



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Trabajo colaborativo y productividad laboral en
instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Mosquera Mora, Marjorie Kattita (orcid.org/0000-0002-0810-4248)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (orcid.org/0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, porque como mi padre celestial, jamás me abandona.

A mis padres, que desde el cielo observan cada paso que doy y sé que se regocijan de mis logros.

A mi esposo por su comprensión y apoyo incondicional.

A mis hijos, porque su existencia llena mi vida de esperanza y me motivan a ser un digno ejemplo a seguir.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por ofertar este programa de maestría en la filial Piura.

A la Mg. Irina Narváez Barahona y la Lic. Marjorie Mosquera Mora, directoras de las instituciones educativas donde desarrollé mi investigación.

A mi asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por orientarme para terminar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución poblacional	19
Tabla 2: Muestra de investigación	20
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad	21
Tabla 4: V1 Trabajo colaborativo*V2 Productividad laboral	24
Tabla 5: D1 Interdependencia positiva*V2 Productividad laboral	25
Tabla 6: D2 Habilidades sociales de comunicación*V2 Productividad laboral	26
Tabla 7: D3 Intercambio de información*V2 Productividad laboral	27
Tabla 8: D4 Habilidades digitales*V2 Productividad laboral	28
Tabla 9: Prueba de normalidad	29
Tabla 10: Aplicación de estadístico	29
Tabla 11: Correlación V1_Trabajo en equipo y V2_Productividad laboral	30
Tabla 12: Correlación D1_Interdependencia positiva y V2_Productividad laboral	31
Tabla 13: Correlación D2_Habilidades sociales de comunicación y V2_Productividad laboral	32
Tabla 14: Correlación D1_Intercambio de información y V2_Productividad laboral	33
Tabla 15: Correlación D4_Habilidades digitales y V2_Productividad laboral	34

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño correlacional

17

Resumen

Este estudio planteó comprobar la correlación entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral en Instituciones Educativas de Babahoyo, Ecuador, 2022. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y el tipo de diseño descriptivo-correlacional. Se aplicó un cuestionario válido y confiable por cada variable, en una muestra de 108 docentes, la cual se seleccionó de una población de 108 docentes, mediante el muestreo universal. Los resultados obtenidos revelaron que predominó el nivel medio en un 37% en la valoración del trabajo colaborativo y la productividad laboral. Además, los resultados inferenciales mostraron un Rho de Spearman de 0,934** con un valor $p= 0,000 < 0,01.$, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, llegando a concluir que se estableció que existe correlación significativa entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral, así mismo se obtuvieron correlaciones significativas $Rho = 0,934^{**}$, $0,867^{**}$, $0,894^{**}$, $0,870^{**}$ y $0,905^{**}$ entre la variable productividad laboral y las dimensiones: interdependencia positiva, habilidades sociales de comunicación, intercambio de información y habilidades digitales.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, productividad laboral, interdependencia, habilidades sociales e intercambio de información.

Abstract

This study proposed to verify the correlation between collaborative work and labor productivity in Educational Institutions of Babahoyo, Ecuador, 2022. It was developed under the quantitative approach and the type of descriptive-correlational design. A valid and reliable questionnaire was applied for each variable, in a sample of 108 teachers, which was selected from a population of 108 teachers, through universal sampling. The results obtained revealed that the average level predominated by 37% in the assessment of collaborative work and labor productivity. In addition, the inferential results showed a Spearman's Rho of 0.934** with a value $p= 0.000 < 0.01$, which allowed accepting the research hypothesis and rejecting the null hypothesis, concluding that it was established that there is a significant correlation. between collaborative work and labor productivity, likewise significant correlations were obtained $Rho = 0.934^{**}$, 0.867^{**} , 0.894^{**} , 0.870^{**} and 0.905^{**} between the labor productivity variable and the dimensions: positive interdependence, social skills communication, information exchange and digital skills.

Keywords: Collaborative work, labor productivity, interdependence, social skills e information exchange.

I. INTRODUCCIÓN

La productividad laboral es un término aplicado desde mediados del siglo XVIII. En sus inicios representa un componente de nivel económico que con el tiempo ha incursionado en el contexto educativo como factor de desempeño pedagógico. Con el afán de conocer los aspectos concernientes a la productividad laboral, la UNESCO realizó un análisis sobre el tipo y tiempo de formación pedagógica, además se enfocó en la experiencia y la evaluación docente como bases para un adecuado desempeño (Sumba-Bustamante et al., 2022).

De acuerdo con el informe de la Ros-Garrido et al. (2017) en la actualidad la productividad de los docentes depende del dominio de nuevas competencias, en las que se incluyen las comunicativas y socioemocionales. El Instituto peruano de Economía (2007) concluyó en su informe que el nivel de productividad varía de acuerdo al grado de capacitación, agregando que en este aspecto resulta primordial el trabajo en equipo, puesto que dinamiza y motiva al personal en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017) la productividad es el resultado de un adecuado dinamismo organizacional, que implica el cumplimiento coordinado de las funciones de cada uno de los miembros de un equipo. Al respecto, según la OCDE (2018) mediante el informe del Grupo Banco Mundial (2020) comprobó que el 70% de los problemas de productividad o rendimiento laboral en América Latina y el Caribe se asocian a una debilitada y frágil cohesión social, que reflejan deficiencias en el trabajo en equipo.

En un estudio realizado por Oleas & Pacheco (2020) en el Ecuador, se confirmó que el 60% de los docentes se integran en los equipos de trabajo cada vez que sea necesario, mientras que un 20% de docentes los hace en ciertas ocasiones y un 7% no se integra.

En función a la productividad de los docentes, el estudio realizado por (Atiencie, 2021) reveló que uno de los desafíos presentados es la falta la integración y comunicación en los grupos de interacción.

En varias instituciones educativas del cantón Babahoyo el trabajo en equipo resulta ser uno de las acciones más desafiantes para los docentes, esto debido a los inconsistentes estilos de intercambio de información y la actitud indiferente que muestran en actividades que implican responsabilidad compartida.

El bajo nivel de productividad laboral impide que los docentes logren cohesionarse al punto de trabajar de manera organizada, tanto en la planificación como en el desarrollo de sus proyectos curriculares.

El problema general de la investigación a partir de la realidad problemática se planteó con la siguiente interrogante: ¿De qué manera el trabajo colaborativo se relaciona con la producción laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022?

A continuación, se plantea los siguientes problemas específicos: PE1: ¿De qué manera la interdependencia positiva se relaciona con la productividad laboral en instituciones educativas?; PE2: ¿De qué manera las habilidades sociales de comunicación se relacionan con la productividad laboral en instituciones educativas?; PE3: ¿De qué manera el intercambio de información se relaciona con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022?; PE3: ¿De qué manera las habilidades digitales se relacionan con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022?

La investigación se justifica a nivel teórico sobre la teoría de aprendizaje colaborativo de Thompson (2005), en el modelo de aprendizaje social de Bandura (1977), la teoría de aprendizaje colaborativo de Johnson y Johnson (1989), el Modelo Europeo de excelencia Empresarias de la Fundación Europea para la gestión de calidad y la teoría de productividad de Robbins y Judge (2013). De manera práctica el estudio contribuye en la ampliación de los conocimientos respecto a las variables y la determinación de su relación. También se justifica de manera metodológicas por su aporte a la comunidad científica con nuevos instrumentos de investigación para evaluar el comportamiento de las variables. Así también se justifica en el aspecto social porque beneficia a los docentes que laboran en las dos instituciones educativas escogidas y sirve para futuras investigaciones.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022. Los objetivos específicos son:

OE1: Comprobar la relación que existe entre interdependencia positiva y la productividad laboral en instituciones educativas; OE2: Comprobar la relación que existe entre habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral en instituciones educativas; OE3: Comprobar la relación que existe entre el intercambio de información y la productividad laboral en instituciones educativas; OE4: Comprobar la relación que existe entre las habilidades digitales y la productividad laboral en instituciones educativas.

Las hipótesis del estudio a nivel general son: H_1 : El trabajo colaborativo está relacionado significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022. H_0 : El trabajo colaborativo no está relacionado significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

En este aspecto las hipótesis específicas son la siguientes:

HE1: La interdependencia positiva está relacionada significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas; HE2: Las habilidades sociales de comunicación están relacionadas significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas; HE3: El intercambio de información está relacionado con la productividad laboral en instituciones educativas; HE4: Las habilidades digitales están relacionadas con la productividad laboral en instituciones educativas.

I. MARCO TEÓRICO

En Perú, Yerren (2022) realizó un estudio sobre la productividad escolar por parte de los docentes del Distrito de Ventanilla - Callao, analizando la relación con la satisfacción que los docente logran desarrollar en el desempeño de sus funciones. La metodología empleada fue cuantitativa, diseño correlacional y muestra de 145 docentes, a quienes se aplicaron cuestionarios. A nivel descriptivo se comprobó que el 65,5% de los docentes se siente satisfecho con los logros obtenidos en sus funciones. En cuanto a la productividad alcanzada el 53,8% de los docentes la calificó como buena el 36,6% regular y el 9,7% mala. Finalmente se encontró una correlación alta de 0,835, entre la satisfacción laboral y la productividad.

En Perú, Milla (2022) realizó un estudio sobre el trabajo colaborativo en dos instituciones educativas de UGEL en Lima. En este estudio se constató la relación con la satisfacción que los docentes logran desarrollar en el desempeño de sus funciones. Se empleó la metodología cuantitativa, diseño correlacional y una muestra de 40 docentes, a quienes se aplicaron cuestionarios. A nivel descriptivo se comprobó que el trabajo colaborativo es eficiente para el 57,14%, mientras que para el 31,43% es regular. La dimensión interdependencia positiva alcanzó el nivel eficiente para el 46% y regular para el 40%. La responsabilidad individual según el 45,7% es eficiente y para el otro 45,7% es regular. En las conclusiones se determinó que el trabajo colaborativo es regular para la mitad de los encuestados.

En Perú, Huamani (2022) realizó un estudio sobre el trabajo colaborativo como estrategia de fortalecimiento de las relaciones laborales. En este estudio se planteó una propuesta con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales. La metodología que empleó fue cuantitativa, con un diseño descriptivo y una muestra de 28 individuos, a quienes se aplicaron cuestionarios. A nivel descriptivo se comprobó que el trabajo colaborativo alcanzó un nivel óptimo en un 98% de los encuestados. En base a este resultado el autor concluyó que la cohesión del equipo y su forma de interrelacionarse es efectiva, eficiente y eficaz.

En Colombia, Santa Cruz et al. (2021) realizó un estudio sobre la productividad laboral de personal administrativa de una institución superior. En este estudio se analizaron los factores motivacionales que influyen en la productividad laboral del personal administrativo. La metodología que empleó fue cuantitativa, diseño correlacional, dirigida a 40 docentes, a quienes se aplicaron dos cuestionarios de 20 ítems cada uno. A nivel descriptivo se comprobó que según el 98,9%, el nivel de productividad alcanzado fue bueno. Por su parte la eficacia se ubicó en un nivel bueno con el 88,6%, la eficiencia bueno con el 85,2% y la efectividad bueno según el 84,7%. Se constató que el desempeño del personal administrativo a nivel colectivo es bueno en un 35,2% del personal en modalidad de contrato, mientras que para un 33,5% de del personal es regular. El análisis correlacional entre productividad laboral y el desempeño a nivel colaborativo es moderado según el ,566 y el valor de significancia 0,000. Se concluyó que la productividad del equipo está influenciada por la estabilidad y la consolidación de valores que determinan el comportamiento laboral.

En Perú, Tipanluisa (2021) realizó un estudio sobre las competencias digitales y la productividad del desempeño de los docentes en el contexto de la pandemia por Covid-19. En este estudio se analizó la relación entre las habilidades digitales y la productividad. La metodología que se empleó fue cuantitativa, diseño correlacional, dirigido a 37 docentes. A nivel descriptivo se evaluó las competencias digitales y la productividad del desempeño docente con un nivel medio según el 48,64%. El coeficiente de correlación fue de 0,759 con una Sig. 0,000.

En Perú, Arroyo & Benancio (2018) realizó un estudio sobre trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E N° 32399. En este estudio se analizó la relación entre el trabajo en equipo y la productividad. La metodología que empleó fue cuantitativa, con un diseño correlacional y una muestra de 10 docentes, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. A nivel descriptivo se evaluó al trabajo en equipo con un nivel bueno según el 60%, al igual que la coordinación y la comunicación, mientras que la productividad alcanzó un nivel alto con un 60% 35,2%, lo que permitió comprobar que el trabajo en equipo está relacionado significativamente con la productividad. El estadístico de correlación entre las variables fue de 0,672.

En México, Velásquez-Durán (2017) realizó un estudio sobre la interdependencia positiva del equipo y la productividad laboral en docentes. La metodología que empleó fue cuantitativa, con un diseño cuasi-experimental y una muestra de 28 personas. A partir del programa se logró aumentar la calidad, eficacia, efectividad en las actividades colaborativas. En efecto aumentó la productividad de los colaboradores, puesto que antes del programa la media obtenida fue de 32,17 puntos y después de 37,14, siendo evidente el impacto positivo que tuvo el taller en el fortalecimiento de la interdependencia positiva de los integrantes. El análisis correlacional arrojó un resultado contundente, en tanto que entre la interdependencia y la productividad laboral el coeficiente fue de 0,910, llegando a ser alta, muy buena y significativa.

En Perú, Palomino (2020) realizó un estudio sobre las habilidades sociales y el nivel de productividad laboral en un grupo de trabajadores. En este estudio se analizaron algunos aspectos a nivel organizacional que aumentan la productividad de los empleados. La metodología que empleó fue cuantitativa, con un diseño correlacional y una muestra de 68 personas. Los resultados obtenidos indicaron que el 52,9% de los encuestados alcanzaron un nivel alto en el desarrollo de sus habilidades sociales, seguido del 27,9% que alcanzó un nivel bajo y un 19,1% medio. Respecto a la productividad laboral el 52,9% logró un nivel alto, seguido del 39,7% que se ubicó en el nivel bajo. En la prueba de correlación se obtuvo un coeficiente de 0,872 que indicó una relación muy alta y directa entre las variables.

En Lima, Pahuara (2017) realizó un estudio sobre habilidades sociales y la productividad laboral en docentes. La metodología que empleó fue cuantitativa, con un diseño correlacional y una muestra de 44 docentes. El análisis descriptivo reveló que el 86,4% de los empleados tienen una percepción buena sobre las habilidades sociales y apenas el 13,6% regular. En este mismo contexto la comunicación se ubica en un nivel bueno según el 81,8%. La productividad laboral según la percepción de los empleados es buena según el 84,1%. En cuanto a la relación entre las habilidades sociales y la productividad el coeficiente alcanzado fue de 0,732, lo que indicó una correlación alta y significativa. Se concluyó que el personal más productivo tiene mejores relaciones sociales dentro de las organizaciones.

