuales sino que se deben constituir uno solo en beneficio de todos (p. 5). Teniendo en cuenta todos los referentes anteriores, la escuela se considera como una organización, pues está formada por gran parte de elementos que la conceptualizan como –conjunto de sujetos que trabajan por las mismas finalidades, con propósitos comunes y fines de lucro-(Martín, 1996, p.25). Para conseguir que las organizaciones logren con sus propósitos, todo el personal debe conseguir desarrollar capacidades de diálogo entre ellos, decidir en grupo, planificar y dar a conocer las ideas y prácticas, entre otras acciones (Owens, 1992, p.45). La institución educativa es una colectividad organizada necesaria en el sistema educativo y con la colaboración de ella se deben fomentar estrategias de solución de problemas y cambios en la sociedad. Hoy en día, es preciso formar la escuela considerando a todos los miembros que la integran, es decir, los profesores, directores y en ocasiones, los padres (Alfiz, 1997, p.41). Según Zañartu (2003) el diálogo es aquel en el cual se encuentra centrado el grupo,

también la negociación, el uso de la palabra y el que las explicaciones sean de aporte. En esta línea Collazo (1999) menciona que este aprendizaje detallado no impide que se cumpla el trabajo individual, porque se considera en estrategia de aprendizaje que brinda un apoyo complementario con el que se logra el fortalecimiento de cada individuo. Marzano (2000), estima que se puede sobre usar el aprendizaje colaborativo y otras estrategias de aprendizaje, esto a su vez si es usada de forma constante, ya que puede perder la efectividad que posee. Por otro lado, Antúnez (1998) señala que es imprescindible que no sólo para los miembros de la institución educativa, con sus habilidades y destrezas, participen en la organización de la escuela, además, se debe promover una organización con niveles de autonomía en su estructura interna, dejando de lado el trabajar con un solo esquema para todas las instituciones, prescindiendo de sus propias necesidades.

Las dimensiones de trabajo cooperativo se han establecido en relación a la propuesta de Bonavia, Molina y Puchol (2015), sobre trabajo en equipo: 1. Habilidades comunicativas: Las definen como el grupo de destrezas precisas las cuales promueven comunicación entre las personas. Es una forma adecuada que ponen en práctica las personas para interactuar entre sí y con el contexto, con el propósito de obtener mejores productos y conseguir las finalidades. Según Bonavia et al (2015), los individuos que han desarrollado destrezas sociales, tienen la capacidad para expresar sus pensamientos con propiedad (p.15). Esta dimensión implica poner en juego el raciocinio y profesionalismo, deliberar y proceder con prontitud, dando resoluciones prácticas a la problemática (Harris, 2001.p.23). Al respecto, Kaplún (1998) sostiene que cada persona tiene la habilidad de comunicarse con los demás; lamentablemente en esta interacción, se desconoce el cómo hacerlo. (p.28). Comunicar es entonces las aptitudes y capacidades, pero, es sobre todo una actitud importante para el desarrollo de la sociedad. 2. Aceptación: Voluntad sostenida para comprender con tolerancia las ideas y sentimientos del grupo. Los sujetos que han desarrollado estas habilidades, evidencian acciones como solidaridad con sus pares, indicadores de empatía, promover sus ideales aportando siempre de manera positiva (Bonavia et al 2015). Esta dimensión considera a la emoción, como un canal para promover la

cohesión y confianza en las personas, pues, es a través de ella que los lazos de afectividad se van desarrollando y generando un grupo más compacto (Shanahan, Best, Finch y Sutton, 2007. p.67). 3. Expresión emocional: Se refiere a comunicación de las expresiones. Los sujetos que evidencian comportamientos negativos, muestran emociones que podrían dificultar la funcionalidad del grupo (Bonavia et al p.43). De ninguna manera se pretende precisar que es exclusividad del aspecto emocional dificultar las interacciones en equipo, más bien, se busca mejorar el trabajo. Dar a conocer nuestras emociones y tener capacidad de control sobre ellas, son destrezas significativas que motivan el estado de ánimo de las personas y por ende en su desempeño laboral, generando mayor producción para la organización. (Boada, Diego, Llanos y Vigil, 2011. p.53). Ruano (2004) señala que existen expresiones que contribuyen a un adecuado o no desarrollo emocional, afectivo y social de cada individuo (p. 32). Por ello para Vivas (2003) uno de los elementos que son imprescindibles es la educación emocional, porque aporta para la construcción de una personalidad correcta y sobre todo integral (P.19).

Los enfoques conceptuales de la variable toma de decisiones, se ha considerado según Fernández (2010) quien señala que existe un proceso en el que se selecciona y ejecuta acciones, se toma las decisiones que permitan ayudar, afrontar o solucionar problemas para alcanzar los objetivos propuestos (p. 9). Para Ortega (2010), el poder tomar una decisión, se debe realizar ajustándose a lo que se desea, adquiriendo varias opciones de resolución de problemas (p.10). Forrester (1992) el proceso en el que se transforman las ideas o información en acción, a esto llama la toma de decisiones (p.25). Espíndola (2005), señala que tomar las decisiones es un proceso relacionado a lo ecológico que considera elementos diversos como los relacionados con la emoción y la razón” (p.4). Según H. B. School (2006), define a la toma de las decisiones como “un procedimiento en el cual todo el grupo implicado realizan esfuerzos en conjunto para obtener un consenso, y de esta manera todos estén de acuerdo con lo decidido en busca de un óptimo resultado” (p.12). Se señala además que, el acto de tomar decisiones implica considerar el futuro, trabajando con información actualizada en tiempo sincrónico, sin embargo, si lo que se debe decidir no cuenta

con el consentimiento de todos los miembros del grupo y las diferencias no se solucionan, quien debe tomar la última decisión es el jefe. En esa línea, Herrero (2006) la definió como “una actividad del ser humano que promueve modificaciones en la estructura interna de la organización, influyendo el contexto dependiendo del nivel de la decisión” (p.22). Además, señala que, quienes son responsables de decidir, deben evidenciar características como: experiencia, raciocinio, creación e innovación, destrezas cuantitativas, de tal forma que tenga facilidad de expresarse y canalizar información, con criterios claros para comprender la problemática, sin distorsionar el contexto. Para Salgado (2012) la toma de decisiones es un procedimiento en donde interactúan elementos como: apreciación, experiencia, perspicacia, apreciación selectiva, ideales, procesadores mentales, cultura, expectativas y las necesidades entre otros” (p.1). Es de esta manera que, para que exista éxito en una determinada empresa, cada uno de los directivos debe estar bien entrenado para tomar decisiones acertadas en beneficio de todos. En este contexto aparecen las escuelas de negocios, en las cuales el propósito es que se logre desarrollar las habilidades de toma de decisiones. (Pin, 2004. p. 55). De acuerdo a Gil (1999) si existe una decisión que está recayendo solo en una persona o grupo, se observa la estructura centralizada, pero si esta decisión está repartida entre varios individuos o miembros del grupo, entonces se habla de estructura descentralizada” (p.19). Según Lazzati (2013), “Tomar decisiones implica la elección del camino adecuado por donde accionar, en algunos casos, la sistematización de diversos caminos de acción” (p.13). En este modelo, tomar decisiones es decidir entre una o varias posibilidades que reflejan inseguridad; apreciando de forma impersonal el futuro, con las oportunidades concretas de éxito en una institución. Según Bonome (2009), el acto de tomar decisiones: “Reside en investigar las formas de comportamiento de los individuos, cuando se encuentran en situaciones problemáticas y en la forma de resolución para librarse de ella” (p.75). Por ello, cuando se toma una decisión, se realizan acciones de indagación y reorientación de problemas, recojo de información, implementación de posibilidades y determinación de un camino de acción que permita a los que lideran la organización dar solución a los conflictos eficazmente. Por otro lado, Galdos (2013, p.13) conceptualiza el poder ser parte de la toma de decisiones,

considerándola como ciertas determinaciones o deliberaciones que parte de su importancia es desprender el logro o frustración de las personas e instituciones.

Para el presente proyecto se han tomado las dimensiones propuestas por Galdos (2013): a. La toma de decisiones de manera individual: Los esquemas o procesos mentales (generalidades, iconografías o relatos exitosos) se establecen la corrección de creencias, la interacción social y valor social y moral de las propias determinaciones. b. Toma de decisiones en grupo o equipo: implica un alto nivel de familiaridad en la información, específicamente en los círculos de trabajo con el personal de la organización, motivados por diversidad, las diferencias, la insatisfacción, sin permitir que sean otros quienes tomen las decisiones por nosotros. Todos estos comportamientos son muy significativos en un contexto promueve cambios y desarrollos a través de soluciones o propiedades diversas en los productos y varios de los servicios presentados (p.112). Señalando lo anterior, la toma de decisiones es un procedimiento eficiente, el cual considera los aspectos subjetivo y objetivo para tomar una decisión, por ello, los las decisiones individuales o a nivel de grupo, promoverán acuerdos significativos para alcanzar los propósitos establecidos en la organización.

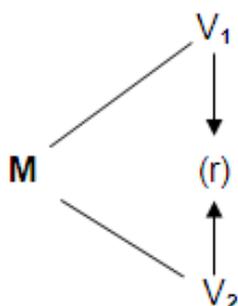
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación asumió el tipo no experimental, toda vez que en su desarrollo no se manejaron ni controlaron las variables, menos su comportamiento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149).

La investigación asumió el diseño transeccional o transversal, con el cual se recolectó información en un tiempo determinado (Hernández et al, 2010, p. 151.), tomando el tipo correlacional – asociativo, para determinar la relación entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020.

Esquema:



Dónde:

M: Muestra 30 Profesores de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

V₁: Trabajo cooperativo

V₂: Toma de decisiones.

r: Relación entre V₁ y V₂

III.2. Variables y Operacionalización

-Variable 1.

-Trabajo cooperativo

-Dimensiones:

-Habilidades comunicativas

-Aceptación

-Expresión emocional

-Variable 2.

-Toma de decisiones

Dimensiones:

-Toma de decisiones individuales

-Toma de decisiones en equipo

En anexos, se demuestra la operacionalización de la variable, con sus dimensiones e indicaciones.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández et al. (2010, p.174), los casos que coinciden en sus descripciones corresponden a datos de población, misma que en para este estudio se consideró a los 30 docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”.

Muestra – Muestreo.