En Perú, Morales (2017) realizó un estudio sobre el intercambio de conocimientos como mediadora de la productividad laboral en los procesos de gestión. En este estudio se analizó la relación entre el intercambio de conocimiento y la productividad. La metodología que empleó fue cuantitativa, diseño correlacional, dirigida a 200 organizaciones. El análisis descriptivo reveló que el intercambio de información es productivo en un 96%, por lo cual se otorgó un nivel adecuado. En la constatación de las hipótesis se estableció que entre el intercambio de información y la productividad laboral existe una relación positiva y alta entre según el coeficiente 0,864 y el $p= 0,000$.

En Perú, Espino (2018) realizó un estudio sobre las competencias digitales de los docentes y su impacto en el desempeño docente. En este estudio se analizó la relación entre las competencias digitales y la productividad de los docentes. La metodología que empleó fue cuantitativa, con un diseño correlacional y una muestra de 165 docentes. El análisis descriptivo reveló un predominio del nivel bueno en la evaluación de la dimensión competencias digitales según el 88,48% y regular según el 11,52%. En la constatación de las hipótesis se estableció que entre las competencias digitales y la productividad laboral existe una relación positiva y alta entre según el coeficiente 0,858 y el $p= 0,000$.

En Perú, Chávez & Heriquez (2020) realizó un estudio sobre el intercambio de conocimientos y su relación con la productividad laboral. En este estudio se analizó la relación entre el intercambio de conocimiento y la productividad. La metodología que empleó fue cuantitativa, diseño correlacional y una muestra de 260 instituciones educativas. El análisis descriptivo reveló que el intercambio de información se relaciona con la productividad laboral según el coeficiente 0,992 y el valor $p= 0,000 < 0,01$, siendo muy alta y significativa.

En México, Baltodano-García & Leyva Cordero (2020) enfocó su investigación en la productividad laboral, estableciendo que uno de los principales factores de producción es la capacitación continua en temas de competitividad, no obstante, según el informe emitido por la ENAPROCEDE (2018) de las empresas encuestadas apenas el 15,3% ha impartido capacitaciones a los empleados en los que se comparta información productiva. Una de las razones por las que las demás empresas no brindan este tipo de

capacitaciones es debido al desconocimiento que tienen las empresas sobre los tipos de financiamientos a los que pueden acceder.

En Costa Rica, Cruz (2018) realizó un estudio sobre la importancia de las competencias digitales y la productividad de los docentes, teniendo como indicadores la innovación y la capacitación continua, factores que desarrollan la capacidad para solucionar los problemas. La metodología de la investigación fue mixta de tipo descriptivo, la muestra estuvo conformada por 49 docentes a quienes se aplicó la encuesta. Los resultados revelaron que el 62,7% de los docentes ha recibido talleres de formación digital, el 51% de los docentes evaluó su nivel de manejo de TIC como bueno.

En Ecuador, Vilema (2018) realizó un estudio sobre el desempeño laboral y los factores del clima laboral. El propósito de la investigación es conocer el nivel de relación entre los factores del clima laboral y la productividad. La metodología que empleó fue cualitativa, con un diseño descriptivo y correlacional, dirigida a una muestra de 31 personas. A partir del análisis inferencial determinó que la correlación entre la interdependencia positiva y la productividad laboral es muy alta y significativa según el coeficiente 0,862 y la $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$.

En Ecuador, Sumba-Bustamante et al. (2022) realizó un estudio sobre el clima organizacional mediante el trabajo colaborativo entre docentes. El propósito de la investigación es conocer el nivel de relación con la productividad. La metodología que empleó fue cualitativa, con un diseño descriptivo y una muestra de 40 docentes. A partir del análisis bibliográfico y la realidad problemática identificada se concuerda que la productividad de los docentes depende de factores organizacionales como el liderazgo, las relaciones de interdependencia positiva entre los miembros del grupo. Mediante el trabajo colaborativo los docentes fortalecen la comunicación y acondicionan espacios de interacción en clima favorables para el diseño y desarrollo de proyectos.

Otro estudio en Ecuador fue realizado por Soto (2022) realizó un estudio sobre el clima organizacional mediante el trabajo colaborativo entre docentes. El propósito de la investigación es conocer el nivel de relación con la productividad. La metodología que empleó fue cualitativa, con un diseño descriptivo y una

muestra de 40 docentes. A partir del análisis bibliográfico y la realidad problemática identificada se concuerda que la productividad de los docentes depende de factores organizacionales como el liderazgo, las relaciones de dependencia y la interacción entre los miembros del grupo. Mediante el trabajo colaborativo los docentes fortalecen la comunicación y acondicionan espacios de interacción en clima favorables para el diseño y desarrollo de proyectos.

En Ecuador, Vásquez et al. (2021) realizó un estudio sobre la productividad en actividades organizacionales. El propósito de la investigación fue conocer los recursos que se aplica en la gestión organizacional. La metodología que empleó fue cualitativa, con un diseño descriptivo y una muestra de 536 individuos. A partir del análisis descriptivo se constató que el 100% de los docentes respondieron que los directivos no aplican estrategias para mejorar la productividad laboral. Así también reconocen que en la institución existen grupos y sub grupos que actúan de manera aislada y no interactúan entre sí, lo que disminuye su nivel de productividad.

En Ecuador, Oleas & Pacheco (2020) efectuó un estudio sobre la productividad de los docentes de una Institución del Distrito 24D01. La investigación tuvo como objetivo plantear estrategias que incrementen la productividad de los docentes. En el estudio se fijó la atención en las estrategias de empoderamiento. La metodología que empleó fue cualitativa, con un diseño acción - participación, la muestra empleada fue de 10 docentes. Los resultados de las entrevistas aplicadas destacaron la productividad y el trabajo en equipo como componentes directos del desempeño docente.

En Ecuador, Vélez (2021) realizó un estudio sobre el trabajo colaborativo y el desempeño docente en una Unidad Educativa del Ecuador. La metodología que se empleó fue cuantitativa, con un diseño correlacional y una muestra de 46 docentes, a quienes se aplicaron cuestionarios. A nivel descriptivo se comprobó que el 71,7% de los docentes calificaron con un nivel alto el trabajo colaborativo y la productividad laboral. En la comprobación de hipótesis, se afirmó que el trabajo colaborativo tiene una correlación significativa y directa según el valor Rho 0,501 y la Sig. 0,000 con la productividad de los docentes. Al constatar la correlación entre la interdependencia positiva y la productividad laboral se obtuvo

un coeficiente de 0,422 y una Sig. 0,003, concluyendo que es moderada y significativa.

La investigación se fundamenta el estudio de enfoque y teorías que explican el comportamiento de las variables. Es así, que respecto al trabajo colaborativo el estudio concuerda con la teoría de la interdependencia social de Thompson (2005), en la cual se puntualizan dos aspectos que explican la interdependencia entre los miembros de una organización.

En el primer aspecto expuesto, se considera a la interdependencia como el atributo principal que se determina por la dinámica y el efecto sobre el grupo. Mientras que, en el segundo aspecto, se reconoce a la tensión como un factor personal que estimula e impulsa la producción de las metas propuestas. El vínculo dialéctico que existe entre la interacción social y el aprendizaje es puntual en los avances y cambios culturales de generación en generación.

El aprendizaje colaborativo también se fundamenta en el modelo de aprendizaje social de Bandura, quien estableció que aprender es una capacidad relacionada a la atención, retención, reproducción y motivación. Según esta teoría el primer paso para aprender en un entorno social es atender, fase inicial en la que se capta el conocimiento. Como segundo está la retención, para lo que se necesita tener memoria. Una vez que se ha captado y retenido la idea o el comportamiento, surge la reproducción, ya en esta fase se involucran otros factores que influyen en la capacidad de cada persona y finalmente se ubica la motivación.

La selección de las dimensiones de la variable trabajo colaborativo surgieron de la teoría de Johnson y Johnson (1989) reconocida como una de las teorías más influyentes en las relaciones sociales. Las dimensiones mencionadas según el autor son: interdependencia positiva, habilidades sociales de comunicación, intercambio de información y habilidades digitales.

La producción laboral se sustenta en el modelo EFQM, cuyo principio es el autoconocimiento de las fortalezas y debilidades, para después alcanzar la excelencia. Desde el enfoque teórico de este modelo empresarial la productividad laboral se mide a partir de tres agentes claves y estos son: logro a nivel de organización, logros en los clientes y logros a nivel de la sociedad.

Las dimensiones de la variable productividad laboral se consiguieron de la teoría de productividad laboral propuesta por Robbins y Judge (2013) quienes relacionan el logro de las metas con la producción de la empresa. Desde la visión organizacional de Robbins y Judge (2013) la productividad laboral se logra mediante la eficacia y la eficiencia.

Para Ortiz Navarrete & Benoit (2022) el trabajo colaborativo es la integración de un grupo para realizar una tarea, proyectos o investigación y donde cada miembro integrante contribuye con ideas y conocimiento para lograr los fines deseado del grupo. Para Zamrodah (2021) el trabajo colaborativo es una metodología interactiva que consiste en sumar esfuerzos para lograr las metas establecidas de acuerdo a la visión compartida de la organización.

Es decir, es un trabajo en grupo donde no existe un líder y donde la responsabilidad es compartida en cada integrante, donde el objetivo principal no es la tarea, sino que cada miembro haya obtenido un aprendizaje significativo.

El trabajo colaborativo según Sanchez et al.(2021) es una técnica de salón que se estructura por la competencia, la cooperación y el individualismo en cualquier espacio normal (dentro del aula o fuera de ella) por medio de grupos que van a realizar un proyecto. Además, se recalca que, como técnica de trabajo grupal, posee un conjunto de capacidades, procedimientos y actitudes que facilita el trabajo a cumplir.

Por otra parte, considera que el trabajo colaborativo es una estrategia didáctica para la enseñanza - aprendizaje, según Cherres-Lopez et al. (2021) aumenta las interacciones sociales comunicativas, mejoras las relaciones interpersonales, aumenta el valor de la aceptación y la satisfacción por el propio trabajo, aumenta la autoestima, la integración grupal y motiva el desarrollo del pensamiento. Las personas que trabajan colaborativamente disminuyen el temor a ser observados por los demás cuando están rodeadas por otras personas.

Según Rodríguez et al. (2017) la esencia del trabajo colaborativo es estimular y potenciar las capacidades individuales y sociales de cada integrante promoviendo la acción colectiva del conocimiento en cada participante. La interacción activa genera intercambio de conocimiento e incentiva a compartir

conocimiento que trasciende en cada grupo, es decir que, cada participante intercambia información a través de la colaboración.

Para Heredia et al. (2022) el trabajo colaborativo produce un efecto positivo y motivacional en las personas que buscan exponer sus conocimientos a otros y evidenciar que poseen capacidades en el uso de herramientas digitales que comunicarse y lograr mejores resultados. En estos casos las habilidades digitales son necesarias para comunicarse y dar a conocer los conocimientos por medio de las herramientas digitales.

Avendaño et al. (2021) expresa que el trabajo colaborativo se da cuando existe interdependencia positiva, es decir, cuando cada integrante depende uno de los otros para lograr el éxito. En la interdependencia positiva el grupo depende de la acción positiva y responsable de cada uno de los integrantes, de lo contrario no hay trabajo colaborativo.

También se da cuando cada miembro asume la responsabilidad individual de trabajar junto y en beneficio de todos, es decir, son acciones que comprometen a cada integrante a trabajar para lograr realizar un trabajo con eficacia, de lo contrario no lograrían cumplir con la labor a realizar.

Según Martínez (2021) el cumplimiento y contribución responsable de cada integrante va a depender de la responsabilidad grupal. El propósito es lograr un trabajo colaborativo exitoso y por ello es indispensable la interdependencia positiva, que tiene como propósito dejar un conocimiento en cada integrante del grupo.

Respecto a las habilidades sociales, Flores et al. (2017) se refiere a ella como comportamientos interactivos entre dos o más personas, permitiendo el desarrollo axiológico, emocional, social y cultural, con el fin de hacer relaciones interactiva interpersonales y el buen convivir. De hecho, es la capacidad de conversar correctamente con los demás siendo asertivos, persuasivos, empáticos, con autoestima y con autocontrol, además se comunica para expresarse y escuchar atentamente a otros.

Para Delgado et al. (2022) desarrollar habilidades sociales le permite a una persona tomar decisiones eficaces, a manejar conflictos y a desarrollar un alto grado de inteligencia emocional con el que le permite establecer conexiones y transmitir pensamientos con mayor facilidad. Las habilidades sociales fortalecen el bienestar individual de la persona, ya que le permite solucionar problemas o resolver conflictos de la vida cotidiana y comprender situaciones con argumento éticos sin lastimar a las partes integrantes.

Por su parte González (2019) afirmó que el intercambio de información es una actividad colaborativa que se realiza para ayudar, mejorar y conocer mejor sobre el tema a tratar en cualquier ámbito y esta puede ser verbal y escrita a través de distintos medio de comunicación. Intercambiar información es fundamental en las actividades grupales y además ayuda a mejorar los conocimientos de cada integrante del grupo. Es por eso que se requiere que cada grupo intercambie información de calidad y actualizada.

Según Arroyo (2017) el trabajo colaborativo tiene como fundamento principal en cualquier trabajo grupal de proyectos o tareas el intercambio de información. Este tiene que ser confiable por lo que cualquier miembro integrante realiza actividades de búsqueda de información confiables para ser preciso a la hora exponer a otros su trabajo. A su vez, no se debe discriminar la información que cada integrante aporta para colaborar, ya que esta puede como no ser útil para completar la actividad grupal.

Con el crecimiento de la tecnología en actualidad los seres humanos se han adaptados a la modernidad con el uso de herramientas digitales, como lo son: los teléfonos, ordenadores, Tablet, etc., adquiriendo habilidades digitales fundamentales para intercambiar información, comunicarnos e interactuar de persona a persona y de persona a máquina.

Para Mancha et al. (2022) las habilidades digitales es la capacidad que posee una personas a cualquier edad para usar correctamente la Tecnología de Información y Comunicación (TIC) en su diario vivir. Es el uso correcto de las TIC para realizar trabajos, compartir información, resolver problemas y crear contenidos para realizar cualquier proyecto o presentación.

En base a lo expuesto por González-Santiago et al. (2022) los seres humanos necesitan adaptarse a los cambios sociales y digitales por lo que es imprescindible el uso de nuevas tecnologías y por ende adquirir habilidades para usar un computador, una cámara o cualquier dispositivos móvil. Sin duda alguna las habilidades digitales desde cualquier perspectiva formativas, educativa, social, laboral, científica, etc., es fundamental en la actualidad.