La muestra es una cierta parte de la población, en la que se recoge la información y debe ser característico de la misma. (Hernández, 2010, p.173). Se utilizó una muestra no probabilística. Según Hernández (2010, p. 176), la elección de los elementos depende de los motivos que corresponden a diferentes tipos de estudios o del investigador que determina a la misma. Por lo que todo el proceso guarda dependencia de las buenas o malas decisiones que tome el investigador y es por eso que para este estudio se consideró los 30 docentes, situación determinada por interés de quien desarrolla el estudio.

Tabla 1.

Muestra

Docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”	TOTAL
Mujeres	26
Varones	04
TOTAL	30

Elaborado por la autora de la investigación

-Criterio de Inclusión: La investigación consideró a:

- Los docentes nombrados y/o contratados por un año.
- Docentes con carga laboral a partir de 12 horas.

-Criterio de exclusión: La investigación no consideró a:

- Los docentes contratados por un período menor a 3 meses.
- Docentes con carga laboral menor a 12 horas.
- Personal no docente (psicólogo)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación se desarrolló mediante la utilización de una encuesta, además de un cuestionario, con el cual se recogió la información de cada una de las variables: trabajo cooperativo y toma de decisiones.

La información del variable trabajo cooperativo se obtuvo a través de un cuestionario de 32 ítems, con el propósito de poder cuantificar el nivel de trabajo en la escuela “Judith Acuña de Robles”.

Para el caso de la variable toma de decisiones, se aplicó un cuestionario de 22 ítems, con el firme objetivo de estimar el nivel en la toma de decisiones de los docentes.

a) Validez de contenidos

Utilizando la técnica de juicio de experto, se determinó la validez luego de valorar la relación pertinente entre los ítems, los elementos del cuestionario y la dimensión de análisis (Hernández et al. 2010, p.200).

b) Confiabilidad de los instrumentos

Este análisis se logró a través de la administración del Alpha de Cronbach, aplicándose una evaluación piloto a un grupo de docentes con tipologías parecidas a los que participaron en la investigación, obteniéndose valores de 716 y ,877 para ambos cuestionarios lo que evidencia que los instrumentos son confiables (Hernández et al. 2010, p.201).

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se realizó para la construcción de los instrumentos implica las siguientes pautas (Hernández et al. 2010, p.210):

- Reevaluación de las variables, para determinar la continuidad de su uso.
- Revisión de diversos cuestionarios que nos brinden luces para elaborar el instrumento a utilizar en el estudio.
- Conocimiento de conceptos, definiciones y teorías que implican las variables, señalando con precisión las dimensiones e indicadores.
- Aplicación de la prueba piloto, administrando los instrumentos a personas con características parecidas a las del estudio, para determinar la confiabilidad.

- Construcción del instrumento que se aplicará, considerando sus especificaciones técnicas.
- Obtener autorizaciones para la administración de los cuestionarios.
- Recopilación de la información.
- Organización de la información.

3.6. Método de análisis de datos

La presentación de información recopilada, empleó una distribución de frecuencias, la cual se entiende como las puntuaciones ordenadas en dimensiones, y que se evidencian en cuadros (Hernández et al. 2010, p.287). Las distribuciones de frecuencias, además se complementan con porcentuales por cada dimensión.

Además, se trabajó la estadística inferencial, es con ella con la que se pretende probar las hipótesis y dar una idea de los hallazgos de manera general, en la muestra a la población (Hernández, 2010, p.305). Para contrastación de la hipótesis, se usó el Rho de Spearman, siendo un proceso estadístico inferencial, con el cual se determinó si existe relación entre la variable trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”.

3.7. Aspectos éticos

El estudio presentado consideró:

- Especificaciones establecidas en las normas APA.
- Se solicitó autorización a la escuela “Judith Acuña de Robles, para desarrollar el estudio.
- Se actuó salvaguardando la privacidad de los participantes en la investigación, recopilando en forma anónima la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020.

Tabla 2: Nivel de apreciación de los docentes para el trabajo cooperativo y toma de decisiones

Toma de decisiones	Trabajo cooperativo						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	30	100%	0	0%	0	0%	30	100%
Medio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	30	100%	0	0%	0	0%	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La tabla 2 nos indica los resultados obtenidos del nivel apreciación entre las variables de investigación, trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes en la escuela de educación básica “Judith Acuña de Robles”. Donde se observó que el 100% (30) de docentes opina que tanto la toma de decisiones como el trabajo cooperativo están en nivel alto.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

Tabla 3:

Nivel de apreciación de los docentes para las habilidades comunicativas y toma de decisiones

Toma de decisiones	Habilidades comunicativas						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	29	96,67 %	1	3,33%	0	0%	30	100%
Medio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	29	96,67 %	1	3.33%	0	0%	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La tabla 3 nos indica los resultados obtenidos del nivel apreciación de los docentes para la dimensión habilidades comunicativas y la variable toma de decisiones en la escuela “Judith Acuña de Robles”. Dónde se observó que el 96,67% (29) docentes manifestaron mantener el nivel alto de toma de decisiones igual que la dimensión habilidades comunicativas y el restante 3,33% (1) docente indicó mantener nivel medio para habilidades comunicativas y alto para toma de decisiones

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre aceptación y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

Tabla 4:

Nivel de apreciación de los docentes para la aceptación y toma de decisiones

Toma de decisiones	Aceptación						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	29	96,67%	1	3,33%	0	0%	30	100%
Medio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	29	96,67%	1	3,33%	0	0%	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La tabla 4 nos indica los resultados obtenidos del nivel de apreciación de los docentes para la dimensión aceptación y la variable toma de decisiones en la escuela “Judith Acuña de Robles”, observando que el 97,67% (29) docentes manifiestan que tanto la toma de decisiones como la dimensión aceptación tienen un nivel alto de aceptación, mientras el restante 3,33 (1) docente indica que la dimensión aceptación está en nivel medio y toma de decisiones en nivel alto.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre expresión emocional y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

Tabla 5:

Nivel de apreciación de los docentes para la expresión emocional y toma de decisiones

Toma de decisiones	Expresión emocional						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alto	30	100%	0	0%	0	0%	30	100%
Medio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	30	100%	0	0%	0	0%	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

Interpretación

La tabla 5 nos indica que obtenido los resultados del nivel de apreciación entre la expresión emocional y toma de decisiones de los profesores de la escuela “Judith Acuña de Robles”, el 100% (30) de docentes indicó mantener nivel alto de toma de decisiones y de expresión emocional también.

4.2. Análisis descriptivo

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020.

Tabla 6: Prueba de Rho de Spearman entre las variables trabajo cooperativo y toma de decisiones

			Toma de decisiones	Trabajo Cooperativo
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	-,191
		Sig. (bilateral)	.	,312
		N	30	30
	Trabajo Cooperativo	Coeficiente de correlación	-,191	1,000
		Sig. (bilateral)	,312	.
		N	30	30

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Análisis y decisión

La tabla 6 indican los resultados del coeficiente Spearman, el cual resulta -0,191, valor que indica una correlación negativa débil, dado que su signo es negativo, lo que indicaría que el incremento de una variable implicaría el decremento de la segunda variable y viceversa, adicionalmente, se considera débil ya que su valor es cercano a 0. Además, el valor P resulta 0,312, valor mayor a 0,05, la hipótesis nula fue aceptada: Existe relación significativa entre el trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles, Ecuador, 2020.

H_o: No existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020.

Tabla 7: Prueba Rho de Spearman entre las variables habilidades comunicativas y toma de decisiones

		Toma de decisiones	Habilidades comunicativas
Rho de Spearman	Toma de decisiones	1,000	-,016
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,934
	N	30	30
	Habilidades comunicativas	-,016	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,934	.
	N	30	30

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Análisis y decisión

La tabla 7 indica los resultados del coeficiente Spearman, el cual resulta -0,016, valor que indica una correlación negativa débil, dado que su signo es negativo, lo que indicaría que el incremento de una variable implicaría el decremento de la segunda variable y viceversa, adicionalmente, se considera débil ya que su valor es cercano a 0. Además, el valor P resulta 0,934, valor mayor a 0,05, acepta la hipótesis nula rechaza la alternativa: Existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020.

Hipótesis específica 02:

H₁: Existe relación significativa entre la aceptación y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

H₀: No existe relación significativa entre la aceptación y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

Tabla 8: Prueba de Rho de Spearman entre las variables aceptación y toma de decisiones

		Toma de decisiones	Aceptación
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,287
		N	30
	Aceptación	Coeficiente de correlación	-,201
		Sig. (bilateral)	,287
		N	30

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Análisis y decisión

La tabla 8 indica los resultados del coeficiente Spearman, que resulta -0,201, valor que indica una correlación negativa débil, dado que su signo es negativo, lo que indicaría que el incremento de una variable implicaría el decremento de la segunda variable y viceversa, adicionalmente, se considera débil ya que su valor es cercano a 0. Además, el valor P resulta 0,287, valor mayor a 0,05, acepta la hipótesis nula de la investigación rechaza la hipótesis alternativa. Existe relación significativa entre la aceptación y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

Hipótesis específica 03:

H₁: Existe relación significativa entre la expresión emocional y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

H₀: No existe relación significativa entre la expresión emocional y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

Tabla 9: Prueba de Rho de Spearman entre las variables expresión emocional y toma de decisiones

		Toma de decisiones	Expresión Emocional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,368*
	Toma de decisiones		
	Sig. (bilateral)	.	,045
	N	30	30
	Expresión Emocional		
	Coeficiente de correlación	-,368*	1,000
Sig. (bilateral)	,045	.	
N	30	30	

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

Análisis y decisión

La tabla 9 indica los resultados del coeficiente Spearman, el cual resulta -0,368, valor que indica una correlación negativa débil, dado que su signo es negativo, lo que indicaría que el incremento de una variable implicaría el decremento de la segunda variable y viceversa, adicionalmente, se considera débil ya que su valor es cercano a 0. Además, el valor P resulta 0,045, valor menor a 0,05, se acepta la hipótesis alternativa. Existe relación significativa entre la expresión emocional y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Identificar la relación entre habilidades comunicativas y la toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, los referentes teóricos conciben a las habilidades comunicativas como el grupo de destrezas precisas las cuales promueven comunicación entre las personas (Bonavia, Molina y Puchol, 2015). En la tabla 3, los resultados obtenidos de dimensión habilidades comunicativas de los docentes presentan una tendencia positiva (96,67%) en el nivel alto, por ello se puede inferir que los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” han desarrollado destrezas sociales y tienen la capacidad para expresar sus pensamientos con propiedad, poniendo en juego su raciocinio y profesionalismo. En la tabla 7, los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa dado valor p (0,934), lo que permite inferir que la dimensión y la variable son independientes. El estudio se contrapone a los resultados de Soto (2015), quien reportó que existe relación entre las variables estudiadas con valores aceptables.

En relación al objetivo específico 2: Identificar la relación entre aceptación y la toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, la revisión teórica define a la aceptación como la voluntad sostenida para comprender con tolerancia las ideas y sentimientos del grupo (Bonavia et al, 2015). En la tabla 4, los resultados obtenidos de dimensión aceptación de los docentes presentan una tendencia positiva (96,67%) en el nivel alto, por ello se puede inferir que los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” han desarrollado niveles de tolerancia con sus pares, lo cual se evidencia a través de acciones como solidaridad, empatía y promoción de sus ideales aportando siempre de manera positiva. En la tabla 8, los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa dado valor p (0,287), lo que permite inferir que la dimensión y la variable son independientes. El estudio se contrapone a los resultados de Tanta (2017), quien concluyó en su investigación que existe relación positiva y significativa entre las variables estudiadas.

En relación al objetivo específico 3: Identificar la relación entre expresión emocional y la toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de

Robles”, la teoría revisada fundamenta que la expresión emocional hace referencia a la comunicación de expresiones y aquellas personas que evidencian comportamientos negativos, muestran emociones que podrían dificultar la funcionalidad del grupo (Bonavia et al 2015). En la tabla 5, los resultados obtenidos de la dimensión expresión emocional de los docentes presentan una tendencia positiva (100%) en el nivel alto, por ello se puede inferir que los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, evidencian capacidad de control de sus emociones, además, mantienen un estado de ánimo favorable que se refleja en la disposición para mejorar su labor, generando el logro de objetivos institucionales. En la tabla 9, los resultados inferenciales indican que existe correlación significativa dado valor p (0,045), lo que permite inferir que la dimensión y la variable son dependientes. Estos resultados se acercan al estudio de Esquivel y Rosales (2018), donde se reporta que existe relación entre las variables estudiadas, aunque sin llegar a ser significativa.

En relación al objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo cooperativo y la toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, los referentes teóricos consideran al trabajo cooperativo como el cúmulo de instrucciones o adiestramiento para ser utilizados en equipo, así como las habilidades comunicativas para promover el desarrollo de capacidades mixtas de aprendizaje, aceptación del otro promoviendo las expresiones emocionales, que conlleven al desarrollo personal y social (Johnson, 1993). Así también en relación a la toma de decisiones, Galdos (2013) las define como decisiones o elecciones que de cuyo acierto o desacierto depende en gran parte su éxito o su fracaso profesional y personal. En la tabla 2, los resultados obtenidos del variable trabajo cooperativo la tendencia que se presenta es positiva (100%) en un nivel alto, de lo que se infiere que en la institución los docentes han desarrollado habilidades comunicativas, aceptación a sus colegas, así como manejo de expresión de emociones. En relación a los resultados obtenidos de la variable toma de decisiones, los docentes presentan también tendencia positiva (100%) en nivel alto, por ello, se puede inferir que los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” toman decisiones tanto individuales como en equipo, basadas en el razonamiento y seguridad, comprendiendo de manera clara e inmediata la

situación y respondiendo con determinación. En la tabla 6 los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa dado valor p (0.312), lo que permite inferir que las variables son independientes. El estudio se contrapone a los resultados de Pérez (2016), quien reporta relación directa en las variables de trabajadas en su investigación.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, evidencian un nivel alto (96.67%) en la dimensión habilidades comunicativas y un nivel alto (100%) en la dimensión toma de decisiones (tabla 3), lo que indica que en la escuela se toman decisiones con propiedad, poniendo en juego su raciocinio y profesionalismo. En la tabla 7 se demuestra que no existe relación significativa entre habilidades comunicativas y toma de decisiones (0.934).

6.2. Se ha logrado identificar un nivel alto (96.67%) en la dimensión aceptación y un nivel alto (100%) en la dimensión toma de decisiones (tabla 4), lo que indica que las decisiones que toman los docentes en la escuela tienen como base la empatía, promoción de ideales y disposición positiva a nivel de grupo. En la tabla 8, se demuestra que no existe relación significativa entre aceptación y toma de decisiones (0.287).

6.3. Se evidencia un nivel alto (100%) en la dimensión expresión emocional y un nivel alto (100%) en la dimensión toma de decisiones (tabla 5), lo que señala que en la escuela la toma de decisiones acertadas es producto de la disposición favorable de los docentes para mejorar permanentemente el trabajo orientado al logro de los objetivos institucionales. En la tabla 9 se demuestra que existe relación significativa entre expresión emocional y toma de decisiones (0.287).

6.4. En cuando a la variable trabajo cooperativo, se evidencia un nivel alto (100%) y un nivel alto también, del (100%) en la dimensión toma de decisiones (tabla 2), lo que indica que en la escuela se toman decisiones tanto individuales como en equipo, basadas en el razonamiento y seguridad, comprendiendo de manera clara e inmediata la situación y respondiendo con determinación. La tabla 6 demuestra que no existe relación significativa entre las variables trabajo cooperativo y toma de decisiones (sig. 0.312).

VII. RECOMENDACIONES

-A los directivos y docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, que considerando los altos niveles de habilidades comunicativas en la institución, promuevan el desarrollo de actividades en los diferentes escenarios educativos donde se siga evidenciando la capacidad de comunicación de ideas con propiedad, claridad y respeto, por cuanto Bonavia, Molina y Puchol (2015), sostienen que las habilidades comunicativas permiten que las personas interactúen entre sí y con el contexto, con el propósito de obtener mejores productos y conseguir las finalidades.

-Se realiza la recomendación a los directivos y docentes de la escuela, que, considerando los altos niveles de aceptación en la institución, se aproveche esta condición promoviendo el trabajo en equipo con la finalidad de lograr objetivos institucionales, por cuanto Bonavia, Molina y Puchol (2015), mencionan que la aceptación de las personas promueve tolerancia de las ideas y sentimientos del grupo, desarrollan habilidades que evidencian acciones de empatía y promueven sus ideales aportando positivamente.

-Se recomienda que considerando los altos niveles de expresión emocional en la institución, se trabaje esta cualidad involucrando a la comunidad educativa con la finalidad de fortalecer las relaciones institucionales, por cuanto Boada, Diego, Llanos y Vigil (2011) sostienen que dar a conocer nuestras emociones y tener capacidad de control sobre ellas, son destrezas significativas que motivan el estado de ánimo de las personas y por ende en su desempeño laboral.

- Considerando los niveles alto tanto en el trabajo cooperativo y toma de decisiones, promover participación activa del personal de la escuela en la planificación e implementación de los instrumentos de gestión, por cuanto Antúnez (1998) señala que es imprescindible que no sólo los integrantes de la comunidad educativa, con sus habilidades y destrezas, participen en la organización de la escuela, además, se debe promover una organización con niveles de autonomía en su estructura interna y Harvard Business School (2006), considera que tomar decisiones implica obtener consensos en busca de un óptimo resultado.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2016). *"trabajo en equipo y clima organizacional"*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Alfiz, I. (1997). *El Proyecto Educativo Institucional*. Argentina: Aique
- Antúñez, S. (1998). *Claves para la organización de centros escolares*. España: Horsori
- Barzaga, O. y Vélez, H. (2018). *Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. (tesis de maestría)* Universidad de Zulia Venezuela.
- Belbin, A. (1970). Roles de equipo Belbin. Recuperado de <https://www.fundaciocreativacio.org/es/blog/el-blog-creativador/los-roles-de-equipo-belbin/>
- Bonals, J. (2000). *El trabajo en equipo del profesorado*, 4ta. Edición. España: Graó.
- Bonavia, T., Molina, G. y Puchol, A. (2015). Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. *Anales de Psicología*, 31(2), 667-676.
- Bonome, O; R. (2009). *La racionalidad en la toma de decisiones. Análisis de la teoría de Herbert*. España: Geshiblo
- Buchloz, H. & Roth, W. (1992) *Fundamentos de dirección y administración de empresas*. España: Editorial McGraw-Hill.
- Cabreda, M. (2015). *La toma de decisiones en comunicación organizacional* (Tesis doctoral). Universidad Rey Juan Carlos, Madrid España.
- Carreto, F. (2015) *La importancia de saber tomar decisiones*. Recuperado de <http://uprotgs.blogspot.com/2008/01/la-importancia-de-saber-tomar.html>
- Collazos, A. (1999). *Aprendizaje Colaborativo: un cambio en el rol del profesor*. Recuperado de <http://www.dcc.uchile.cl/~luguerre/papers/CESC-01.pdf>
- Delarue, A, Van Hootegem G, Procter S. Y Burridge M. (2008). Teamworking and organizational performance: areview of survey-based research. *International Journal of Management Reviews*, 10, 2:127.
- Espíndola, H; C. (2005). *Análisis de problemas y toma de decisiones*. México: Pearson educación.

- Esquivel, M. y Rosales, D. (2018). *Estilos de toma de decisiones y de liderazgo de docentes de educación básica regular* (Tesis de maestría). Universidad Católica Benedicto XVI Trujillo, Perú.
- Fainstein, H. y Sánchez, J. (2006). Expectativas y viabilidad del trabajo en equipo. In: SÁNCHEZ, José Pérez (Org.). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. Madrid: McGraw-Hill
- Fernández, E.M. (2010), *La empresa como lugar constante de decisión*. Madrid: Gerüst Creaciones SL
- Forrester, W. (1992). *La empresa y la comunicación social*. Madrid: Ed Dagur
- Galdós, G; T. (2013). *Toma de decisiones*. Perú: Planeta.
- Gil, M.A. (1999). *Dirigir y organizar en la Sociedad de la Información*. Madrid: Pirámide.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Harvard Business School. (2006). *Toma de decisiones para conseguir mejores resultados*. España: Deusto.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc. Graw Hill. México
- Herrero, G; C. (2006). *La realidad inventada: percepciones y proceso de toma de decisiones*. España: Plaza y Valdez editores.
- Hitt, G. (2013) *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC
- Johnson, M. (1993). *Cooperative. Learning. Increasing*. Washington D. C., College Faculty, ERIC Digest.
- Kaplún, M. (1998). *Una pedagogía de la comunicación*. Madrid: Ediciones de la Torre.
- Katzenbach, J. R. y Smith, D. K. (2007). *La disciplina de los equipos*. In: Katzenbach, J. R. (Org.). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. Buenos Aires: Granica.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1999). *Administración, una perspectiva global*. México: 11ª Editorial McGraw-Hill. XI Edición.
- Lazzati, K; S. (2013). *La toma de decisiones*. Argentina: Granica
- Martín, M. (1996). *Organización y Planificación Integral de Centros*. Madrid: Escuela Española.