Respecto a la segunda variable, la productiva laboral es el resultado de procesos realizados en la producción de un bien o servicio en un tiempo determinado. Según Dávila et al. (2022) es la relación entre la cantidad de producto producido y el total de personas que participan en el procesamiento de dicho producto. Cabe destacar que la productividad laboral va depender en todo proceso de producción del rendimiento del recurso humano, su eficiencia y eficacia en sus labores.

Para Eugenia & Miriam (2022) la competencia global y la innovación en los procesos de producción en toda gestión está en función la productividad laboral, por lo que es elemental que el recurso humano posea la tecnificación y capacidad para producir un producto de calidad. Es decir que, el resultado del esfuerzo, la capacidad humana de calidad y habilidad en los procesos, son requerimiento para ser competitivo y potenciar mejor la productividad en cualquier organización.

En las instituciones educativas la productividad laboral es fundamental en las acciones de planificación, en el desempeño del docente en el aula, en el mejoramiento del proceso de enseñanza - aprendizaje y en la calidad de aprovechamiento de los estudiantes. Según (Manjarres-Mejia, 2020) el desempeño exitoso del docente en las instituciones educativas se debe a la productividad laboral de calidad y se entiende como un conjunto de elementos que fortalecen la labor efectiva, tanto como docente que como empleado en la institución.

En su investigación Jerónimo-Jiménez et al. (2022) explica que, la productividad laboral es esencial en toda gestión educativo, ya que reúne valores humanos, normas y comportamientos esenciales para realizar proyectos

innovadores que conlleven el desarrollo institucional. Las acciones realizadas en todas gestiones docentes repercuten a corto, mediano y largo plazo la productividad laboral, por lo que se requiere de mucho esfuerzo para ser competitivo e innovador y por ello ser perseverante, honestos y comprometidos con la institución y sus estudiantes va a producir un impacto de bienestar y desarrollo social.

Una de las principales dimensiones de la productividad laboral es la eficacia. La eficacia es la capacidad que posee una persona, organización o un grupo de personas para producir o trabajar en un proyecto deseado. Según Murillo-barrera et al. (2022) es la capacidad de producción de cualquier organización que está relacionada con la labor eficiente del talento humano. Lograr los objetivos y cumplir con los estándares de calidad para ser competitivo a nivel de organización es poseer eficacia, no obstante, esto requiere de un talento humano de calidad con valores éticos profesionales.

En la productividad laboral la eficacia está en el nivel organizacional más alto, es decir que, como valor primario organizacional permite la optimización, utilización y distribución de recursos necesarios para lograr los propósitos de producción de calidad. Para Fernández et al. (2022) desde el contexto educativo los docentes son eficaces si cuenta con las herramientas necesarias y los recurso necesarios para cumplir con los objetivos generales educativos. La eficacia se enfoca en métodos de enseñanza viable que logren que los estudiantes reciban una enseñanza de calidad y puedan aprender para toda la vida.

Para Griselda (2022) la eficiencia es lograr realizar correctamente una labor o producir un producto de calidad con el menor tiempo y recurso posible. Es cumplir con los requerimientos necesarios y establecidos en un proceso de producción de un bien o servicios, además de lograr resultados óptimos que satisfaga al cliente y obtener el máximo de ganancias en cualquier producción.

Según Rodríguez et al. (2022) se habla de calidad educativa cuando la labor del docente que realiza días a día en el aula es eficiente. Es decir, que la eficiencia del docente se va a observar en el rendimiento de los estudiantes,

donde se va a medir, si el trabajo que realizó lo cumplió a tiempo, si ahorro recursos y realizo correctamente lo establecido en el marco constitucional educativo, cumpliendo con los estándares de calidad en la educación.

La efectividad como dimensión de la productividad es la suma de la eficacia y la eficiencia, por lo cual es necesario cumplir con ambas a la vez de lo contrario no hay efectividad. Según Sara et al. (2022) la efectividad es el resultados de producir un producto con las normas de calidad y cumplir con sus requerimiento al cien por ciento. Se requiere de un buen desempeño del talento humano en cada uno de los procesos de producción para cumplir y producir un bien o servicio de satisfaga al cliente.

En el ámbito educativos la labor del docente es efectiva si se adapta a los cambios innovativos de la educativos para proveer de herramientas que generen aprendizaje de calidad, que se integre operativamente en cada uno de los procesos de cambio en los métodos y estrategias didácticas y que tenga diversidad estratégica para proveer a los estudiantes una formación de calidad y además pueda trascender en sus compañeros e institución educativa.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo. De acuerdo con Flores-Ruiz et al. (2017) este enfoque implica una serie de fases, en la primera se define la idea o el problema, del cual se desprenden las preguntas, objetivos e hipótesis. Se caracteriza por medir una o más variables a través de métodos estadísticos, con el propósito de aceptar o rechazar las hipótesis planteadas y explicar el problema.

Por la intencionalidad del proyecto, se determina que el tipo de investigación fue básica. Desde el punto de vista de Pimienta & De la Orden (2017) la investigación básica se efectúan con el propósito de incrementar la información que se tiene respecto a un tema determinado. Para lo cual, el estudio se apoya en teorías, conceptos y bases legales en los cuales se discuten los resultados finales hasta obtener las conclusiones.

En el grupo de investigaciones básicas se encuentran los diseños no experimentales. Bernal (2016) explica que este tipo de diseño no requiere la intervención o aplicación de propuestas, puesto que su finalidad es explicar el proceder o comportamiento de una variable en un contexto definitivo y no cambiar o alterar su desarrollo.

Es así, que se aplicó el diseño correlacional, que según Flores-Ruiz et al. (2017) se emplea cuando el investigador centra su atención en identificar la correlación de las variables. Este diseño sirvió para comprobar si existía relación entre la variable 1 del estudio y la variable 2, en base a la relación existente se establecieron las conclusiones. A continuación, se muestra el esquema del diseño correlacional:

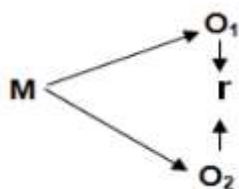


Figura 1. Esquema del diseño correlacional

Donde:

M: representa la muestra (110 docentes)

O₁: Variable 1 (Trabajo colaborativo)

O₂: Variable 2: (Productividad laboral)

r: relación entre las variables

2.2. Variables y operacionalización

V 1: Trabajo colaborativo

Definición conceptual

Es una metodología interactiva que consiste en sumar esfuerzos para lograr las metas establecidas de acuerdo a la visión compartida de la organización (Zamrodah, 2021).

Definición operacional

Es una acción conjunta mediante la cual se logra un resultado positivo. Requiere de la interdependencia positiva de los integrantes del equipo, las habilidades sociales de comunicación, el intercambio de información y el dominio de habilidades digitales.

V 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Según Dávila et al. (2022) es la relación entre la cantidad de producto producido y el total de personas que participan en el procesamiento de dicho producto.

Definición operacional

Cabe destacar que la productividad laboral va depender en todo proceso de producción del rendimiento del recurso humano, su eficiencia y eficacia en sus labores.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población es parte primordial para el logro de los objetivos, debido a que los resultados y conclusiones se derivan de la muestra poblacional (Bernal, 2016). Es así que en la presente investigación se incluyó la población de docente de dos instituciones educativas del cantón Babahoyo. La determinación de la población se realizó en base a los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Docentes de todos los niveles de educación que ofertan las instituciones educativas escogidas del cantón Babahoyo.
- Docentes con carga horaria.
- Docentes que expresan su voluntad de participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo sin carga horaria.
- Padres de familia.
- Estudiantes de todos los niveles educativos.
- Docentes que no expresaron su voluntad para participar en la investigación.

Tabla 1. Distribución poblacional

Sujetos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Docentes de Institución Educativa 1	47	15	62
Docentes de Institución Educativa 2	34	12	46
Total	81	30	108

Fuente: Secretaría del plantel.

De la población presentada se escogió la muestra, definida por Pimienta & De la Orden (2017) como una porción representativa de la población sobre la cual se obtienen los datos. En este estudio se trabajó con una muestra universal. Se consideró necesario incluir como parte de la muestra a toda la población, ya

que la percepción de todos los docentes sobre el trabajo en equipo y el nivel de productividad laboral resultó pertinente en el discernimiento de las conclusiones.

Tabla 2. Muestra de investigación

Sujetos	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Docentes de Institución Educativa 1	47	15	62
Docentes de Institución Educativa 2	34	12	46
Total	81	30	108

Fuente: Secretaría del plantel.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos fiables en el presente estudio fue la encuesta. Esta técnica es de gran utilidad en investigaciones científicas descriptivas, ya que mediante procedimientos estandarizados facilita la obtención de datos en muestras representativas (Pimienta & De la Orden, 2017). La técnica se aplicó debido a que permitió conocer las opiniones de los docentes acerca del trabajo colaborativo y el nivel de productividad laboral que perciben.

El instrumento que se utilizó en la encuesta fue el cuestionario. Este instrumento se caracteriza por estar integrado por un número considerable de preguntas o interrogantes en función a una temática (Bernal, 2016). Para este estudio se diseñaron dos instrumentos de investigación, uno por cada variable. Las preguntas se formularon de acuerdo a las dimensiones e indicadores delimitados en cada una de las variables.

Antes de aplicar los instrumentos se realizaron los procesos de validación, los mismos que consisten en comprobar la consistencia de los ítems respecto a las variables evaluadas. A continuación, se detallan los tres tipos de validez aplicados:

Para conocer la conexión directa entre los instrumentos y el contenido que se desea evaluar, se utiliza la validez de contenido (Martínez, 2012). En este tipo

de validez se usó el método de juicio de expertos. Es así que los instrumentos fueron evaluados por tres expertos con grado de magister y doctorad en la especialidad de Educación.

La siguiente validez aplicada fue la de criterio, la cual se utilizó para medir la relación directa entre las variables, las dimensiones y los indicadores (Pimienta & De la Orden, 2017). El método utilizado en este tipo de validez fue Pearson, el cual midió la correlacional entre la suma de totales y el total de respuesta por cada unidad de análisis.

Otra validez aplicada fue la de constructo, que consistió en constatar si las preguntas formuladas figuran el concepto de las dimensiones de manera directa y explícita (Pimienta & De la Orden, 2017). El método empleado fue el de correlaciones.

La confiabilidad se utilizó para constatar que los resultados obtenidos se mantienen en los distintos casos que se aplicaron los instrumentos (Flores-Ruiz et al., 2017). La confiabilidad se constató mediante el coeficiente Omega de McDonald's porque constituye un adecuado sistema de medición.

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad

Variable	McDonald's ω	Nº de elementos
Instrumento V1: trabajo colaborativo	0.859	20
Instrumento V2: Productividad laboral	0.927	20

Fuente: Secretaría del plantel.

2.5. Procedimientos

Para recolectar los datos, fue necesario antes de la aplicación de la encuesta conseguir el consentimiento informado de los docentes que conformaron la muestra.

Además, se realizaron las validaciones necesarias y la prueba de confiabilidad. Al constatar la coherencia de los instrumentos con las ideas expuesta en base a cada una de las variables se procedió a realizar la prueba

piloto, la cual fue aplicada en una muestra de 22 docentes pertenecientes a dos instituciones ajenas a las consideradas en la propuesta.

Una vez que se verificó la confiabilidad de los dos instrumentos, se efectuó la encuesta a los docentes seleccionados como parte de la muestra de investigación. La encuesta se realizó de manera virtual, mediante formulario de Gmail, de modo que los docentes pudieron contestar cada pregunta desde la comodidad de sus hogares.

Los resultados obtenidos se tabularon y organizaron en tablas estadísticas que facilitaron la evaluación de las variables.

2.6. Método de análisis de datos

Los resultados se analizaron a través del método descriptivo. Según Cabezas et al. (2018) el método descriptivo consiste en describir el comportamiento de las variables o categorías de estudio, teniendo en cuenta todos los aspectos que intervienen en el entorno que se desarrollan. La presentación de los resultados analizados con el método descriptivo se realizó a través de tablas de frecuencias y gráficos estadísticos, de este modo se facilitó la interpretación y se logró responder a los objetivos con mayor precisión.

Para dar respuesta a las hipótesis se realizó el análisis inferencial. Sangrador (2019) explicó que este tipo de análisis se aplica en la estadística para deducir las conclusiones mediante la muestra de estudio. La presentación de los datos se realizó mediante coeficiente de correlación y niveles de significancia, cuyos valores sirvieron para constatar las hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

A nivel nacional se aplicaron los criterios básicos de una investigación. El primero destaca el respeto a las personas, por ellos se solicitó permiso a las autoridades para efectuar los estudios en base a la problemática identificada, del mismo modo se obtuvo el permiso de los docentes para participar en la investigación.

El proyecto estuvo orientado a la búsqueda del bien en todos los aspectos de la investigación. Además, se destacó la justicia como principal valor de acción en cada uno de los procedimientos estadísticos.

Entre los criterios internacionales se hizo uso del consentimiento informado, porque de esta manera se respetó la decisión personal de los integrantes de la muestra en cuanto a su participación en la obtención de los datos. Además, se respetó el derecho del autor, porque se han empleado fuentes documentales que requieren ser citadas en función a las reglas de redacción y sobre todo en función al cumplimiento de las normas jurídicas que garantiza el respeto a la propiedad intelectual. El proyecto estuvo enfocado en la realidad problemática presentada en un entorno delimitado, por ende, los datos registrados y análisis son auténticos.

Los principios éticos que se utilizaron fueron: beneficencia, porque su propósito central es beneficiar a la comunidad educativa; no maleficencia, debido a que por ningún concepto afecta a la comunidad educativa en general; otro criterio fue el de autonomía, que sirvió en la toma de dediciones responsables; además se utilizó el principio de justicia, porque la aplicación de los instrumentos se realizó en el marco de la imparcialidad.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

Tabla 4. V1 Trabajo colaborativo*V2 Productividad laboral

		V2 Productividad laboral			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Trabajo colaborativo	Alto	21,3%		4,6%	25,9%
	Bajo		31,5%	2,8%	34,3%
	Medio	1,9%	0,9%	37,0%	39,8%
Total		23,1%	32,4%	44,4%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la tabla 4, se observa que el 37% de los docentes que formaron parte de la muestra otorgaron una calificación media en la valoración del trabajo colaborativo y la productividad laboral.

El 31,5% de los docentes ubicó en el rango bajo el trabajo colaborativo y la productividad laboral.

Un 21% destacó el trabajo colaborativo y la productividad laboral con un nivel alto.

Por otra parte, un 4,6% consideró que, aunque el trabajo colaborativo es alto, la productividad laboral es media.

Con la valoración descriptiva de los resultados, se dedujo que el nivel predominante en la evaluación de las variables fue el medio, dando muestra de la existencia de factores de análisis que presentan un estado regular.

Objetivo 1

Comprobar la relación que existe entre interdependencia positiva y la productividad laboral en instituciones educativas, del cantón Babahoyo, 2022.