- Marzano, R. (2000). Lo que funciona en la enseñanza en el aula, Mcrel, EE. UU. Capítulo 7. Aprendizaje cooperativo
- Moix, A. (2013). Los organismos internacionales y su influencia en las políticas públicas. Recuperado de <https://revistaplazapublica.files.wordpress.com/2015/10/12-8.pdf>
- Montalvo, R. (2016) La importancia de una toma de decisiones inteligente, estratégica y global. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/04/19/importancia-toma-de-decisiones-inteligente-estrategica-y-global/>
- Oropeza, W. (2013.). Grupo101 Trabajo en equipo. Obtenido de <https://grupo101trabequipo.wikispaces.com/Formacion+de+Equipos>
- Ortega, C.A. (2010), Toma de decisiones eficaces. Jaén: Formación Alcalá.
- Owens, R. G. (1992). La Escuela como organización. México: Santillana
- Palomo, M. (2011). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (7ª ed.). Madrid: ESIC
- Pérez, R. (2016). *El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Petrovsky, A. V. (1986) Psychology of personality. In A. V. Petrovsky (Ed) General psychology, Moscow; Higher Education Press.
- Pin, J.R. (2005), Información y comunicación en la toma de decisiones empresariales. El proceso de entrenamiento para la toma de decisiones y la mejora de la comunicación, Navarra: Eunsa.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional (8ª ed.). México: Prentice-Hall
- Rovayo, G. (2015). MBA América Economía. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/trabajo-en-equipo-del-mito-la-realidad-0>
- Ruano, K. (2004). *La influencia de la expresión corporal sobre las emociones: un estudio experimental.* Recuperado de http://oa.upm.es/451/1/KIKI_RUANO_ARRIAGA.pdf
- Salgado, A; L. (2009). Liderazgo organizacional. España: Granada

- Soto, R. (2015). *Liderazgo organizacional, toma de decisiones y resolución de conflictos en los docentes* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Tanta, S. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Vélez, J. (2017). La importancia de tomar decisiones. Recuperado de <https://epg.usil.edu.pe/la-importancia-de-la-toma-de-decisiones>
- Vivas, M. (2003). La educación emocional: conceptos fundamentales. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
- Zañartu, L (2003) Aprendizaje colaborativo: una nueva forma de diálogo interpersonal en red. En Contexto Educativo, Revista digital de Educación y nuevas Tecnologías.

ANEXOS 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
<p>¿Qué relación existe entre el Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe? entre habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar la relación entre habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p>	<p>Trabajo cooperativo</p>	<p>Habilidades comunicativas</p> <p>Aceptación</p> <p>Expresión emocional</p>
			<p>Toma de decisiones</p>	<p>Toma de decisiones individuales</p> <p>Toma de decisiones en equipo</p>

<p>¿Qué relación existe? entre aceptación y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p> <p>¿Qué relación existe? entre expresión emocional y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020?</p>	<p>2. Identificar la relación entre aceptación y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p> <p>3. Identificar la relación entre la expresión emocional y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p>	<p>2. Existe relación significativa entre la aceptación y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la expresión emocional y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020.</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Trabajo cooperativo	Conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupo, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social). (Johnson, 1993, p.33).	La variable trabajo cooperativo, se definirá operacionalmente a través de un cuestionario de 32 ítems, distribuidos en las dimensiones habilidades comunicativas (12), aceptación (13) y expresión emocional (7).	Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia comunicativa - Interacción eficiente - Claridad en la comunicación 	Ordinal
			Aceptación	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda a lo demás a expresarse - Comprensión de emociones - Incorporación de aportaciones 	
			Expresión emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Control emocional - Clima grupal 	

Toma de decisiones	Decisiones o elecciones que de cuyo acierto o desacierto depende en gran parte su éxito o su fracaso profesional y personal (Galdos, 2013, p.13)	La variable toma de decisiones, se definirá operacionalmente a través de un cuestionario de 22 ítems, distribuidos en las dimensiones. toma de decisiones individuales (11) y toma de decisiones en equipo (11)	Toma de decisiones individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Raciocinio inteligente - Decisiones acertadas. - Intuición lógica 	Ordinal
			Toma de decisiones en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Excelencia del desempeño en equipo - Carisma trascendente 	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos variable I

CUESTIONARIO TRABAJO COOPERATIVO

Estimados docentes, el presente cuestionario es para conocer aspectos relacionados con el trabajo cooperativo en la escuela “Judith Acuña de Robles”. Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad.

INSTRUCCIONES: Lea con mucha atención y marque con un aspa (x) los ítems que corresponde según sea su caso.

Criterios: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Dimensión 1. Habilidades comunicativas		Siempre	A veces	Nunca
N°	Ítems			
1.	Demuestro eficacia en mi grupo de trabajo			
2.	Tenga capacidad de generar ideas y argumentar mi discurso cuando me comunico con otras personas en la escuela			
3.	Cuando me comunico argumento mi discurso de tal manera que puedo convencer a los otros haciendo prevalecer mis ideas			
4.	Frente a indecisiones que se presentan en las reuniones de la escuela, tengo la capacidad de proponer nuevas ideas de forma práctica			
5.	Cada vez que me comunico con otras personas lo hago utilizando un lenguaje propio de mi profesión			
6.	Cuando me expreso frente a otras personas, mi tono de voz es adecuado de tal manera que me dejo escuchar con interés.			
7.	Cuando me comunico en las reuniones, las ideas que expreso tienen sustento para convencer a los otros.			

8.	En las ocasiones que me comunico con otras personas logro obtener atención para que escuchen mi discurso			
9.	Las ideas que apporto en las reuniones están direccionadas a brindar sugerencias tratando de encontrar solución a los conflictos			
10.	En reuniones que buscan dar solución a los problemas, mi mensaje está dirigido a brindar aportes eficaces de solución			
11.	Cuando me comunico con otras personas de la escuela me expreso con un mensaje claro y conciso			
12.	Las respuestas que doy al comunicarme con otras personas de la escuela, tienen un carácter franco y abierto			
Dimensión 2. Aceptación		Siempre	A veces	Nunca
13.	Motivo a mis colegas para que se expresen con libertad en el grupo de trabajo			
14.	En reuniones de trabajo colegiado brindo a mis colegas estrategias para que canalicen sus emociones			
15.	En reuniones de trabajo coordino con mis colegas para que participen dando sus opiniones			
16.	En las reuniones promuevo que mis colegas expresen sus ideas antes de actuar			
17.	En el trabajo a nivel de grupo comprendo los comportamientos de mis colegas			
18.	Coordino con mis colegas cuando tienen dificultades			
19.	En reuniones de trabajo con mis colegas demuestro tolerancia			
20.	En reuniones de trabajo colegiado me muestro cálido y amable			
21.	Aporto en la solución de conflictos a nivel del grupo			
22.	Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, me muestro empático			

23.	Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas			
24.	Escucho activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo			
25.	Estoy dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar			
Dimensión 3. Expresión emocional		Siempre	A veces	Nunca
26.	En reuniones de trabajo se canalizar mis sentimientos sin perjudicar al grupo			
27.	Controlo mis acciones aun cuando las cosas n me salen de acuerdo lo planificado			
28.	Si no logro los objetivos planteados, reformulo mis actividades			
29.	Soy perseverante con lo que programo alcanzar			
30.	Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.			
31.	Me gusta ser competitivo y estar un paso delante del resto			
32.	Retomo los procedimientos cuando las cosas no me salen bien			

CUESTIONARIO TOMA DE DECISIONES

Estimados docentes, el presente cuestionario es para conocer aspectos relacionados con la toma de decisiones en la escuela "Judith Acuña de Robles". Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad.

INSTRUCCIONES: Lea con mucha atención y marque con un aspa (x) los ítems que corresponde según sea su caso.

Criterios: Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Dimensión. Toma de decisiones individual		siempre	A veces	Nunca
N°	Ítems			
1	Pienso que el raciocinio es el principal componente de mis decisiones			
2	Antes de decidir, considero que es importante escuchar y analizar aquello que pueda servir y aplicarlo en mi vida			
3	Para decidir, apelo a mis principios para no cometer errores			
4	Pienso que las oportunidades están, pero para ello sólo hay que decidirse y arriesgarse			
5	Mi estrategia de análisis del contexto, es mi pensamiento sistémico			
6	Durante el proceso de toma de decisiones, mis decisiones adoptadas ponen bajo control mi intuición y mis emociones			
7	Las emociones y la intuición son componentes que deben darse en menor proporción para una buena toma de decisiones			

8	Las combinaciones desconocidas de sentimiento, intuición, emociones y circunstancias deben ser analizadas y consideradas prioridad al momento de tomar una decisión.			
9	Mis decisiones tienen un ingrediente de intuición			
10	Mi intuición me brinda detalles claves durante mi percepción de la realidad			
11	La intuición me invita a revisar las razones de mis decisiones			
Dimensión. Toma de decisiones en equipo		siempre	A veces	Nunca
12	En la toma de decisiones de la escuela, participan todos mis colegas sin excepción			
13	La participación y el trabajo de equipo caracteriza las decisiones en mi escuela			
14	Ayudo a crear en la escuela un clima de equipo que incentiva la generación de nuevas ideas			
15	Considero a mis compañeros como un gran potencial para la escuela			
16	Comunico mis expectativas de desempeño a mis colegas			
17	Las decisiones que se toman en la escuela, motivan a los equipos de trabajo			
18	Antepongo mis necesidades, para generar mejores ideas y alcanzar el éxito de la escuela			
19	Entiendo que el aprendizaje y el error es parte del proceso de trabajo en equipo			
20	Considero que una mala comunicación pone en riesgo el trabajo en equipo			
21	Las decisiones y retos que se asuman deben ser asumidas en equipo			
22	Ante las dificultades que se presenten, me comprometo con el equipo de trabajo			

Anexo 4: Ficha técnica.