Tabla 5. *D1 Interdependencia positiva*V2 Productividad laboral*

		V2 Productividad laboral			Total
		Alto	Bajo	Medio	
D1 Interdependencia positiva	Alto	23,1%		3,7%	26,9%
	Bajo		32,4%	0,9%	33,3%
	Medio			39,8%	39,8%
Total		23,1%	32,4%	44,4%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la tabla 5, se observa que el 39,8% de los docentes que formaron parte de la muestra otorgaron una calificación media en la valoración de la interdependencia positiva y la productividad laboral.

El 32,4% de los docentes ubicó en el rango bajo la interdependencia positiva y la productividad laboral.

Un 23,1% destacó la interdependencia positiva y la productividad laboral con un nivel alto.

Por otra parte, un 3,7% consideró que, pese a que la interdependencia positiva alcanzó un nivel alto, la productividad laboral obtuvo un nivel medio.

Mediante la valoración descriptiva de los resultados, se dedujo que el nivel predominante en la evaluación de la interdependencia positiva y la productividad laboral fue el medio, tanto para la primera dimensión de la variable trabajo colaborativo, como para la variable productividad laboral.

Estos resultados muestran que el desarrollo de las gestiones colaborativas no todos los docentes están coordinados.

Objetivo 2

Comprobar la relación que existe entre habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral en instituciones educativas, del cantón Babahoyo, 2022.

Tabla 6. *D2 Habilidades sociales de comunicación*V2 Productividad laboral*

		V2 Productividad laboral			Total
		Alto	Bajo	Medio	
D2 Habilidades sociales de comunicación	Alto	23,1%			23,1%
	Bajo		32,4%	0,9%	33,3%
	Medio			43,5%	43,5%
Total		23,1%	32,4%	44,4%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la tabla 6, se observa que el 43,5% de los docentes que formaron parte de la muestra otorgaron una calificación media en la valoración de las habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral.

El 32,4% de los docentes ubicó en el rango bajo la dimensión habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral.

Un 23,1% destacó las habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral con un nivel alto.

Por otra parte, un 0,9% consideró que, pese a que las habilidades sociales de comunicación alcanzaron un nivel bajo, mientras la productividad laboral obtuvo un nivel medio.

Mediante la valoración descriptiva de los resultados, se dedujo que el nivel predominante en la evaluación de las habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral fue el medio, tanto para la primera dimensión de la variable trabajo colaborativo, como para la variable productividad laboral.

Estos resultados muestran que los docentes tienen dificultades de nivel comunicativo que afecta su productividad laboral.

Objetivo 3

Comprobar la relación que existe entre intercambio de información y la productividad laboral en instituciones educativas, del cantón Babahoyo, 2022.

Tabla 7. *D3 Intercambio de información*V2 Productividad laboral*

		V2 Productividad laboral			Total
		Alto	Bajo	Medio	
D3 Intercambio de información	Alto	23,1%			23,1%
	Bajo		32,4%	1,9%	34,3%
	Medio			42,6%	42,6%
Total		23,1%	32,4%	44,4%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la tabla 7, se observa que el 44,4% de los docentes que formaron parte de la muestra otorgaron una calificación media en la valoración del intercambio de información y la productividad laboral.

El 32,4% de los docentes ubicó en el rango bajo la dimensión intercambio de la información y la productividad laboral.

Un 23,1% destacó el intercambio de información y la productividad laboral con un nivel alto.

Por otra parte, un 1,9% consideró que, pese a que el intercambio de información alcanzó un nivel bajo, la productividad laboral se mantuvo en un nivel medio.

Mediante la valoración descriptiva de los resultados, se dedujo que el nivel predominante en el intercambio de información y la productividad laboral fue el medio.

Estos resultados muestran que el intercambio de información es un procedimiento que presenta dificultades en la búsqueda y discriminación de datos.

Objetivo 4

Comprobar la relación que existe entre las habilidades digitales y la productividad laboral en instituciones educativas.

Tabla 8. *D4 Habilidades digitales*V2 Productividad laboral*

		V2 Productividad laboral			Total
		Alto	Bajo	Medio	
D4 Habilidades digitales	Alto	16,7%		5,6%	22,2%
	Bajo		30,6%	5,6%	36,1%
	Medio	6,5%	1,9%	33,3%	41,7%
Total		23,1%	32,4%	44,4%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la tabla 8, se observa que el 33,3% de los docentes que formaron parte de la muestra otorgaron una calificación media en la valoración de las habilidades digitales y la productividad laboral.

El 30,6% de los docentes ubicó en el rango bajo la dimensión intercambio de la información y la productividad laboral.

Un 16,7% destacó las habilidades digitales y la productividad laboral con un nivel alto.

Por otra parte, un 5,6% calificó las habilidades digitales con un rango alto y la productividad laboral con un rango medio.

Mediante la valoración descriptiva de los resultados, se dedujo que el nivel predominante de las habilidades digitales y la productividad laboral fue el medio.

Estos resultados muestran que existe inconformidad en el uso, acceso y producción de información obtenida mediante herramientas tecnológicas.

Prueba de normalidad

Para establecer el tipo de estadístico a utilizar en función a la comprobación de las correlaciones entre las variables y las dimensiones, así como la constatación de las hipótesis, fue necesario aplicar una prueba de normalidad: prueba Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor de 50 sujetos) y Shapiro-Wilk (muestra igual o menor a 50).

La determinación de normalidad se realizó en función a los siguientes criterios:

Sig. = > a se acepta H_0 = los datos proceden de una distribución normal.

Sig. < a se acepta H_1 = los datos no proceden de una distribución normal.

Tabla 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Trabajo colaborativo	0,157	108	0,000
V2 Productividad laboral	0,161	108	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 10. Aplicación de estadístico

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	R de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0,05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0,05; Cuando en una variable Sig. < 0,05 y en la otra variable Sig. > 0.5 o viceversa.

Debido a que la muestra de estudio es mayor que 30 se empleó la prueba de normalidad tipo Kolmogorov-Smirnov. En cuanto a los coeficientes de Sig., se constató que en ambas variables resultaron menores a 0,05. En base a estos datos se concluyó que la distribución de los datos es anormal, por ende, se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: El trabajo colaborativo está relacionado significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

H0: El trabajo colaborativo no está relacionado significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

Tabla 11. Correlación V1_Trabajo colaborativo y V2_Productividad laboral

		V2 Productividad laboral	
Rho de Spearman	V1 Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,934**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	108

Fuente: Cuestionario de trabajo en equipo y productividad laboral

Interpretación: la tabla 11 muestra un Rho de Spearman igual a 0,934** con un valor $p= 0,000 < 0,01$. Estos valores indican que entre el trabajo en equipo y la productividad laboral la correlación es muy alta y significativa respecto al rango 0,05; de este modo, se tomó la decisión de aceptar la Hi y rechazar la Ho. Con base a estas inferencias se confirmó que el trabajo colaborativo efectuado por los docentes que forman parte de la muestra de estudio es correlacional significativamente con la productividad laboral. Al encontrarse una alta correlación se establece que la dinámica con la que trabajan en conjunto impacta directamente en sentido proporcional con la productividad laboral, es decir que, a mayor eficacia en el trabajo colaborativo, mayor es la productividad laboral.

Hipótesis 1

H₁: La interdependencia positiva está relacionada significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

H₀: La interdependencia positiva no está relacionada significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

Tabla 12. Correlación D1_Interdependencia positiva y V2_Productividad laboral

		V2
		Productividad laboral
Rho de Spearman	D1 Interdependencia positiva	,867**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	108

Fuente: Cuestionario de Interdependencia positiva y productividad laboral

Interpretación: la tabla 12 muestra un Rho de Spearman igual a 0,867** con un valor $p= 0,000 < 0,01$. Estos valores indican que entre la interdependencia positiva y la productividad laboral la correlación es muy alta y significativa respecto al rango 0,05; de este modo, se tomó la decisión de aceptar la H₁ y rechazar la H₀. Con base a estas inferencias se confirmó que la interdependencia positiva entre los docentes que forman parte de la muestra de estudio es correlacional significativamente con la productividad laboral. Al encontrarse una alta correlación se concluyó que de cierto modo los docentes no están trabajando de manera vinculada en un aspecto general, en efecto la productividad laboral alcanzada fue media.

Hipótesis 2

H₂: Las habilidades sociales de comunicación están relacionadas significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

H₀₂: Las habilidades sociales de comunicación no están relacionadas significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

Tabla 13. Correlación D2_Habilidades sociales de comunicación y V2_Productividad laboral

		V2 Productividad laboral	
Rho de Spearman	D2 Habilidades sociales de comunicación	Coefficiente de correlación	,894**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	108

Fuente: cuestionario de Habilidades sociales de comunicación y productividad laboral

Interpretación: la tabla 13 muestra un Rho de Spearman igual a 0,894** con un valor $p=0,000 < 0,01$. Estos valores indican que entre las habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral la correlación es muy alta y significativa respecto al rango 0,05; de este modo, se tomó la decisión de aceptar la H_i y rechazar la H_o. Con base a estas inferencias se confirmó que la variable habilidades sociales de comunicación entre los docentes que forman parte de la muestra de estudio es correlacional significativamente con la productividad laboral. Al encontrarse una alta correlación se concluyó que el nivel medio alcanzado por en la productividad laboral es el reflejo de los problemas existentes en las relaciones sociales dentro del contexto comunicativo.

Hipótesis 3

H3: El intercambio de información está relacionado significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

H₀: El intercambio de información no está relacionada significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

Tabla 14. Correlación D1_Intercambio de información y V2_Productividad laboral

			V2 Productividad laboral
Rho de Spearman	D3 Intercambio de información	Coefficiente de correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	108

Fuente: cuestionario de intercambio de información y productividad laboral

Interpretación: la tabla 14 muestra un Rho de Spearman igual a 0,870** con un valor $p = 0,000 < 0,01$. Estos valores indican que entre el intercambio de información y la productividad laboral la correlación es muy alta y significativa respecto al rango 0,05; de este modo, se tomó la decisión de aceptar la H₁ y rechazar la H₀. Con base a estas inferencias se confirmó que el intercambio de información entre los docentes que forman parte de la muestra de estudio es correlacional significativamente con la productividad laboral. Al encontrarse una alta correlación se concluyó que el intercambio de información no está resultando efectivo para todos los docentes, siendo una causa directa del nivel medio alcanzado en la productividad laboral.

Hipótesis 4

H4: las habilidades digitales están relacionadas con la productividad laboral en instituciones educativas. del cantón Babahoyo, 2022.

H₀: las habilidades digitales no están relacionada significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

Tabla 15. Correlación D4_Habilidades digitales y V2_Productividad laboral

		V2 Productividad laboral	
Rho de Spearman	D4 Habilidades digitales	Coeficiente de correlación	,905**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	108

Fuente: cuestionario de trabajo en equipo y productividad laboral

Interpretación: la tabla 15 muestra un Rho de Spearman igual a 0,905** con un valor $p=0,000 < 0,01$. Estos valores indican que entre las habilidades digitales y la productividad laboral la correlación es muy alta y significativa respecto al rango 0,05; de este modo, se tomó la decisión de aceptar la H₄ y rechazar la H₀. Con base a estas inferencias se confirmó que las habilidades digitales no se están aplicando de manera eficiente por parte de la muestra de estudio es correlacional significativamente con la productividad laboral. Al encontrarse una alta correlación se concluyó que las habilidades digitales de los docentes en cierto grupo se ven limitadas por el desconocimiento y el temor a innovar, lo que de manera directa incide sobre la productividad laboral.

IV. DISCUSIÓN

El estudio en función al problema identificado, ha permitido comprobar la correlación existente entre el trabajo en equipo y la productividad laboral, además de verificar la correlación entre la productividad laboral y las dimensiones del trabajo en equipo.

El trabajo en equipo se sustenta en la teoría de interdependencia social planteada por Thompson (2005, como se citó en Bustamante, 2019) la cual plantea dos aspectos básicos para la interacción: interdependencia y tención. La interdependencia es el componente clave en la dinámica que se genera al trabajar en grupo. Se conoce como el estado de dependencia mutua que determina el ritmo de trabajo, es decir el estado actitudinal de cada uno de los miembros de un grupo.

En su teoría Thompson (2005) reconoció a la tención como un estado intrínseco que influye en el estado motivacional del equipo o grupo laboral. Este tipo de tención activa el sentido de competitividad y con ello sera una ruta más directa y cercana a los logros o metas establecidas.

La interdependencia social desde la comprensión teórica de Thompson (2005) puede ser cooperativa, competitiva e individualista. Al hablar de una interdependencia cooperativa, se hace referencia a la necesidad de realizar un buen trabajo a nivel personal, para genera un impacto sustancia y favorable en el equipo (Bustamante, 2019).

Por su parte Bandura (1925) mediante el modelo de aprendizaje social también aporta conocimientos relevantes a la comprensión de la variable trabajo en equipo (Gordón, 2020). En este modelo se destacan cuatro componentes básicos para el aprendizaje y la interrelación: atención, retención, reproducción y motivación-.

El primero es la atención, puesto que dentro de cualquier trabajo en equipo prestar atención a cada uno de los cambios, procesos y avances aseguran la comprensión del sistema de gestión y por ende u mejor desempeño. El segundo es la retención, que determina la capacidad de conservación de la información concerniente al sistema de gestión.

Otro competente que favorece el trabajo en equipo es la reproducción, que alude a la capacidad para poner en práctica los saberes dentro del desarrollo de las funciones laborales. Finalmente se ubica la motivación, que es impulsada por el líder institucional y se consolida en un entorno de comunicación eficiente, respeto mutuo, libertad y sentido de pertenencia.

La productividad laboral se fundamenta en el modelo de EFQM de la Fundación Europea para la gestión de calidad (1989) en el que se orienta al personal que forma parte de una organización a buscar la excelencia en los logros a nivel organizacional, cliente-empresa y empresa-sociedad. Para el efecto, se fundamenta en el principio de autoconocimiento que debe existir en cada uno de los miembros de un equipo u organización.

Otra de las teorías que han sido consideradas para inferir sobre la relación entre las variables, corresponde a Robbins y Judge (2013) en el que se determina que la productividad laboral es medible por la capacidad de lograr las metas propuestas con eficacia y eficiencia. En ese aspecto, el éxito se atribuye al esfuerzo de todo el equipo.

Objetivo e hipótesis general

Los resultados descriptivos que se observan en la tabla 4 muestran que las variables trabajo en equipo y productividad laboral según la percepción del 37% de los docentes alcanza un nivel medio, no obstante, un 31,5% calificó como bajo tanto el trabajo en equipo como la productividad laboral. Así también cabe reconocer que un 21,3% de los docentes calificaron las variables con un nivel alto. Estos resultados discrepan con los obtenidos por Yerren (2022) quien obtuvo en la valoración del trabajo en equipo un predominio del nivel alto según el 65,5% de los docentes, mientras que la productividad alcanzó un nivel bueno según el 53,8%. Al igual que en el estudio realizado por, Milla (2022) quien mediante el análisis descriptivos obtuvo un resultado similar, destacando el nivel eficiente en la evaluación del trabajo en equipo con un 57,14%. Otro resultado con el que se discrepa fue el de Huamani (2022) quien analizó mediante un estudio descriptivo y propositivo el nivel alcanzado por el trabajo en equipo en el aspecto laboral, consta tanto un nivel óptimo según el 98%. En este mismo plano, Santa Cruz et al. (2021) mediante la descripción de los datos obtenidos en su

estudio, destacó la productividad laboral con un nivel bueno en un 98,9%, mientras que coincide en la apreciación del nivel de trabajo colaborativo, puesto que según el 33,5% fue regular. Arroyo & Benancio (2018) por su parte evaluó el trabajo en equipo con un nivel bueno y la productividad laboral con un nivel alto en un 60%, concluyendo que el trabajo en equipo es un aspecto asociado a la productividad y viceversa.

Respeto al análisis inferencial, la tabla 11 reveló una correlación muy alta con un coeficiente muy alto de 0,934** y un valor Sig. 0,000 < 0,01. En función a estos resultados estadísticos, la hipótesis aceptada fue la alternativa, mientras que la hipótesis nula fue rechazada. En conclusión, el trabajo colaborativo y la productividad laboral presentaron una correlación muy alta y significativa. Los datos coinciden con los resultados de Yerren (2022) que en su investigación aceptó la hipótesis alterna, puesto que a nivel inferencial el coeficiente de correlación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral fue de 0,835 y el valor $p= 0,000 < 0,01$. Los datos coinciden con los resultados de Yerren (2022) que en su investigación aceptó la hipótesis alterna, puesto que a nivel inferencial el coeficiente de correlación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral fue de 0,835 y el valor $p= 0,000 < 0,01$. Por otra parte, se concuerda con los resultados de Santa Cruz et al. (2021) quien concluyó que la correlación entre la productividad laboral y el trabajo colaborativo es moderado según el 0,566 y el valor $p= 0,000$. También se coincide con los resultados de Arroyo & Benancio (2018) en el que se comprobó una relación buena entre el trabajo en equipo y la productividad laboral, el estadístico de correlación entre las variables fue de 0,672.

La determinación de la relación entre las variables fue favorable desde el planteamiento de la hipótesis de estudio. Se constató tanto a nivel descriptivo como inferencial, que el trabajo colaborativo se planifica desde la necesidad de efectivizar los procesos de gestión. En este sentido, se determina que la productividad laboral es el resultado de un trabajo en equipo caracterizado por ser eficaz, efectivo y eficiente.

Según Sanchez et al.(2021) trabajar colaborativamente requiere de orden, planificación y responsabilidad. En este proceso se aprovechan y valoran casa

una de las competencias de los integrantes de la organización y se destaca el trabajo que de manera individual repercute sobre el equipo.

Objetivo específico 1

Los resultados descriptivos que se observan en la tabla 5 muestran que el 37% de los docentes que formaron parte de la muestra otorgaron una calificación media en la valoración de la interdependencia positiva y la productividad laboral. Estos resultados discrepan con los obtenidos por Milla (2022) quien obtuvo en la valoración del trabajo en equipo un predominio del nivel (eficiente) alto según el 46% de los docentes. La productividad por su parte, según los resultados de Santa Cruz et al. (2021) alcanzó un nivel bueno en el 98,9%, resultado que discrepa con los de la presente investigación.

Respeto al análisis inferencial, la tabla 12 reveló una correlación muy alta con un coeficiente muy alto de 0,867** y un valor Sig. 0,000 < 0,01. En función a estos resultados estadísticos, la hipótesis aceptada fue la alternativa, mientras que la hipótesis nula fue rechazada. En conclusión, la interdependencia positiva y la productividad laboral presentaron una correlación muy alta y significativa. Los datos coinciden con los resultados de Vilema (2018) que en su investigación aceptó la hipótesis alterna, puesto que a nivel inferencial el coeficiente de correlación entre la interdependencia positiva y la productividad laboral fue de 0,862 y el valor $p=0,000 < 0,01$. De la misma manera, se concuerda con los resultados Velásquez-Durán (2017) que en su análisis correlacional arrojó un resultado contundente, en tanto que entre la interdependencia y la productividad laboral el coeficiente fue de 0,910, llegando a ser alta, muy buena y significativa.

La interdependencia positiva de acuerdo con Avendaño et al. (2021) es el factor que dinamiza y posibilita el trabajo en equipo. La unión de los esfuerzos individuales y la vinculación con el objetivo organizacional ejercen una influencia directa sobre la productividad laboral, evidenciándose en la eficacia, eficiencia y efectividad de la labor desempeñada.

Objetivo específico 2

Los resultados descriptivos que se observan en la tabla 6 muestran que el 43,5% de los docentes que formaron parte de la muestra otorgaron una calificación

media en la valoración de las habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral. Estos resultados disienten con los obtenidos por Palomino (2020) donde el 52,9% de los encuestados alcanzaron un nivel alto en el desarrollo de sus habilidades sociales. Así también, discrepan con los resultados de Pahuara (2017) que en su análisis descriptivo reveló que el 86,4% de los empleados tienen una percepción buena sobre las habilidades sociales y apenas el 13,6% regular, así también obtuvo un nivel bueno en la evaluación de la productividad laboral con un 84,1%.

Respeto al análisis inferencial, la tabla 13 reveló una correlación muy alta con un coeficiente muy alto de 0,894** y un valor Sig. 0,000 < 0,01 entre las habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral. En función a estos resultados estadísticos, la hipótesis aceptada fue la alternativa, mientras que la hipótesis nula fue rechazada. En conclusión, las habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral tienen una relación muy alta y significativa. Los datos coinciden con los resultados de Palomino (2020) que en la prueba de correlación obtuvo un coeficiente de 0,872 que indicó una relación muy alta y directa. También se asemejan a los resultados de Pahuara (2017) quien determinó la relación entre las habilidades sociales de la comunicación y la productividad laboral, mediante el coeficiente 0,732, concluyendo que existe una correlación alta y significativa, es decir que la productividad laboral depende también de la calidad de las habilidades sociales.

La correlación alta obtenida entre las habilidades sociales de la comunicación y la productividad laboral se confirma con el análisis teórico de Cherres-Lopez et al. (2021) desde su percepción trabajar en un ambiente colaborativo demanda de una adecuada interacción social comunicativa.

Objetivo específico 3

Los resultados descriptivos que se observan en la tabla 7 muestran que el 42,6% de los docentes que formaron parte de la muestra otorgaron una calificación media en la valoración del intercambio de información y la productividad laboral. Estos resultados desacuerdan con los datos obtenidos por Morales (2017) quien calificó el intercambio de información con un nivel adecuado en un 96%.

Respeto al análisis inferencial, la tabla 14 reveló una correlación muy alta con un coeficiente muy alto de 0,870** y un valor Sig. 0,000 < 0,01. En función a estos resultados estadísticos, la hipótesis aceptada fue la alternativa, mientras que la hipótesis nula fue rechazada. En conclusión, el intercambio de información y la productividad laboral presentaron una correlación muy alta y significativa. Los datos coinciden con los resultados de Chávez & Heriquez (2020) que en su investigación aceptó la hipótesis alterna, puesto que a nivel inferencial el coeficiente de correlación entre el intercambio de información y la productividad laboral fue de 0,992 y el valor $p = 0,000 < 0,01$, siendo muy alta y significativa. Asimismo, se encontró coincidencia con el estudio de Morales (2017) quien encontró una relación positivo y alta entre el intercambio de información y la productividad laboral según el coeficiente 0,864 y el $p = 0,000$.

Objetivo específico 4

Los resultados descriptivos que se observan en la tabla 8 muestran que el 33,3% de los docentes que formaron parte de la muestra otorgaron una calificación media en la valoración de las habilidades digitales y la productividad laboral. Estos resultados concuerdan con la investigación de Tipanluisa (2021) en la que predominó el nivel medio respecto a la evaluación de las habilidades digitales y la productividad laboral según el 48,64%. Además, discrepan con los obtenidos por Espino (2018) quien obtuvo en la valoración de las habilidades digitales una superioridad del nivel alto (bueno) según el 88,48% y regular según el 11,52%.

Respeto al análisis inferencial, la tabla 15 reveló una correlación muy alta con un coeficiente muy alto de 0,905** y un valor Sig. 0,000 < 0,01. En función a estos resultados estadísticos, la hipótesis aceptada fue la alternativa, mientras que la hipótesis nula fue rechazada. Los datos coinciden con los resultados de Tipanluisa (2021) que en su investigación aceptó la hipótesis alterna y concluyó que las habilidades digitales y la productividad laboral presentaron una correlación alta y significativa según el coeficiente 0,759 con una Sig. 0,000. Así mismo, los resultados concuerdan con la investigación de Espino (2018) quien constató una relación positiva y alta entre las habilidades digitales y la productividad del desempeño laboral según el coeficiente 0,858 y el $p = 0,000$.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado según el coeficiente 0,934** y una Sig. 0,000 < 0,05, que existe correlación significativa entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, en el año 2022. Respecto a la evaluación de las variables, se encontró una superioridad del 37%, continuo al nivel bajo según el 31,5%. En conclusión, se aceptó la Hi, por lo que se determinó que, el trabajo colaborativo realizado con eficiencia, garantiza la productividad laboral. En este aspecto se infiere que, dentro de toda organización es primordial que se garantice un adecuado proceso de gestión, asignando roles y funciones productivas mediante un trabajo colaborativo guiado por un buen liderazgo.
2. Se ha comprobado según el coeficiente 0,867** y una Sig. 0,000 < 0,05, que existe correlación significativa entre la interdependencia positiva y la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, en el año 2022. Respecto a la evaluación de las variables, se encontró una superioridad del 39,8%, continuo al nivel bajo según el 32,4%. En conclusión, se aceptó la Hi, por lo que se determinó que, la interdependencia positiva optimiza la productividad laboral de los docentes. En este aspecto se infiere que, la interdependencia positiva es un aspecto a través del cual todos los docentes son conscientes de su dependencia con los demás miembros de la institución.
3. Se ha comprobado según el coeficiente 0,894** y una Sig. 0,000 < 0,05, que existe correlación significativa entre las habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, en el año 2022. Respecto a la evaluación de la dimensión y la variable de estudio, se encontró una superioridad del 43,5%, continuo al nivel bajo según el 32,4%. En conclusión, se aceptó la Hi, por lo que se determinó que, las habilidades sociales de comunicación optimizan la productividad laboral de los docentes. En este aspecto se infiere que, con una adecuada comunicación y desarrollo de las habilidades sociales es favorable en la creación de ambientes armónicos, aumentando la motivación y en sentido de pertenencia.

4. Se ha comprobado según el coeficiente 0,870** y una Sig. 0,000 < 0,05, que existe correlación significativa entre el intercambio de comunicación y la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, en el año 2022. Respecto a la evaluación de la dimensión y la variable de estudio, se encontró una superioridad del 42,6%, continuo al nivel bajo según el 32,4%. En conclusión, se aceptó la Hi, por lo que se determinó que, el intercambio de información es un factor primordial en la productividad laboral de los docentes. En este aspecto se infiere que, con una dinámica de interacción productiva, implica de un adecuado intercambio y manejo de información.

5. Se ha comprobado según el coeficiente 0,905** y una Sig. 0,000 < 0,05, que existe correlación significativa entre el intercambio de comunicación y la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, en el año 2022. Respecto a la evaluación de la dimensión y la variable de estudio, se encontró una superioridad del 33,3%, continuo al nivel bajo según el 30,6%. En conclusión, se aceptó la Hi, por lo que se determinó que, las habilidades digitales son competencias básicas en la gestión pedagógicas y administrativa del docente. En este aspecto se infiere que, los docentes que poseen un alto nivel de habilidades digitales, se logran integrar mejor en el desarrollo de actividades colaborativas y por ende su productividad laboral se mantiene en niveles superiores en comparación a los docentes que no han desarrollado este tipo de habilidades.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los rectores de las instituciones educativas de Babahoyo, trabajar de manera conjunta en el diseño y desarrollo de talleres de orientación para fortalecer la cohesión grupal y con ello mejorar la productividad laboral en función al logro de los estándares de calidad docente. Esto debido a que las variables se encuentran en un nivel medio según el 37% y bajo para el 31,5%.
2. Se recomienda a los rectores de las instituciones educativas de Babahoyo, promover la asignación de roles cooperativos con enfoque en la interdependencia positiva para la construcción de una propuesta pedagógica que garantice una educación de calidad y calidez, puesto que un 39,8% calificó a la dimensión interdependencia positiva y la productividad laboral con un nivel medio y un 32,4 con un nivel bajo.
3. Se recomienda a los rectores y docentes de las instituciones educativas de Babahoyo, trabajar en comunidades pedagógicas con enfoque en el desarrollo de habilidades sociales de comunicación, puesto que un 43,5% calificó las habilidades sociales de comunicación y la productividad laboral con un nivel medio y un 32,4 con un nivel bajo.
4. Se recomienda a los rectores y docentes de las instituciones educativas de Babahoyo, diseñar un plan de comunicación interna que garantice una eficiente gestión de información, puesto que un 42,6% calificó el intercambio de información y la productividad laboral con un nivel medio y un 32,4 con un nivel bajo.
5. Se recomienda a los rectores de las instituciones educativas de Babahoyo, diseñar un programa de habilidades digitales que capacite a los docentes, estudiantes y padres de familia en el adecuado manejo de herramientas tecnológicas y aplicaciones informáticas para la innovación de los procesos metodológicos, puesto que las habilidades digitales alcanzaron un nivel medio en un 33,3%.

REFERENCIAS

- Arroyo, S. S. (2017). Networks for information exchange among scientists and scholars in the context of Web 2.0. *Acimed*, 21(3).
- Arroyo, U., & Benancio, W. (2018). Trabajo En Equipo Y Productividad Laboral En La I.E. N° 32399 Huamalíes 2018. In *Universidad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32604/arroyo_qu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atiencie, M. (2021). Teaching performance and educational quality in the area of social studies. Neutrosophic analysis. *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, 17. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/166/529>
- Avendaño Castro, W. R., Gamboa Suárez, A. A., & Prada-Núñez, R. (2021). Towards an understanding of interdependent relationships in the learning ecosystem. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 152–170. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1317>
- Baltodano-García, G., & Leyva Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(11), 15–30. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (A. Learning (ed.); Pearson).
- Bustamante, Ó. (2019). Digital activation theory. Theoretical-methodological proposal of the communicative practices of networked social movements. *Correspondencias & Análisis*, 1–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/cian.2019.n10.05>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (ESPE).
- Chávez, M., & Heriquez, E. (2020). The knowledge management and its relationship with the labor performance of teachers in the fiscal Educational Institutions Of Area 8 Of Ecuador, 2019. *Universidad Politécnica Salesiana*, 37, 1–19. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
- Cherres-Lopez, Z. E., Nacional De Educación, U., & Guzmán Y Valle -Perú, E.