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO CUESTIONARIO TRABAJO COOPERATIVO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

.1. Denominación:	Encuesta
.2. Tipo de Instrumento:	Cuestionario
.3. Institución:	Judith Acuña de Robles
.4. Fecha de Aplicación:	18 de mayo de 2020
.5. Autora:	Br. Riera Solís Victoria Trinidad
.6. Medición:	Variable Trabajo cooperativo
.7. Administración:	Docentes
.8. Tiempo de Aplicación:	30 min. Aprox.
.9. Forma de Aplicación:	Individual o grupal.

- **OBJETIVO:**

Medir el nivel de trabajo cooperativo en los docentes de la escuela Judith Acuña de Robles

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Habilidades comunicativas
- Aceptación
- Expresión emocional

- **INSTRUCCIONES:**

1. El cuestionario consta de 32 ítems: Habilidades comunicativas (12), Aceptación (13) y Expresión emocional (7).
2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Alto, medio y bajo.
3. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de:

Siempre	A veces	Nunca
3 puntos	2 puntos	1 puntos

4. El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 96 puntos.

MATERIALES:

Cuestionario, lápices y borrador.

EVALUACIÓN:

a. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

- **Habilidades comunicativas**

Nivel alto 29 - 36
 Nivel medio 20 - 28
 Nivel bajo 12 – 19

- **Aceptación**

Nivel alto 31 - 39
 Nivel medio 22 - 30
 Nivel bajo 13 – 21

Expresión emocional

Nivel alto 17 - 21
 Nivel medio 12 - 16
 Nivel bajo 07 – 11

b. Nivel de trabajo cooperativo

Nivel alto 76 - 96
 Nivel medio 55 - 75
 Nivel bajo 32 - 54

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO CUESTIONARIO TOMA DE DECISIONES

- **DATOS INFORMATIVOS:**

.1. Denominación:	Encuesta
.2. Tipo de Instrumento:	Cuestionario
.3. Institución:	Judith Acuña de Robles
.4. Fecha de Aplicación:	18 de mayo de 2020
.5. Autora:	Lcda. Riera Solís, Victoria Trinidad
.6. Medición:	Variable Toma de decisiones
.7. Administración:	Docentes
.8. Tiempo de Aplicación:	30 min. Aprox.
.9. Forma de Aplicación:	Individual o grupal.

- **OBJETIVO:**

Medir el nivel de toma de decisiones en los docentes de la escuela Judith Acuña de Robles

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Toma de decisiones individuales
- Toma de decisiones en equipo

- **INSTRUCCIONES:**

1. El cuestionario consta de 22 ítems: Toma de decisiones individuales (11) y Toma de decisiones en equipo (11)
2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Adecuado, poco adecuado, inadecuado.
5. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de:

Siempre	A veces	Nuca
3 puntos	2 puntos	1 puntos

6. El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 66 puntos.

MATERIALES:

Cuestionario, lápices y borrador.

EVALUACIÓN:

a. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

- **Toma de decisiones individuales**

Nivel adecuado	27 - 33
Nivel poco adecuado	19 - 26
Nivel inadecuado	11 – 18

- **Toma de decisiones en grupo**

Nivel adecuado	27 - 33
Nivel poco adecuado	19 - 26
Nivel inadecuado	11 – 18

b. Nivel de toma de decisiones

Nivel Adecuado	52 - 66
Nivel Poco adecuado	37 - 51
Nivel Inadecuado	22 - 36

Anexo 5. Validez y confiabilidad de los instrumentos – variable 1(tutor)

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador ,2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Trabajo cooperativo Conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupo, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas Habilidades comunicativas Conjunto de habilidades precisas para comunicarse eficiente y eficazmente. Es el modo perfecto a través del cual las personas interaccionan con otras personas y con el ambiente para conseguir resultados y lograr metas. (Bonavía, Molina y Puchol, 2015).		Eficacia comunicativa. Capacidad para comunicar ideas	1.Demuestro eficacia en mi grupo de trabajo									X		X					
			2.Tengo capacidad de generar ideas y argumentar mi discurso cuando me comunico con otras personas en la escuela					X						X					
			3.Cuando me comunico argumento mi discurso de tal manera que puedo convencer a los otros haciendo prevalecer mis ideas												X		X		

			4.Frente a indecisiones que se presentan en las reuniones de la escuela, tengo la capacidad de proponer nuevas ideas de forma práctica								X		X			
			5.Cada vez que me comunico con otras personas lo hago utilizando un lenguaje propio de mi profesión								X		X			
		Interacción eficiente Relación o influencia recíproca entre dos o más personas	6. Cuando me expreso frente a otras personas, mi tono de voz es adecuado de tal manera que me dejo escuchar con interés.							X	X		X			
			7. Cuando me comunico en las reuniones, las ideas que expreso tienen sustento para convencer a los otros.								X		X			
			8.En las ocasiones que me comunico con otras personas logro obtener atención para que escuchen mi discurso									X		X		
			9.Las ideas que apporto en las reuniones están direccionadas a brindar sugerencias tratando de encontrar solución a los conflictos									X		X		

		transición de emociones	19.En reuniones de trabajo con mis colegas demuestro tolerancia								X		X			
			20.En reuniones de trabajo colegiado me muestro cálido y amable								X		X			
			21.Aporto en la solución de conflictos a nivel del grupo								X		X			
			22.Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, me muestro empático								X		X			
		Incorporación de aportaciones Apertura a proponer y/o recibir ideas	23.Estoy abierto a las ideas de los demás; busco nuevas maneras de resolver los problemas									X		X		
			24.Escucho activamente e intento utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo									X		X		
			25.Estoy dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar									X		X		
	Expresión emocional	Control emocional Entender y controlar las emociones a las que una persona se puede ver expuesta.	26.En reuniones de trabajo se canalizar mis sentimientos sin perjudicar al grupo									X		X		
			27.Controlo mis acciones aun cuando las cosas n me salen de acuerdo lo planificado									X		X		
			28.Si no logro los objetivos planteados, reformulo mis actividades							X			X			
			29.Soy perseverante con lo que programo alcanzar									X		X		
		Clima grupal Sentimientos en	30. Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.									X		X		

		relación al grupo que pertenece	31.Me gusta ser competitivo y estar un paso delante del resto									X		X		
			32.Retomo los procedimientos cuando las cosas no me salen bien									X		X		



.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 6: Matriz de validez del instrumento – variable 1 (tutor)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre trabajo cooperativo

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir el trabajo cooperativo en los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” .

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 7: Matriz de validez del experto – variable 1 (tutor)

VALIDACIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO:

I. DATOS INFORMATIVO

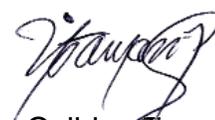
- 1.1. Nombre del experto: Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Tipo de documento: Cuestionario sobre trabajo cooperativo
- 1.4. Título de la investigación: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 -33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				Observaciones
		0	9	17	25	34	42	50	58	67	75	83	92	
ASPECTOS DE VALIDACION		8	16	24	33	41	49	57	66	74	82	91	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables								X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems								X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos								X					

	necesarios en cantidad y calidad.													
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación								X					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación								X					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores								X					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								X					

Piura, Mayo de 2020



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 8: Validez y confiabilidad de los instrumentos – variable 2 (tutor)

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Toma de decisiones Decisiones o elecciones que de cuyo acierto o desacierto depende en gran parte su éxito o su fracaso profesional y personal (Galdos, 2013, p.112)	los modelos mentales (generalizaciones, imágenes o historias previas de éxito) determinan la corrección de nuestros pensamientos, la convivencia y validez social y moral de nuestras decisiones. (Galdos, 2013, p.112)	Raciocinio inteligente. Facultad de la mente que permite razonar y tomar decisiones.	1. Pienso que el raciocinio es el principal componente de mis decisiones									X		X				
			2. Antes de decidir, considero que es importante escuchar y analizar aquello que pueda servir y aplicarlo en mi vida							X				X		X		
			3. Para decidir, apelo a mis principios para no cometer errores										X		X			
		Decisiones acertadas. Seguridad o determinación con que se hace una cosa.	4. Pienso que las oportunidades están, pero para ello sólo hay que decidirse y arriesgarse						X					X		X		
			5. Mi estrategia de análisis del contexto, es mi pensamiento sistémico										X		X			
		Intuición lógica. Habilidad para conocer, comprender o percibir	6. Durante el proceso de toma de decisiones, mis decisiones adoptadas ponen bajo control mi intuición y mis emociones											X		X		

		algo de manera clara e inmediata.	7.Las emociones y la intuición son componentes que deben darse en menor proporción para una buena toma de decisiones								X		X				
		8.Las combinaciones desconocidas de sentimiento, intuición, emociones y circunstancias deben ser analizados y considerados prioridad al momento de tomar una decisión.									X		X				
		9.Mis decisiones tienen un ingrediente de intuición									X		X				
		10. Mi intuición me brinda detalles claves durante mi percepción de la realidad									X		X				
		11. La intuición me invita a revisar las razones de mis decisiones									X		X				
	Toma de decisiones en equipo Donde los modelos mentales (generalizaciones, imágenes o historias previas de éxito) determinan la corrección de nuestros pensamientos, la convivencia y validez social y moral de nuestras decisiones. (Galdos, 2013. p.112)	Excelencia del desempeño en equipo. Trabajo en equipo que evidencia tener objetivos claros, conocen los pasos para lograrlos y obtienen resultados positivos.	12. En la toma de decisiones de la escuela, participan todos mis colegas sin excepción									X		X			
			13. La participación y el trabajo de equipo caracteriza las decisiones en mi escuela									X		X			
			14. Ayudo a crear en la escuela un clima de equipo que incentiva la generación de nuevas ideas									X		X			
			15. Considero a mis compañeros como un gran potencial para la escuela							X		X		X			
		Carisma trascendente. Cualidad que tiene una persona para atraer a los demás por su presencia, su palabra o su personalidad.	16. Comunico mis expectativas de desempeño a mis colegas										X		X		
			17. Las decisiones que se toman en la escuela, motivan a los equipos de trabajo										X		X		
			18. Antepongo mis necesidades, para generar mejores ideas y alcanzar el éxito de la escuela										X		X		

			19. Entiendo que el aprendizaje y el error es parte del proceso de trabajo en equipo								X		X		
			20. Considero que una mala comunicación pone en riesgo el trabajo en equipo								X		X		
			21. Las decisiones y retos que se asuman deben ser asumidas en equipo								X		X		
			22. Ante las dificultades que se presenten, me comprometo con el equipo de trabajo								X		X		



.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 9: Matriz de validez del instrumento – variable 2 (tutor)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre toma de decisiones

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 10: Matriz de validez del experto – variable 2 (tutor)

VALIDACIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO:

I. DATOS INFORMATIVO

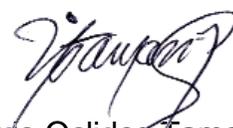
- 1.1. Nombre del experto: Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Tipo de documento: Cuestionario sobre toma de decisiones
- 1.4. Título de la investigación: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 - 33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				Observaciones
		0	9	17	25	34	42	50	58	67	75	83	92	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		8	16	24	33	41	49	57	66	74	82	91	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables								X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems								X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.								X					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación								X					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación								X					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores								X					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								X					

Piura, Mayo de 2020



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 11: Validez y confiabilidad de los instrumentos – variable 1(asesor 1)

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Trabajo cooperativo Conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupo, así como de estrategias para propiciar el Conjunto de habilidades precisas para comunicarse eficiente y eficazmente. Es el modo perfecto a través del cual las personas interaccionan con otras personas y con el ambiente para conseguir resultados y lograr metas.		Eficacia comunicativa. Capacidad para comunicar ideas	1. Demuestro eficacia en mi grupo de trabajo								x			x			
			2. Tenga capacidad de generar ideas y argumentar mi discurso cuando me comunico con otras personas en la escuela										x			x	
			3. Cuando me comunico argumento mi discurso de tal manera que puedo convencer a los otros haciendo prevalecer mis ideas											x			x

<p>Predisposición permanente para respetar y tolerar las ideas y sentimientos del resto. Las personas que poseen esta capacidad exponen una pluralidad de comportamientos tales como: ayudar a los demás a expresarse, estar presto a entender sus emociones (empatía), fomentar sus ideas y también añadir sus aportaciones (Bonavía, Molina y Puchol, 2004).</p>	<p>Claridad en la comunicación.</p> <p>Comunicación de ideas entendibles.</p>	<p>11. Cuando me comunico con otras personas de la escuela me expreso con un mensaje claro y conciso</p>				x		x		x		
	<p>12. Las respuestas que doy al comunicarme con otras personas de la escuela, tienen un carácter franco y abierto</p>							x		x		
	<p>Ayudar a los demás a expresarse</p> <p>Capacidad de promover la comunicación en los otros.</p>	<p>1. Motivo a mis colegas para que se expresen con libertad en el grupo de trabajo</p>				x		x		x		
	<p>2. En reuniones de trabajo colegiado brindo a mis colegas estrategias para que canalicen sus emociones</p>							x		x		
	<p>3. En reuniones de trabajo coordino con mis colegas para que participen dando sus opiniones</p>							x		x		
	<p>4. En las reuniones promuevo que mis colegas expresen sus ideas antes de actuar</p>							x		x		
	<p>Comprensión de emociones</p> <p>Destreza para reconocer la transición de emociones</p>	<p>5. En el trabajo a nivel de grupo comprendo los comportamientos de mis colegas</p>				x		x		x		
	<p>6. Coordino con mis colegas cuando tienen dificultades</p>							x		x		
	<p>7. En reuniones de trabajo con mis colegas demuestro tolerancia</p>							x		x		
	<p>8. En reuniones de trabajo colegiado me muestro cálido y amable</p>							x		x		
<p>9. Aporto en la solución de conflictos a nivel del grupo</p>							x		x			

Anexo 12: Matriz de validez del instrumento – variable 1 (asesor 1)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre trabajo cooperativo

OBJETIVO: Conocer el nivel de trabajo cooperativo en los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Menacho Alvarado José Wenceslao

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	



Dr. José Wenceslao Menacho Alvarado

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 13. Matriz de validez del experto – variable 1 (asesor 1)

VALIDACIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO:

I. DATOS INFORMATIVO

- 1.1. Nombre del experto: José Wenceslao Menacho Alvarado
- 1.2. Institución donde labora: CEBE Paúl Harris de Piura
- 1.3. Tipo de documento: Cuestionario sobre trabajo cooperativo
- 1.4. Título de la investigación: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 -33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				Observaciones
		0	9	17	25	34	42	50	58	67	75	83	92	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		8	16	24	33	41	49	57	66	74	82	91	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables								X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems								X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en								X					

	cantidad y calidad.													
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación								X					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación								X					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores								X					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								X					

Piura, 18 de mayo de 2020



Dr. José Wenceslao Menacho Alvarado
DNI N°: 02770428
Celular: 969661854
Email: joselenaleoharumi@gmail.com

Anexo 14. Validez y confiabilidad de los instrumentos – variable 2 (asesor 1)

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador ,2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones								
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta										
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No									
Toma de decisiones Decisiones o elecciones que de cuyo acierto o desacierto depende en gran parte su éxito o su fracaso. <small>Profesional y personal (Galdos, 2013, p. 12)</small> los modelos mentales (generalizaciones, imágenes o historias previas de éxito) determinan la corrección de nuestros pensamientos, la convivencia y validez social y moral de nuestras decisiones. <small>(Galdos, 2013, p. 12)</small>		Raciocinio inteligente. Facultad de la mente que permite razonar y tomar decisiones.	1. Pienso que el raciocinio es el principal componente de mis decisiones				x		x		x												
			2. Antes de decidir, considero que es importante escuchar y analizar aquello que pueda servir y aplicarlo en mi vida												x		x						
			3. Para decidir, apelo a mis principios para no cometer errores																	x		x	
		Decisiones acertadas. Seguridad o determinación con que se hace una cosa.	4. Pienso que las oportunidades están, pero para ello sólo hay que decidirse y arriesgarse												x		x		x				
			5. Mi estrategia de análisis del contexto, es mi pensamiento sistémico																				

Anexo 15. Matriz de validez del instrumento – variable 2 (asesor 1)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre toma de decisiones

OBJETIVO: Conocer el nivel de toma de decisiones en los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Menacho Alvarado José Wenceslao

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	



Dr. José Wenceslao Menacho Alvarado
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 16. Matriz de validez del experto – variable 2 (asesor 1)

VALIDACIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO:

III. DATOS INFORMATIVO

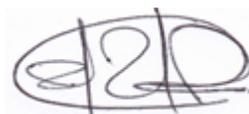
- 3.1. Nombre del experto: José Wenceslao Menacho Alvarado
- 3.2. Institución donde labora: CEBE Paúl Harris de Piura
- 3.3. Tipo de documento: Cuestionario sobre toma de decisiones
- 3.4. Título de la investigación: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles” Ecuador 2020

IV. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 -33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				Observaciones
		0	9	17	25	34	42	50	58	67	75	83	92	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		8	16	24	33	41	49	57	66	74	82	91	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables								X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems								X					

5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.								X					
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación								X					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación								X					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores								X					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								X					

Piura, 18 de mayo de 2020



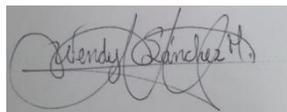
Dr. José Wenceslao Menacho Alvarado

DNI N°: 02770428

Celular: 969661854

Email: joselenaleoharumi@gmail.com

Expresión emocional	Control emocional Entender y controlar las emociones a las que una persona se puede ver expuesta.	26.En reuniones de trabajo se canalizar mis sentimientos sin perjudicar al grupo						x	x												
		27.Controlo mis acciones aun cuando las cosas n me salen de acuerdo lo planificado																			
		28.Si no logro los objetivos planteados, reformulo mis actividades																			
		29.Soy perseverante con lo que programo alcanzar																			
	Clima grupal Sentimientos en relación al grupo que pertenece	30. Detecto rápidamente cuando me gusta o disgusta lo que dicen los demás.						x													
		31.Me gusta ser competitivo y estar un paso delante del resto																			
		32.Retomo los procedimientos cuando las cosas no me salen bien																			



Msc. Wendy Paola Sánchez Murillo

Anexo 18. Matriz de validez del instrumento – variable 1 (asesor 2)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre trabajo cooperativo

OBJETIVO: Conocer el nivel de trabajo cooperativo en los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador ,2020

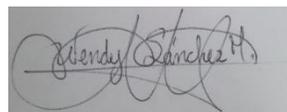
DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Murillo Wendy Paola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular por Competencias

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	



Msc. Wendy Paola Sánchez Murillo

Anexo 19. Matriz de validez del experto – variable 1 (asesor 2)

VALIDACIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO:

I. DATOS INFORMATIVO

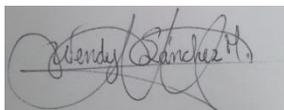
- 1.1. Nombre del experto: Wendy Paola Sánchez Murillo
- 1.2. Institución donde labora: Unidad Educativa Particular José Domingo de Santistevan-Guayas-Guayaquil-Ecuador.
- 1.3. Tipo de documento: Cuestionario sobre trabajo cooperativo
- 1.4. Título de la investigación: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 -33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				Observaciones
		0	9	17	25	34	42	50	58	67	75	83	92	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		8	16	24	33	41	49	57	66	74	82	91	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables								X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems								X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.								X					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación								X					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación								X					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores								X					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								X					

Piura, 18 de mayo de 2020



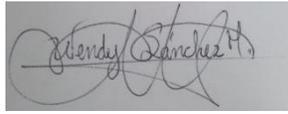
Msc. Wendy Paola Sánchez Murillo

C.I: 0918731662

Celular 0939388822

Email: wendypolito@hotmail.com

			19. Entiendo que el aprendizaje y el error es parte del proceso de trabajo en equipo									x		x		
			20. Considero que una mala comunicación pone en riesgo el trabajo en equipo									x		x		
			21. Las decisiones y retos que se asuman deben ser asumidas en equipo									x		x		
			22. Ante las dificultades que se presenten, me comprometo con el equipo de trabajo									x		x		



Msc. Wendy Paola Sánchez Murillo

Anexo 21. Matriz de validez del instrumento – variable 2 (asesor 2)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre toma de decisiones

OBJETIVO: Conocer el nivel de toma de decisiones en los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

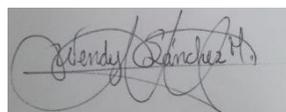
DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Murillo Wendy Paola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular por Competencias

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
	X	



Msc. Wendy Paola Sánchez Murillo

Anexo 22. Matriz de validez del experto – variable 2 (asesor 2)

VALIDACIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO:

III. DATOS INFORMATIVO

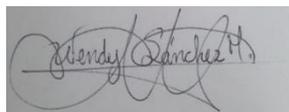
- 3.1. Nombre del experto: Sánchez Murillo Wendy Paola
- 3.2. Institución donde labora: Unidad Educativa Particular José Domingo de Santistevan-Guayas-Guayaquil-Ecuador.
- 3.3. Tipo de documento: Cuestionario sobre toma de decisiones
- 3.4. Título de la investigación: Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020

IV. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 -33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				Observaciones
		0 8	9 16	17 24	25 33	34 41	42 49	50 57	58 66	67 74	75 82	83 91	92 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN														
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables								X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus								X					

	Ítems													
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.								X					
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación								X					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación								X					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores								X					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación								X					

Piura, 18 de mayo de 2020



Msc: Sánchez Murillo Wendy Paola

C.I.0918731662

Celular: 0939388822

Email: wendypolito@hotmail.com

Anexo 23. Base de Datos

Variable 1: Trabajo cooperativo

N°	Habilidades comunicativa												Sub total	Aceptación													Sub total	Expresión emocional							Sub total	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26	27	28	29	30	31	32		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	34	3	3	2	3	3	2	2	18	88	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	34	2	2	3	3	2	3	3	18	88	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	21	96	
4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	32	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	33	3	2	2	3	3	3	3	19	84	
5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	33	2	3	3	3	3	3	3	20	85	
6	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	3	3	2	19	88	
7	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	37	3	3	3	3	3	1	3	19	88	
8	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	30	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	30	3	3	2	2	3	2	2	17	77	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	2	2	19	94	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	19	92	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	21	96	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	34	3	3	3	3	2	2	3	19	89
13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	2	3	20	91	
14	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	31	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	29	2	2	2	2	3	3	3	17	77
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	2	3	20	95	
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	35	3	3	3	3	3	2	3	20	89	
17	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	33	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	35	3	3	3	3	3	3	3	21	89	
18	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	29	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	2	2	3	2	2	17	82	
19	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	36	3	3	3	3	1	1	3	17	86	
20	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	32	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	34	3	3	3	3	3	2	2	19	85	
21	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	21	92	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	2	2	3	19	94	
23	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	33	3	3	3	3	3	2	2	19	83
24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	21	94	
25	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	37	2	3	2	3	3	2	3	18	79	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	33	2	3	3	3	2	3	3	19	86	
27	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	29	2	2	3	3	2	2	3	17	80	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	21	96	
29	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	30	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	32	3	2	3	2	3	2	3	18	80	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38	3	3	3	3	3	2	3	20	94	

Variable 2: Toma de decisiones

N°	Toma de decisiones individuales											Sub total	Toma de decisiones en equipo											Sub total	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	66	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	66	
3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	27	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	25	52	
4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	30	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	26	56	
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	63	
6	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32	62	
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	31	63	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32	65	
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	26	58	
10	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	29	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	31	60	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	66	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	66	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	66	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	66	
15	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	28	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	30	58	
16	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	25	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	28	53	
17	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	30	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	24	54	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	30	62	
19	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	29	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	31	60	
20	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	24	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	29	53	
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	30	62	
22	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	31	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	29	60	
23	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	30	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	28	58	
24	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	26	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	30	56	
25	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	27	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	30	57	
26	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	30	56	
27	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	58	
28	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	25	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	29	54	
29	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32	59	
30	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	26	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	30	56	

Puntuación

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
<i>niveles</i>	<i>Habilidades comunicativas</i>		<i>Aceptación</i>		<i>Expresión emocional</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>
<i>Bajo</i>	1	12	1	13	1	7
<i>Medio</i>	13	25	14	26	8	14
<i>Alto</i>	26	36	27	39	15	21

Evaluación de variable

<i>Niveles</i>	<i>Trabajo cooperativo</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>
<i>Bajo</i>	1	32
<i>Medio</i>	33	64
<i>Alto</i>	65	96

Puntuación

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Toma de decisiones</i>			
<i>niveles</i>	<i>Toma de decisiones individual</i>		<i>toma de decisiones en equipo</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>
Bajo	1	22	1	22
Medio	23	44	23	44
Alto	45	66	45	66

Evaluación de variable

<i>Niveles</i>	<i>Toma de decisiones</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje máximo</i>
<i>Bajo</i>	1	22
<i>Medio</i>	23	44
<i>Alto</i>	45	66

Anexo 24: Curriculum de los expertos

Dr. Menacho Alvarado José Wenceslao

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar y fecha de nacimiento: El Alto – Talara, Piura
98/12/1967
- 1.2. DNI: 02770428 – RUC: 10027704285
- 1.3. Domicilio: Urb. Monte Verde Mz B. Lt. 12 II Etapa Castilla
- 1.4. Teléfono: 969661854
- 1.5. E-mail: jwma20@hotmail.com
josenaleoharumi@gmail.com



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha inicio	Fecha fin
Educación	Universidad César Vallejo	Doctor en Educación	2009	2011
Educación	Universidad Nacional de educación a Distancia España	Experto Universitario en Administración de la Educación	2010	2011
Educación	Universidad César Vallejo	Magíster en Docencia y Gestión educativa	2004	2006
Educación	Universidad César Vallejo	Licenciado Educación Física	2007	2007
Educación	Universidad Nacional de Piura	Bachiller Educación	2003	2004

Colegio Prof. al que pertenece:	Profesores del Perú	Colegiatura Nro.:319624	Cond: Habilitado
---------------------------------	---------------------	-------------------------	------------------

II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Programa/Curso
Universidad Nacional de Piura	Tiempo parcial	2017	2020	PCPM/Actividad I Deporte Facultad de Ingeniería

				Actividad deportiva
Universidad César Vallejo	Tiempo parcial	2010	2017	Posgrado Maestría /Investigación
Universidad Nacional de Piura	Tiempo parcial	2013	2014	Formación docente
Universidad Cayetano Heredia	Tiempo parcial	2011	2012	Formación docente

III. EXPERIENCIA LABORAL

Institución	Cargo	Fecha inicio	Fecha fin
Centro de Educación Básica Especial Castilla	Docente /Coordinador académico	1994	2010
Unidad de Gestión Educativa Local de Piura	Especialista de educación	2011	2014
Centro de Educación Básica Especial "Paúl Harris" Piura	Director	2015	Continua

IV. CAPACITACIÓN

Institución	Rol	Evento	Nombre	Fecha
Universidad Católica del Perú	Asistente	Segunda Especialidad	Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico	Julio 2017 - marzo 2018
Universidad Católica del Perú	Asistente	Diplomatura	Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico	Mayo 2016 - Julio 2017
Ministerio de Educación	Asistente	Examen	Rúbricas de observación de aula	04 junio al 04 Julio 2017
Ministerio de Educación	Asistente	Curso	Currículo Nacional de la Educación Básica	30 junio al 22 agosto 2017
Ministerio de Educación	Asistente	Seminario Internacional	Educación Inclusiva	21 marzo al 31 mayo 2016
Universidad Nacional de Piura	Asistente	Programa Nacional	Formación y Capacitación de Directores y subdirectores	02 febrero al 19 de abril 2015
Universidad Nacional Alcides Carrión	Asistente	Diplomatura	Docencia en Educación Superior	Abril 2013 - abril 2014

DATOS PERSONALES

Wendy Paola Sánchez Murillo



Lugar de Nacimiento: Guayaquil
Fecha De Nacimiento: febrero 6 de 1979
Nacionalidad: ecuatoriana
Dirección: Durán El Recreo Mz- 517 V-17
Teléfonos: 042678409 - 0939388822

ESTUDIOS REALIZADOS

Nivel Primaria: Escuela Particular
"Mercedes Moreno Irigoyen"
Nivel Secundaria: Colegio Nacional
"Francisco de Orellana"
Nivel Tecnológico: Instituto Pedagógico Juan Pablo II
Título Obtenido: Profesora de Educación Primaria
Nivel Superior: Universidad de Babahoyo
Título Obtenido: Licenciada en Ciencias de la Educación
Mención Educación Básica
Nivel Superior: Universidad de Guayaquil
Título Obtenido: Magister en Diseño Curricular por Competencia

OTROS ESTUDIOS Y SEMINARIOS

Institución: Departamento de Capacitación Polaris
Temas: Metodología de la Investigación Científica
Reconocimiento: Diploma
Institución: José Domingo de Santistevan
Temas: Seminario de taller de competencia
Reconocimiento: Diploma
Institución: José Domingo de Santistevan
Temas: Diseño Curricular por procesos y competencias
Reconocimiento: Diploma
Institución: José Domingo de Santistevan
Temas: Auditores Internos de Gestión ISO 9001:2008
Reconocimiento: Diploma
Institución: José Domingo de Santistevan
Temas: Trabajo en Equipo, Desarrollo de Pensamiento, Técnicas De Evaluación y Dinámicas de Grupo, Neuróbica y Ejercicios de la Memoria, Tecnología aplicada a la

	a la Enseñanza, Gestión en el aula, Inclusión Educativa y manejo de conflictos, Sistema de Gestión de Calidad
Reconocimiento:	Diploma
Institución:	José Domingo de Santistevan
Temas:	Desarrollo y Habilidades del Pensamiento
Capacitador:	Dr. Alfredo Sánchez
Reconocimiento:	Diploma
Institución:	Editorial Norma
Temas:	Estrategias de Lectura Crítica.
Reconocimiento:	Diploma
Institución:	José Domingo de Santistevan
Temas:	Estándares de Calidad
Reconocimiento:	Diploma
Institución:	José Domingo de Santistevan
Temas:	Nuevo Sistema de Evaluación
Reconocimiento:	Diploma
Institución:	José Domingo de Santistevan
Temas:	Desarrollo del Pensamiento
Reconocimiento:	Diploma
Institución:	Editorial Santillana
Temas:	La Evaluación y sus Componentes Legales y Técnicos.
Reconocimiento:	Diploma
Institución:	José Domingo de Santistevan
Temas:	Uso de Herramienta Web 2.0 y Ofimática
Reconocimiento:	Diploma

EXPERIENCIA LABORAL

Institución	: Escuela Particular Nuevo Rumbo
Nombre	: Psicóloga Nancy Dávila de León
Teléfono	: 2600580
Cargo	: Docente
Institución	: José Domingo de Santistevan
Nombre	: Dra. Nancy Gutiérrez de Gil
Teléfono	: 2563844
Cargo	: Coordinadora Académica

REFERENCIAS PERSONALES

Nombre:	Blg. Antonio Guamán
Ocupación:	Administrador
Teléfono:	04 2267569
Nombre:	Blg. Jaqueline Jumbo
Ocupación:	Ejecutiva de Ventas
Teléfono:	0981530317