- (2021). Collaborative work in remote education in regular basic education. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6–1), 364–374. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.872>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, C. (2017). *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo*. 19–174. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42209/S1700769_es.pdf
- Cruz, E. (2018). The importance of digital skills in teacher training at the National Experimental Security University (UNES) in Venezuela. *Revista Educación*, 43, 196–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.27120>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Castro Llaja, L., Vargas Murillo, A. R., Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Labor productivity and telework in the public sector during the period of national emergency. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402–409. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Delgado, P., Del Rocío, Á., Hernández, F., Fernanda, V., Hernández, V., & Catalina, D. (2022). Social skills in university students and family history of mental illness. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 2990–3006. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I2.2069
- Espino, J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula*. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4525/espino_wje.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eugenia, A. O. B., & Miriam, E. V. (2022). Analysis of labor productivity in the bakery sector of Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 122–136. <https://doi.org/10.31876/RCS.V28I2.37928>
- Fernández, C., Iglesias-García, M.-T., Viñuela-Hernández, M.-P., & Martínez-García, M.-L. (2022). Teaching effectiveness research with diverse

- educational agents. *Revista Complutense de Educación*, 33(3), 371–383.
<https://doi.org/10.5209/rced.74445>
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Navales, M., & Villasís-Keever, M. (2017). Metodología de la investigación. *Rev Alerg Mex*, 64(3), 364–370.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>
- Flores Mamani, E., Garcia Tejada, M. L., Calsina Ponce, C., & Yapuchura Sayco, A. (2017). Social skills in student communication. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 11.
- González-Santiago, E., Acuña-Gamboa, L. A., & Velasco-Nuñez, E. (2022). Digital Skills in Higher Education: A Necessity of Civil Engineers' Training. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 15(1), 27–40.
<https://doi.org/10.37843/rted.v15i1.286>
- González, L. (2019). Collaborative learning strategies in virtuality. *Revista Educación*, 1–90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5434435>
- Gordón, F. del R. A. (2020). From face-to-face learning to virtual learning in pandemic times. *Estudios Pedagogicos*, 46(3), 213–223.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07052020000300213>
- Griselda, M. (2022). High school student's perception of teacher performance and educational quality in COVID-19 times, Puno-Peru. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Grupo Banco Mundial. (2020). Covid-19: Impacto En La Educacion Y Respuestas De Política Pública. *Reporte Del Banco Mundial*, 1–56.
<http://documents1.worldbank.org/curated/en/804001590734163932/pdf/The-COVID-19-Pandemic-Shocks-to-Education-and-Policy-Responses.pdf>
- Heredia, M., Silva, A., & Castillo-Páez, S. (2022). Does collaborative work have an impact on the achievement of learning achievements? *Revista Ecuatoriana de Investigación Educativa*, 1(1), 41–45.
<https://doi.org/10.24133/reie.v1i1.1742>
- Huamani, J. (2022). *Trabajo colaborativo como alternativa para fortalecer las relaciones interpersonales de una institución educativa pública de Lima*

Metropolitana.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/32d8235c-0795-4bf3-b61b-2e4a3153a8c0/content>

Mancha Pineda, E. E., Casa-Coila, M. D., Yana Salluca, M., Mamani Jilaja, D., Mamani Vilca, P. S., Mancha Pineda, E. E., Casa-Coila, M. D., Yana Salluca, M., Mamani Jilaja, D., & Mamani Vilca, P. S. (2022). Digital competencies and learning achievement satisfaction of university students in times of Covid-19. *Comuni@cción*, 13(2), 106–116. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.661>

Manjarres-Mejia, A. M. (2020). Knowledge management: Tool for the development of labor productivity in university teachers Adriana Marcela Manjarres-Mejia gestora.social.fonseca@gmail.com Universidad de la Guajira, Riohacha Colombia <https://orcid.org/0000-0002-3781-007X> Recibido: 15 de noviembre de 2019 Aprobado: 20 de diciembre de 2019 RESUMEN El presente estudio tuvo como propósito analizar la gerencia del conocimiento como herramienta para el desarrollo de la productividad laboral de docentes universitarios, este estudio estuvo enmarcado por... *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 164–186. <https://doi.org/10.35381/CM.V6I1.301>

María Jerónimo-Jiménez, D., William Baldemar López-Rodríguez, J., Rosa, J., & Martínez-Jiménez, M. (2022). ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND ITS RELATIONSHIP WITH SCIENTIFIC PRODUCTIVITY. *Revista de Investigaciones Universidad Del Quindío*, 34(2), 209–219. <https://doi.org/10.33975/RIUQ.VOL34N2.971>

Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación con enfoque en competencias: sexto semestre*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

Martínez, M. E. (2021). Cooperative Learning as a Knowledge Technique and Socio- Educational Experience. *Revista Educación*, 22(15), 1795–1805.

Milla, M. (2022). *El Trabajo Colaborativo en los Docentes del Nivel Primario en Escuelas Públicas de la UGEL 04 Lima Metropolitana*. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/11409>

- Morales, J. (2017). *El Intercambio de Conocimientos como Variable Mediadora en la Mejora de Procesos*. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11646/MORALES_INTERCAMBIO_CONOCIMIENTO_PROCESOS.pdf?sequence=1
- Murillo-barrera, C. A., Aguiño-Mendoza, J. M., & Guarín-Barrera, A. M. (2022). Professional business training and its influence on productivity. *Revista Polo Del Conocimiento*, 7(5), 1153–1165. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i5.4018>
- Oleas, N., & Pacheco, S. (2020). Analysis of the Performance of Secondary Education Teachers in Naranjito Canton. *Rev. Hallazgos21*, 3(April), 49–58. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/%0ARevista>
- Ortiz Navarrete, M. A., & Benoit, C. (2022). Use of Collaborative Work Techniques in an Oral Presentation. *Revista Educación*, 46, 0–13. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i2.49634>
- Pahuara, A. (2017). Habilidades sociales y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Gonsep E.I.R.L. 2016. *Universidad César Vallejo*, 138. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22086/Pahuara_VAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, L. (2020). Habilidades Sociales y el nivel de productividad laboral del personal de salud en el centro de salud Acapulco-Callao, 2018. In *Universidad Nacional Federico Villarreal*.
- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (Pearson).
- Rodriguez, L. N. M., Morales, T. C., & Gálvez-Suárez, E. (2022). Educational quality in higher education in times of the COVID -19 pandemic. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(22), 101–107. <https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V6I22.318>
- Rodríguez Zamora, R., Espinoza Núñez, L. A., Rodríguez Zamora, R., & Espinoza Núñez, L. A. (2017). Collaborative work and learning strategies in virtual environments in university youth. *RIDE. Revista Iberoamericana Para*

La Investigación y El Desarrollo Educativo, 7(14), 86–109.
<https://doi.org/10.23913/RIDE.V7I14.274>

Ros-Garrido, A., Navas-Saurin, A., & Marhuenda, F. (2017). Implicit theories of Vocational Education and Training teachers Alicia. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 269–288. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100016>

Sanchez Pimentel, J. I., Rodolfo, A., & Concha, C. (2021). Collaborative work and learning university study methods in general studies students in the basic sciences area. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14873–14882. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I6.1442

Sangrador, C. O. (2019). *Diseño y análisis en investigación*.

Santa Cruz, D., Santa Cruz, A., Sánchez, M., Rosas, C., Reyes, C., & Rodriguez, J. (2021). La Influencia de la motivación en la Productividad Laboral. *Savez Editorial*, 1(978-9942-8957-2-1), 1–65.
<https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/5/10>

Sara, M., Rojas, M., Miguel, M., & Narro, A. (2022). Teaching pedagogical management from virtuality. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3834–3847. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2132

Soto, L. (2022). *Productividad laboral de los docentes de la dirección distrital 24D01 Santa Elena Educación, año, 2021*.
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/8185/UPSE-MTH-2022-0032.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sumba-Bustamante, R., Moreno-Gonzabay, P., & Villafuerte-Peñañiel, N. (2022). Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569> Ciencias

Tipanluisa, F. (2021). *Competencias digitales y desempeño docente de la Unidad Educativa Cotopaxi en el marco de la pandemia por Covid-19*. (Universida).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67617/Tipanluisa_SFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, M., Rodríguez, Z., La O, O., & Padilla, M. (2021). Organizational

- management and labor productivity in educational units in southern Manabí, Ecuador. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 4963–4989.
<https://doi.org/10.46932/sfjdv2n4-003>
- Velásquez-Durán, A. (2017). eTraining: Collaborative Learning and Job Performance. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 18(4), 53–73.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14201/eks20171845373>
- Vélez, K. (2021). *Aprendizaje Cooperativo y Desempeño Docente de una Unidad Educativa de Ecuador, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78627/Vélez_NKM-SD.pdf?sequence=1
- Vilema, M. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. In *Universidad Andina Simón Bolívar*.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>
- Yerren, C. (2022). *Satisfacción Laboral y Productividad Académica en Docentes de la Red 01 en el Distrito de Ventanilla - Callao, 2021*.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6505/CynthiaKaterinYERRENPASACHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zamrodah, Y. (2021). *Estrategias para la comunicación asertiva entre docentes de la Unidad Educativa “Isabel La Católica”* (Vol. 15, Issue 2).
<http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2381>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
Variable 1: Trabajo colaborativo	Es una metodología interactiva que consiste en sumar esfuerzos para lograr las metas establecidas de acuerdo a la visión compartida de la organización (Zamrodah, 2021).	Es una acción conjunta mediante la cual se logra un resultado positivo. Requiere de la interdependencia positiva de los integrantes del equipo, las habilidades sociales de comunicación, el intercambio de información y el dominio de habilidades digitales.	Dimensión 1: Interdependencia positiva Es la relación mutua que favorece a los integrantes de un grupo (Villanueva et al., 2022)	Indicador 1: Responsabilidad individual	Ordinal				
				Indicador 2: Responsabilidad grupal					
			Dimensión 2: Habilidades sociales de comunicación Es el conjunto de acciones humanas que determinan la calidad de las relaciones sociales en los procesos de comunicación (Salas, 2020)	Indicador 1: Toma de decisiones					
				Indicador 2: Manejo de conflictos					
			Dimensión 3: Intercambio de información Es un proceso en el que una información trasciende con fines productivos (Becerra et al., 2019)	Indicador 3: Inteligencia emocional					
				Indicador 1: Actividades de búsqueda					
			Dimensión 4: Habilidades digitales Es la habilidad que se tiene para hacer uso de las herramientas digitales en el desarrollo de actividades que implican acceso, proceso y producción de información (Luna, 2018)	Indicador 2: Discriminación de información					
				Indicador 1: Uso de herramientas de comunicación					
				Indicador 2: Acceso a la información					
								Indicador 4: Producción de información	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Productividad laboral	Según Dávila et al. (2022) es la relación entre la cantidad de producto producido y el total de personas que participan en el procesamiento de dicho producto.	La productividad tiene tres componentes: la eficiencia, la eficacia y la efectividad. El primero se refiere a la cantidad de recursos que se utilizaron para poder lograr un objetivo y el segundo se refiere a los resultados: cuántos cumplieron con los requisitos especificados, mientras la efectividad mide la capacidad de respuesta. Los niveles con que se mide la variable son: alto, medio y bajo.	Dimensión 1: Eficacia Es el indicador que muestra la capacidad que se tiene para obtener logros en función a las metas y objetivos establecidos (Navarro Orellana et al., 2021)	Indicador 1: Nivel de organización	Ordinal
				Indicador 2: Logro de objetivos	
				Indicador 3: Cumplimiento de estándares de calidad	
			Dimensión 2: Eficiencia Es el indicador que muestra la capacidad que se tiene para obtener logros en el menor tiempo posible, con un adecuado dominio de recursos y mediante los procedimientos correspondientes (Campi, 2021).	Indicador 1: Tiempo de cumplimiento	
				Indicador 2: Ahorro de recursos	
				Indicador 3: Cumplimiento de procedimientos establecidos	
			Dimensión 3: Efectividad Es la capacidad de responder a las demandas de los consumidores con precisión (Acosta, 2018).	Indicador 1: Innovación	
				Indicador 2: Integración operativa	
				Indicador 3: Diversidad estratégica	

ANEXO 2. INSTRUMENTO Y FICHAS TÉCNICAS

Instrumento 1: Cuestionario de trabajo colaborativo

Estimado (a) docente opina sobre el **trabajo colaborativo** realizado en tu institución.