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Escala: ALL VARIABLES

Trabajo cooperativo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	6	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<i>p1</i>	56,00000	65,556	,211	,721
<i>p2</i>	56,10000	64,100	,044	,722
<i>p3</i>	56,00000	71,778	,583	,660
<i>p4</i>	55,80000	71,511	,515	,676
<i>p5</i>	56,10000	61,211	,634	,821
<i>p6</i>	55,90000	68,989	-,638	,788
<i>p7</i>	56,40000	66,933	,544	,654
<i>p8</i>	55,90000	63,433	,107	,763
<i>p9</i>	56,30000	64,678	,047	,683
<i>p10</i>	56,20000	53,289	,170	,787
<i>p11</i>	56,20000	62,178	,524	,618
<i>p12</i>	56,00000	66,889	,397	,876
<i>p13</i>	56,10000	68,100	,598	,734
<i>p14</i>	56,10000	62,100	,437	,714
<i>p15</i>	55,80000	64,178	,015	,710
<i>p16</i>	56,50000	62,722	,330	-,251 ^a

<i>p17</i>	56,30000	67,567	,486	,714
<i>p18</i>	55,90000	60,989	,686	,650
<i>p19</i>	56,30000	67,122	,617	,663
<i>p20</i>	56,00000	65,556	,207	,606
<i>p21</i>	56,10000	63,211	,211	,800
<i>p22</i>	55,50000	64,500	,028	,710
<i>p23</i>	56,00000	68,000	,545	,736
<i>p24</i>	55,70000	63,122	,438	,733
<i>p25</i>	56,30000	66,233	,331	,824
<i>p27</i>	55,90000	63,433	,107	,663
<i>p28</i>	56,80000	15,733	,306	,626
<i>p29</i>	55,80000	63,289	,071	,752
<i>p30</i>	56,20000	54,622	,059	,676
<i>p31</i>	55,80000	62,178	,379	,799
<i>p32</i>	55,80000	62,178	,379	,799

Escala: ALL VARIABLES

**Toma de decisiones
Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	6	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	6	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	44,9000	53,878	,403	,756
P2	45,0000	53,111	,250	,712
P3	44,9000	59,878	,477	,805
P4	44,7000	60,678	,198	,794
P5	45,0000	50,667	,231	,702
P6	44,8000	53,956	,367	,785
P7	45,3000	53,344	,342	,706
P8	44,8000	53,067	,239	,726
P9	45,2000	51,289	,127	,847
P10	45,1000	49,878	,368	,786
P11	44,6000	51,378	,218	,659
P12	45,1000	51,211	,168	,660
P13	44,9000	52,322	-,116	,862
P14	45,0000	54,222	,439	,785
P15	45,0000	49,778	,433	,607
P16	44,7000	51,122	,110	,748

<i>P17</i>	45,4000	49,378	,564	,865
<i>P18</i>	45,2000	43,511	,308	,750
<i>P19</i>	44,8000	50,178	,340	,758
<i>P20</i>	45,2000	53,733	,459	,730
<i>P21</i>	44,9000	52,989	-,227	,713
<i>P22</i>	44,8000	51,733	,069	,818

Anexo 26: Autorización de aplicación del instrumento

Milagro, 15 de mayo del 2020

Msc. Nilo Valverde Arboleda
DIRECTOR DE LA EEB JUDITH ACUÑA DE ROBLES
PRESENTE.

De mis consideraciones:

Por medio del presente escrito reciba un cordial saludo y a la vez felicitarle por la acertada labor en la institución que usted dirige y a la vez solicitarle y comunicarle lo siguiente:

Quien le habla Lic. Victoria Trinidad Riera Solís con cedula de identidad 0911041481 me encuentro estudiando el grado de masterado en la **Universidad Cesar Vallejo en la ciudad Piura Perú** para la obtención del título en **Master en Administración de la Educación** con el siguiente tema de investigación **“Trabajo cooperativo y toma de decisiones de los docentes de la escuela “Judith Acuña de Robles”, Ecuador, 2020”**. Por lo tanto, solicito se me conceda el permiso para realizar el instrumento de evolución en su institución a los docentes de la misma.

Esperando que mi petición sea favorable me despido de usted muy cordialmente.

Atentamente.



Lic. Victoria Riera Solís

C.I 0911041481

Anexo 27: Consentimiento informado



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “JUDITH ACUÑA DE ROBLES”

Parroquia Roberto Astudillo - Cantón Milagro - Provincia del Guayas

Av. José Velasco Ibarra y 21 de agosto Teléfono: 2719153

Correo Electrónico: nilova1960@yahoo.es

Milagro, 18 de mayo del 2020

Lic. Victoria Riera Solís.

Docente de la Institución.

PRESENTE.

De mis consideraciones:

Por medio del presente escrito reciba un cordial saludo y a la vez felicitarle por iniciativa de grado de masterado que se encuentra realizando y comunicarle lo siguiente:

En mi calidad como directivo me siento muy agradecido por habernos tomado en cuenta para realizar su investigación en nuestra institución para la obtención de su título de Masterado, por lo tanto, le autorizo a realizar los instrumentos q sean necesarios para el desarrollo de su tesis a investigar.

Sin más que mencionar me suscribo de usted muy cordialmente.

Atentamente.

Msc. Nilo Valverde Arboleda

Director del Plantel

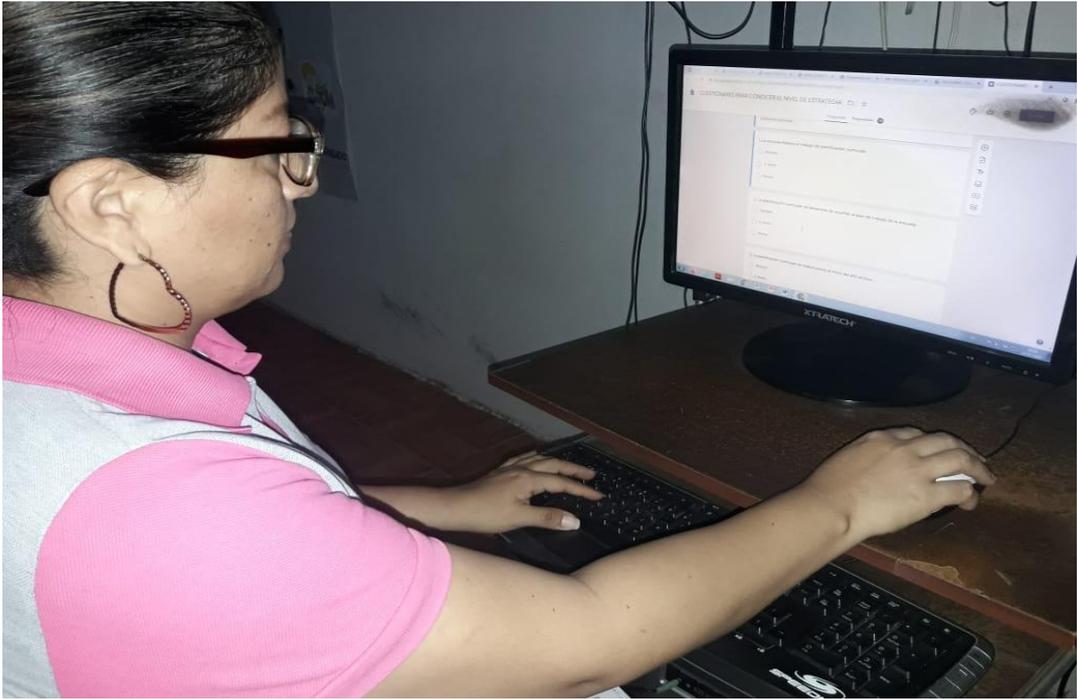
Anexo 28: Fotografías



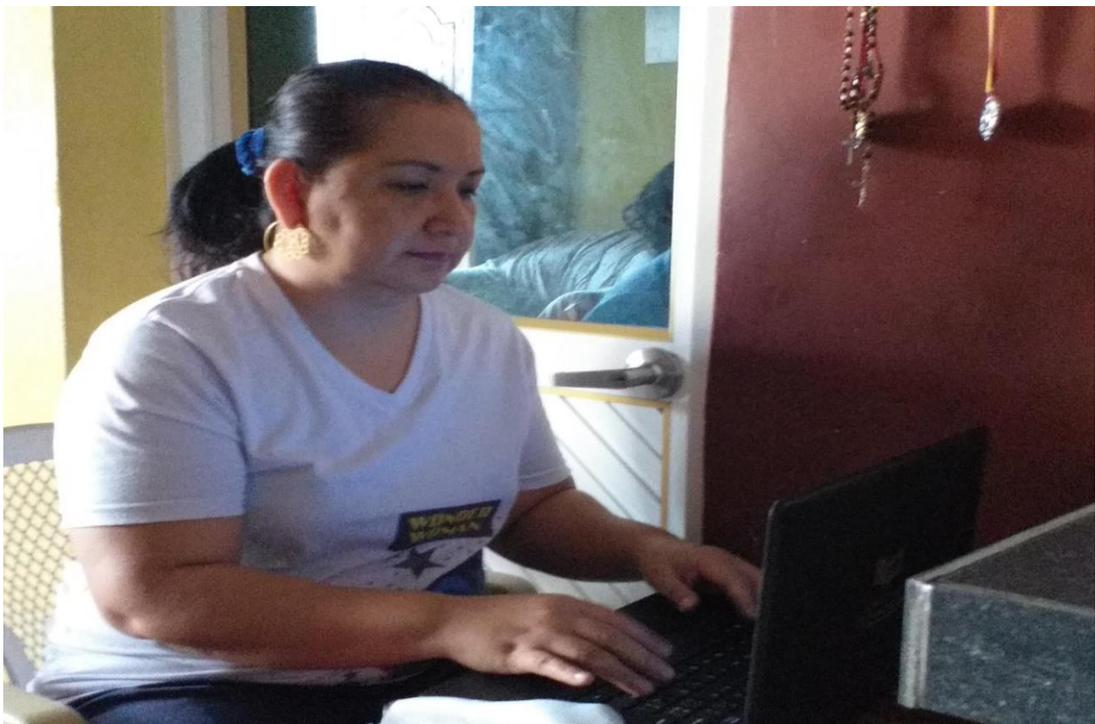
Escuela "Judith Acuña de Robles", Ecuador



Socializando la encuesta con los compañeros



Docente realizando la encuesta



Docente realizando encuesta