Marca solo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

Correo electrónico: Sexo: Masculina () Femenino () Edad:

INSTRUMENTO DE VARIABLE 1: TRABAJO COLABORATIVO									
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS					ESCALA				
					1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA									
INDICADOR: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL									
1	¿Crees que la desmotivación de un miembro del grupo de docentes afecta a todo el equipo?				1	2	3	4	5
2	¿Consideras que al cumplir con tus responsabilidades contribuyes con la mejora de la calidad educativa institucional?				1	2	3	4	5
INDICADOR: RESPONSABILIDAD GRUPAL									
3	¿Has trabajado en grupo dentro del área pedagógica a la que perteneces, para diseñar estrategias innovadoras de enseñanza?				1	2	3	4	5
4	¿Te sientes motivado a mejorar tu desempeño para aportar significativamente al área a la que perteneces?				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES DE COMUNICACIÓN									
INDICADOR: TOMA DE DECISIONES									
5	¿Cuando en el equipo de docentes se toma una decisión de carácter pedagógico, se consideran los aportes emitidos por todos, por el bien de la comunidad educativa?				1	2	3	4	5
6	¿Ante la toma de decisiones fallidas dentro de las comisiones técnico pedagógicas, los directores de áreas han sabido reconocer sus errores delante del equipo?				1	2	3	4	5
INDICADOR: MANEJO DE CONFLICTOS									
7	¿Frente a los problemas presentados en el equipo de trabajo (área) todos los docentes contribuyen en la búsqueda de soluciones efectivas?				1	2	3	4	5
8	¿Debido a los diversos problemas sociales presentados en la institución, en su área de trabajo se han planteado rutas metodológicas efectivas para solucionar conflictos?				1	2	3	4	5
INDICADOR: INTELIGENCIA EMOCIONAL									
9	¿En el equipo de trabajo ha habido situaciones conflictivas que se han podido controlar con mucha facilidad?				1	2	3	4	5
10	¿Te sientes satisfecho con tu nivel de desempeño laboral?				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3. INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN									
INDICADOR: Actividades de búsqueda									
11	¿En tu grupo de área laboral se comparte información pertinente para optimizar la calidad de enseñanza?				1	2	3	4	5
12	¿La información que se comparte en el grupo de área es un valioso aporte para el trabajo colaborativo?				1	2	3	4	5
INDICADOR: Discriminación de información									
13	¿En el diseño de la propuesta pedagógica institucional se contrasta la información emitida por los diferentes docentes?				1	2	3	4	5
14	¿Durante el diseño de la planificación pedagógica se valoran todas las ideas expuestas por los docentes?				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4. HABILIDADES DIGITALES									
INDICADOR: Uso de herramientas de comunicación									
15	¿En las reuniones de trabajo que participa a nivel de área se hace uso de herramientas de comunicación?				1	2	3	4	5
16	¿En los últimos 5 meses se han realizado reuniones de trabajo a través de herramientas de comunicación?				1	2	3	4	5
INDICADOR: Acceso a la información									
17	¿Obtiene con facilidad información sobre la institución educativa?				1	2	3	4	5
18	¿Se ha compartido información disponible en la página oficial del Ministerio de educación?				1	2	3	4	5
INDICADOR: Producción de información									
19	¿De las reuniones de trabajo se han obtenido recursos informativos de valioso apoyo pedagógico?				1	2	3	4	5
20	¿Se ha podido concretar una serie de estrategias para la mejora de la calidad de enseñanza en su área de trabajo?				1	2	3	4	5

Ficha técnica de instrumento 1

Ficha técnica de cuestionario de trabajo colaborativo

1. Nombre del instrumento	Cuestionario de trabajo en Equipo	
2. Autora	Mosquera Mora, Marjorie Kattita	
3. Fecha	2022	
4. Objetivo	Medir el trabajo colaborativo mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5. Dirigida a	Docente de Instituciones Educativa del cantón Babahoyo, Ecuador, 2022.	
6. Administración	Electrónica	
7. Aplicación	Directa	
8. Duración	20 minutos	
9. Tipo de ítems	Enunciados	
10. N° de ítems	20	
11. Distribución	Dimensiones: D1: interdependencia comunicativa: 4 D2: habilidades sociales de comunicación: 6 D3: intercambio de información: 4 D4: habilidades digitales: 6	
12. Escala valorativa	Escala Likert	Valor
	Nunca	1
	Casi nunca	2
	A veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5
13. Nivel	Valor	
Bajo	1 20 - 49	
Medio	2 50 - 74	
Alto	3 75 - 100	

Instrumento 2: Cuestionario productividad laboral

Estimado (a) docente opina sobre la productividad laboral realizado en tu institución.

Marca solo una puntuación de la escala que creas que se cumple por cada ítem.

Correo electrónico: Sexo: Masculina () Femenino () Edad:

INSTRUMENTO DE VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL									
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS					ESCALA				
					1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: EFICACIA									
INDICADOR: Nivel de organización									
1	¿A lo largo de su experiencia laboral ha podido expandir sus capacidades y obtener los resultados que realmente desea?				1	2	4	5	
2	¿Dentro de la organización institucional ha logrado modificar sus actitudes sobre la base de nuevos conocimientos?				1	2	4	5	
INDICADOR: Logro de objetivos									
3	¿En los últimos 4 años de experiencia docente ha logrado cumplir con los objetivos establecidos en su planificación anual?				1	2	4	5	
4	¿Para lograr los objetivos establecidos en su planificación, se analizan los factores viables que intervienen?				1	2	4	5	
INDICADOR: Cumplimiento de estándares de calidad									
5	¿En la institución se fortalecen las capacidades de los docentes en función a los estándares de calidad?				1	2	3	4	5
6	¿Las autoridades realizan un seguimiento y monitoreo directo sobre el desempeño docente para orientar el logro de los estándares de calidad?				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA									
INDICADOR: Tiempo de cumplimiento									
7	¿Logra cumplir a tiempo con los productos requeridos por las autoridades institucionales, como: informes, planes, programas, etc.?				1	2	4	5	
8	¿Al término de cada parcial logra cumplir con cada uno de los objetivos planteado en su materia?				1	2	4	5	
INDICADOR: Ahorro de recursos									
9	¿Emplea pocos recursos en su metodología de enseñanza diseñada para cada clase?				1	2	4	5	
10	¿En cada una de las áreas académicas, los docentes comparten recursos didácticos entre si?				1	2	4	5	
INDICADOR: Cumplimiento de procedimientos establecidos									
11	¿El logro total de las metas de cada año, depende del cumplimiento de los procedimientos establecidos?				1	2	4	5	
12	¿Se siente seguro y confiado en seguir los procedimientos didácticos establecidos de acuerdo a las estrategias metodológicas diseñadas?				1	2	4	5	
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD									
INDICADOR: Innovación									
13	¿Su estilo de enseñanza innovador genera mayor participación en los estudiantes?				1	2	4	5	
14	¿Emplea recursos innovadores en el proceso de enseñanza para aumentar el nivel de motivación académica de los estudiantes?				1	2	4	5	
INDICADOR: Integración operativa									
15	¿A través de la integración operativa de los docentes por área, se logra tomar decisiones más inteligentes respecto a la superación de las debilidades y amenazas educativas?				1	2	4	5	
16	¿En cada espacio de integración operativa entre docentes se logra optimizar la gestión de los recursos?				1	2	4	5	
INDICADOR: Diversidad estratégica									
17	¿Emplea diversas estrategias de enseñanza para atender las necesidades de los estudiantes?				1	2	4	5	
18	¿Utiliza estrategias incluyentes para atender la diversidad educativa?				1	2	4	5	

Ficha técnica de instrumento 2

Ficha técnica de cuestionario de productividad laboral

1. Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad laboral	
2. Autora	Mosquera Mora, Marjorie Kattita	
3. Fecha	2022	
4. Objetivo	Medir la productividad laboral mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5. Dirigida a	Docente de Instituciones Educativa del cantón Babahoyo, Ecuador, 2022.	
6. Administración	Electrónica	
7. Aplicación	Directa	
8. Duración	20 minutos	
9. Tipo de ítems	Enunciados	
10. N° de ítems	18	
11. Distribución	Dimensiones: D1: eficacia: 6 D2: eficiencia: 6 D3: efectividad: 6	
12. Escala valorativa	Escala Likert	Valor
	Nunca	1
	Casi nunca	2
	A veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5
13. Nivel	Valor	
Bajo	1 18 - 45	
Medio	2 46 - 73	
Alto	3 74 - 100	

ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
VALIDEZ DE CONTENIDO DE VARIABLE 1: TRABAJO COLABORATIVO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o Recomendación				
				1- Nunca	2- Casi nunca	3- A veces	4- Casi siempre	5- Siempre	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					
Es una metodología interactiva que consiste en sumar esfuerzos para lograr las metas establecidas de acuerdo a la visión compartida de la organización (Zamrodah, 2021).	Interdependencia positiva Es la relación mutua que favorece a los integrantes de un grupo (Villanueva et al., 2022)	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	1	¿Crees que la desmotivación de un miembro del grupo de docentes afecta a todo el equipo?																	
			2	¿Consideras que al cumplir con tus responsabilidades contribuyes con la mejora de la calidad educativa institucional?								X				X					
		RESPONSABILIDAD GRUPAL	3	¿Has trabajado en grupo dentro del área pedagógica a la que perteneces, para diseñar estrategias innovadoras de enseñanza?										X				X			
			4	¿Te sientes motivado a mejorar tu desempeño para aportar significativamente al área a la que perteneces?								X				X					
	Habilidades sociales de comunicación Es el conjunto de acciones humanas que determinan la calidad de las relaciones sociales en los procesos de comunicación (Salas, 2020)	TOMA DE DECISIONES	5	¿Cuando en el equipo de docentes se toma una decisión de carácter pedagógico, se consideran los aportes emitidos por todos, por el bien de la comunidad educativa?										X				X			
			6	¿Ante la toma de decisiones fallidas dentro de las comisiones técnico pedagógicas, los directores de áreas han sabido reconocer sus errores delante del equipo?										X				X			
		MANEJO DE CONFLICTOS	7	¿Frente a los problemas presentados en el equipo de trabajo (área) todos los docentes contribuyen en la búsqueda de soluciones efectivas?										X				X			
			8	¿Debido a los diversos problemas sociales presentados en la institución, en su área de trabajo se han planteado como docentes alguna metodología que contribuya a comprender el conflicto y										X				X			
		INTELIGENCIA EMOCIONAL	9	¿Se han presentado en el equipo de trabajo, situaciones conflictivas que ha posido control con mucha facilidad?										X				X			
			10	¿Puede manejar situaciones conflictivas pese al impacri de kas emocionesas caias										X				X			
	Intercambio de información Es un proceso en el que una información trasciende con fines productivos (Becerra et al., 2019)	ACTIVIDADES DE BÚSQUEDA	11	¿En su grupo de área laboral se comparte infomación petienente para optimizar la calidad de enseñanza?										X				X			
			12	¿La información que se comparte en el grupo de área es un valioso aporte para el trabajo colaborativo?										X				X			
		DISCRIMINACIÓN DE INFORMACIÓN	13	¿En el diseño de la propuesta pedagógica institucional se contrasta la información emitida por los diferentes docentes?										X				X			
			14	¿Durante el diseño de la planificación pedagógica se contartan todas las ideas expuestas por los docentes?										X				X			
	Habilidades digitales Es la habilidad que se tiene para hacer uso de las herramientas digitales en el desarrollo de actividades que implican acceso, proceso y producción de información (Luna, 2018)	USO DE HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN	15	¿En las reuniones de trabajo que participa a nivel de área se hace uso de herramientas de comunicación?										X				X			
			16	¿En los últimos 5 meses se han realizado reuniones de trabajo a través de herramientas de comunicación?										X				X			
		ACCESO A LA INFORMACIÓN	17	¿Obtiene con facilidad información sobre la institución educativa?										X				X			
			18	¿Se ha compartido información disponible en la página oficial del Ministerio de educación?										X				X			
		PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	19	¿De las reuniones de trabajo se han obtenido recursos informativos de valioso apoyo pedagógico?										X				X			
			20	¿Se ha podido concretar una serie de estrategias para la mejora de la calidad de enseñanza en su área de trabajo?										X				X			

Validación de instrumento 1 por experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo Colaborativo

Objetivo: Conocer la relación entre Trabajo Colaborativo y Productividad Laboral en Instituciones Educativas del cantón Babahoyo, 2022.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica "San José" y la Unidad Educativa "Aurora Estrada y Ayala de Ramirez Perez".

Apellidos y Nombres del Evaluador: Msc. Nelly María Arregui Almeida.

Cedula de Identidad: 1204930133


Grado Académico del experto evaluador: Master en Educación.

Área de Experiencia profesional: Educativa

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica San José

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 14 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
		



Msc. Nelly María Arregui Almeida

C.I 1204930133

Experto 1

Validación de instrumento 2 por experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Productividad Laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Productividad Laboral.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica "San José" y la Unidad Educativa "Aurora Estrada y Ayala de Ramirez Perez".

Apellidos y Nombres del Evaluador: Msc. Nelly María Arregui Almeida.

Cedula de Identidad: 1204930133


Grado Académico del experto evaluador: Master en Educación.

Área de Experiencia profesional: Educativa

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica San José

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 18 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
		



Msc. Nelly María Arregui Almeida

C.I 1204930133

Experto 1

Validación de instrumento 1 por experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo Colaborativo

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Trabajo Colaborativo

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica "San José" y la Unidad Educativa "Aurora Estrada y Ayala de Ramirez Perez".

Apellidos y Nombres del Evaluador: Msc. Ana María Echeverría Rumazo.
Cedula de Identidad: 1203081938

Grado Académico del experto evaluador: Master en Educación.

Área de Experiencia profesional: Educativa

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica San José

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 22 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ana María Echeverría Rumazo

Msc. Ana María Echeverría Rumazo

C.I 1203081938

Experto 2

Validación de instrumento 2 por experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Productividad Laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Productividad Laboral.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica "San José" y la Unidad Educativa "Aurora Estrada y Ayala de Ramirez Perez".

Apellidos y Nombres del Evaluador: Msc. Ana María Echeverría Rumazo.
Cedula de Identidad: 1203081938

Grado Académico del experto evaluador: Master en Educación.

Área de Experiencia profesional: Educativa

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica San José

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 22 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Msc. Ana María Echeverría Rumazo

C.I 1203081938

Experto 2

Validación de instrumento 1 por experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo Colaborativo

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Trabajo Colaborativo.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica "San José" y la Unidad Educativa "Aurora Estrada y Ayala de Ramirez Perez".

Apellidos y Nombres del Evaluador: Msc. Melissa Inés Parrales Peñafiel.

Cedula de Identidad: 1205733644


Grado Académico del experto evaluador: Master en Educación.

Área de Experiencia profesional: Educativa

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica San José

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 11 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
		



Msc. Melissa Inés Parrales Peñafiel

C.I 1205733644

Experto 3

Validación de instrumento 2 por experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Productividad Laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Productividad Laboral.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica "San José" y la Unidad Educativa "Aurora Estrada y Ayala de Ramirez Perez".

Apellidos y Nombres del Evaluador: Msc. Melissa Inés Parrales Peñafiel.
Cedula de Identidad: 1205733644


Grado Académico del experto evaluador: Master en Educación.

Área de Experiencia profesional: Educativa

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica San José

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 11 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
		



Msc. Melissa Inés Parrales Peñafiel

C.I 1205733644

Experto 3

Babahoyo, 10 de noviembre del 2022.

Validación de instrumento 1 por Experto 4

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo Colaborativo

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Trabajo Colaborativo.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica "San José" y la Unidad Educativa "Aurora Estrada y Ayala de Ramirez Perez".

Apellidos y Nombres del Evaluador: Msc. Lucitania Noemi Vargas veloz.

Cedula de Identidad: 1204040677

Grado Académico del experto evaluador: Master en Educación.

Área de Experiencia profesional: Educativa

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica San José

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 8 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Msc. Lucitania Noemi Vargas veloz

C.I 1204040677

Experto 4

Babahoyo, 10 de noviembre del 2022.

Validación de instrumento 2 por Experto 4

Nombre del instrumento: Cuestionario de Productividad Laboral

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Productividad Laboral.

Dirigido a: Docentes de la Escuela de Educación Básica "San José" y la Unidad Educativa "Aurora Estrada y Ayala de Ramirez Perez".

Apellidos y Nombres del Evaluador: Msc. Lucitania Noemi Vargas veloz.
Cedula de Identidad: 1204040677

Grado Académico del experto evaluador: Master en Educación.

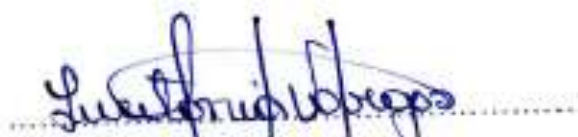
Área de Experiencia profesional: Educativa

Institución donde labora: Escuela de Educación Básica San José

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 8 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Msc. Lucitania Noemi Vargas veloz

C.I 1204040677

Experto 4

Validación de instrumento 1 por Experto 5

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo colaborativo.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Trabajo colaborativo.

Dirigido a: Docentes de instituciones educativas del cantón Babahoyo.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Tumbes, noviembre del 2022.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 5

Validación de instrumento 2 por Experto 5

Nombre del instrumento: Cuestionario de Productividad laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Productividad laboral.

Dirigido a: Docentes de instituciones educativas del cantón Babahoyo.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Tumbes, noviembre del 2022.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 5

ANEXO 4. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad total de V1

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.834	0.859

Confiabilidad por ítems de V1

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.851	0.867
2	0.831	0.857
3	0.847	0.868
4	0.840	0.864
5	0.832	0.858
6	0.834	0.858
7	0.841	0.865
8	0.818	0.843
9	0.819	0.847
10	0.839	0.869
11	0.835	0.863
12	0.822	0.850
13	0.811	0.843
14	0.810	0.835
15	0.821	0.845
16	0.826	0.852
17	0.810	0.836
18	0.814	0.840
19	0.811	0.840
20	0.814	0.844

Confiabilidad total de V2

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.890	0.927

Confiabilidad por ítems de V2

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.885	0.924
2	0.879	0.919
3	0.877	0.919
4	0.878	0.918
5	0.880	0.918
6	0.875	0.917
7	0.873	0.915
8	0.892	0.930
9	0.919	0.934
10	0.905	0.933
11	0.888	0.926
12	0.885	0.925
13	0.883	0.924
14	0.880	0.922
15	0.882	0.922
16	0.877	0.920
17	0.880	0.922
18	0.877	0.917

ANEXO 5. Autorización de aplicación de los instrumentos en la prueba piloto

Babahoyo, 10 de Noviembre del 2022.

SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

Msc. Dinora Carcelen Ramos

Directora de la Escuela de Educacion Basica "San Jose"

En su despacho.

Yo, Lcda. **MARJORIE KATTITA MOSQUERA MORA** con C.I **1204434888** estudiante de la asignatura Diseño y Desarrollo del trabajo de investigacion del programa de Maestria en Administracion de la Educacion de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigacion titulado "**Trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.**", bajo la asesoria del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, necesito aplicar el intrumento a los docentes para la prueba piloto, para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir las variables independientes y dependiente de mi investigacion.

Por este motivo le solicito a usted señora Directora, me brinde las facilidades y emitir la constancia en la que me autorice la aplicación del instrumento para la recoleccion de datos de la prueba piloto en la institucion educativa bajo su direccion.

Atentamente.



Lcda. Marjorie Kattita Mosquera Mora.

C.I 1204434888



Aprobado


10-11-22



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
“SAN JOSÉ”



Dirección: JUAN AGNOLETO Y JUAN X MARCO
Código AMIE: 12H00011
E-mail: 12H00011 educ12d01@gmail.com
Babahoyo – Los Rios - Ecuador

AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

La Directora de la Escuela de Educacion Basica “San Jose”, Suscribe la presente.

AUTORIZA:

A la **Lcda. Marjorie Kattita Mosquera Mora**, identificada con C.I **1204434888**, quien es estudiante del programa de Maestria en Administracion de la Educacion, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la Filial Piura, para que aplique el instrumento que mide la variable Dependiente e Independiente de su proyecto de investigacion titulado “Trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.”, a los docentes para la aplicación de la prueba piloto de esta prestigiosa Institucion.

Al efecto se expide la presente autorizacion a fin de que se le otorguen las facilidades correspondiente.

Atentamente.



Msc. Dinora Carcelen Ramos.

CI. 1203592769

ANEXO 6. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EN LA MUESTRA

Babahoyo, 10 de Noviembre del 2022.

SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

Msc. Irina Narváez Barahona

Directora de la Unidad Educativa "AURORA ESTRADA Y AYALA DE RAMIREZ PEREZ"

En su despacho.

Yo, Lcda. **MARJORIE KATTITA MOSQUERA MORA** con C.I. **1204434888** estudiante de la asignatura Diseño y Desarrollo del trabajo de investigación del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "**Trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022**", bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, necesito aplicar el instrumento a los docentes para la prueba piloto, para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir las variables independientes y dependiente de mi investigación.

Por este motivo le solicito a usted señora Directora, me brinde las facilidades y emitir la constancia en la que me autorice la aplicación del instrumento para la recolección de datos de la prueba piloto en la institución educativa bajo su dirección.

Atentamente


Lcda. Marjorie Kattita Mosquera Mora.
C.I. 1204434888





UNIDAD EDUCATIVA
"AURORA ESTRADA Y AYALA DE RAMIREZ PEREZ"

DIRECCIÓN: AV. ENRIQUE PONCE LUQUE Y 1º DE MAYO
Babahoyo – Los Rios Ecuador



AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

La Directora de la Unidad Educativa "AURORA ESTRADA Y AYALA DE RAMIREZ PEREZ", Suscribe la presente.

AUTORIZA:

A la **Lcda. Marjorie Kattita Mosquera Mora**, identificada con C.I **1204434888**, quien es estudiante del programa de Maestria en Administracion de la Educacion, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la Filial Piura, para que aplique el instrumento que mide la variable Dependiente e Independiente de su proyecto de investigacion titulado "Trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.", a los docentes para la aplicación de la prueba piloto de esta prestigiosa Institucion.

Al efecto se expide la presente autorizacion a fin de que se le otorguen las facilidades correspondiente.

Atentamente.

Msc. Irina Narvéez Barahona

DIRECTOR(a)



ANEXO 7. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, Msc. Gloria Argentina Vaca Cabrera, docente de la Escuela de Educación Básica "San José", identificado con cédula N° 1201823770, de 47 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominada: "Trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022."; dirigido por Marjorie Kattita Mosquera Mora, Licenciada en Educación, con fines de investigación:

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se examina. También he sido informado de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizaran los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entendiendo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de Educación, no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses, se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad.

Babahoyo, 10 de noviembre del 2022.


Msc. Gloria Argentina Vaca Cabrera

CI. 1201823770

Consentimiento informado

Yo, Rubi Ángela Cotto García, docente de la Escuela de Educación Básica "San José", identificado con cédula N° 1204602716, de 41 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominada: "Trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022."; dirigido por Marjorie Kattita Mosquera Mora, Licenciada en Educación, con fines de investigación:

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se examina. También he sido informado de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizarán los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entendiendo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de Educación, no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses, se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad.

Babahoyo, 10 de Noviembre del 2022.


Msc. Rubi Ángela Cotto García
CI N°1204602716

ANEXO 8: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Autora: Marjorie Kattita Mosquera Mora

Título: Trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACION
<p>Problema General: ¿De qué manera el trabajo colaborativo se relaciona con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre trabajo colaborativo y productividad laboral en instituciones educativa del cantón Babahoyo, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: H_i: El trabajo colaborativo está relacionado significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022. H₀: El trabajo colaborativo no está relacionado significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.</p>	<p>Teórica: La investigación se justifica teóricamente en: la teoría de trabajo colaborativo de Thompson (2005), modelo de aprendizaje social de Bandura (1977), teoría de aprendizaje colaborativo de Johnson y Johnson (1989), Modelo Europeo de Excelencia Empresarial (EFQM) de la Fundación Europea para la gestión de calidad (1989) y la teoría de productividad de Robbins y Judge (2013). Práctica: Porque contribuye a solucionar un problema relacionado con el bajo nivel de productividad laboral, cuyo análisis correlacional propone el trabajo colaborativo.</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿De qué manera la interdependencia positiva se relaciona con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022? PE2: ¿De qué manera las habilidades sociales de comunicación se relacionan con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022? PE3: ¿De qué manera el intercambio de información se relaciona con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022? PE3: ¿De qué manera las habilidades digitales se relacionan con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Comprobar la relación que existe entre interdependencia positiva y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022. OE2: Comprobar la relación que existe entre las habilidades sociales de comunicación y productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022. OE3: Comprobar la relación que existe entre el intercambio de información y la productividad laboral en instituciones educativa del cantón Babahoyo, 2022. OE4: Comprobar la relación que existe entre las habilidades digitales y la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas: HE1: La interdependencia positiva está relacionado significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022. HE2: Las habilidades sociales de comunicación están relacionadas significativamente con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022. HE3: El intercambio de información está relacionado con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022. HE4: Las habilidades digitales están relacionadas con la productividad laboral en instituciones educativas del cantón Babahoyo, 2022.</p>	<p>Metodológica: Porque aporta un nuevo instrumento de evaluación para medir el nivel del trabajo colaborativo y productividad laboral. Social: Porque beneficia a los docentes de que laboraron en instituciones educativas del cantón Babahoyo y a la comunidad científica de investigación.</p>

ANEXO 9: FOTOS



ANEXO 10. Base de datos

V1. TRABAJO COLABORATIVO																														
ITEMS	D1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA						D2: HABILIDADES SOCIALES DE COMUNICACIÓN						D3: INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN						D4: HABILIDADES DIGITALES						V1	NIVEL				
	1	2	3	4	D1	NIVEL	5	6	7	8	9	10	D2	NIVEL	11	12	13	14	D3	NIVEL	15	16	17	18			19	20	D4	NIVEL
1	2	3	2	1	8	BAJO	2	2	3	1	2	3	13	BAJO	1	2	2	2	7	BAJO	3	2	2	2	1	2	12	BAJO	40	BAJO
2	3	3	3	3	12	MEDIO	2	2	3	3	3	4	17	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	2	3	2	3	3	16	MEDIO	57	MEDIO
3	2	3	4	3	12	MEDIO	4	2	4	3	4	3	20	MEDIO	3	3	4	4	14	MEDIO	3	3	3	3	3	4	19	MEDIO	65	MEDIO
4	3	2	2	2	9	BAJO	2	2	1	2	3	3	13	BAJO	3	2	3	1	9	BAJO	2	3	1	1	2	3	12	BAJO	43	BAJO
5	3	3	3	4	13	MEDIO	4	4	4	4	3	3	22	MEDIO	3	3	4	4	14	MEDIO	4	4	3	4	3	3	21	MEDIO	70	MEDIO
6	4	3	3	4	14	MEDIO	3	2	3	3	4	3	18	MEDIO	3	4	4	4	15	ALTO	3	3	4	3	4	4	21	MEDIO	68	MEDIO
7	2	2	2	2	8	BAJO	2	3	2	2	1	3	13	BAJO	2	2	3	2	9	BAJO	3	2	2	1	2	2	12	BAJO	42	BAJO
8	3	2	3	2	10	MEDIO	2	2	3	3	3	2	15	MEDIO	2	2	3	2	9	BAJO	3	3	2	3	3	3	17	MEDIO	51	MEDIO
9	3	2	3	2	10	MEDIO	5	1	2	1	3	5	17	MEDIO	2	2	2	3	9	BAJO	2	2	1	2	2	1	10	BAJO	46	BAJO
10	2	2	3	2	9	BAJO	1	2	1	2	2	5	13	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	1	2	1	2	2	2	10	BAJO	40	BAJO
11	4	4	4	3	15	ALTO	3	3	4	4	3	3	20	MEDIO	3	4	4	4	15	ALTO	3	3	3	3	4	3	19	MEDIO	69	MEDIO
12	2	2	3	2	9	BAJO	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	3	2	2	2	9	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	44	BAJO
13	4	3	3	3	13	MEDIO	4	3	3	3	4	3	20	MEDIO	3	4	2	3	12	MEDIO	4	3	3	4	4	3	21	MEDIO	66	MEDIO
14	1	3	2	3	9	BAJO	2	2	2	2	2	3	13	BAJO	2	2	2	3	9	BAJO	2	1	2	2	3	3	13	BAJO	44	BAJO
15	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	4	3	13	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	61	MEDIO
16	3	2	2	2	9	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	43	BAJO
17	2	2	2	2	8	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	3	2	9	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	42	BAJO
18	4	3	3	3	13	MEDIO	4	3	3	3	4	3	20	MEDIO	4	4	4	4	16	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	72	MEDIO
19	3	4	3	3	13	MEDIO	4	3	4	3	4	3	21	MEDIO	3	4	3	3	13	MEDIO	4	3	3	3	3	3	19	MEDIO	66	MEDIO
20	2	3	2	3	10	MEDIO	4	4	3	3	4	3	21	MEDIO	3	3	2	3	11	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	60	MEDIO
21	2	4	3	4	13	MEDIO	4	5	4	3	2	5	23	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	4	4	3	4	4	3	22	MEDIO	74	MEDIO
22	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	4	3	4	3	20	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	2	3	3	3	4	18	MEDIO	62	MEDIO
23	3	2	2	2	9	BAJO	3	3	1	2	2	2	13	BAJO	2	3	2	2	9	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	44	BAJO
24	3	4	3	4	14	MEDIO	4	3	3	3	3	5	21	MEDIO	4	5	3	4	16	ALTO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	69	MEDIO
25	3	1	2	2	8	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	42	BAJO
26	1	3	3	3	10	MEDIO	3	4	3	3	3	3	19	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	59	MEDIO
27	3	3	3	3	12	MEDIO	3	4	4	4	4	3	22	MEDIO	4	3	3	3	13	MEDIO	3	3	3	3	4	4	20	MEDIO	67	MEDIO
28	2	2	2	3	9	BAJO	3	2	2	3	1	2	13	BAJO	3	2	2	2	9	BAJO	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	44	BAJO
29	2	5	3	4	14	MEDIO	3	3	4	3	3	5	21	MEDIO	4	4	4	5	17	ALTO	5	4	3	4	4	3	23	ALTO	75	ALTO
30	2	2	2	2	8	MEDIO	3	2	3	2	2	2	14	MEDIO	2	2	2	4	11	MEDIO	4	3	4	4	4	2	18	MEDIO	60	MEDIO
31	4	2	4	2	12	MEDIO	4	2	2	4	2	2	16	MEDIO	2	2	2	2	16	ALTO	2	2	2	2	2	4	22	MEDIO	74	MEDIO
32	3	3	3	4	13	MEDIO	4	3	3	3	3	4	20	MEDIO	4	3	3	3	13	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	64	MEDIO
33	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	2	2	3	2	9	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	43	BAJO
34	3	2	3	3	11	MEDIO	3	3	2	3	3	2	16	MEDIO	3	2	3	3	11	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	56	MEDIO
35	3	4	3	4	14	MEDIO	3	3	3	4	3	4	20	MEDIO	4	3	4	4	15	ALTO	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	70	MEDIO

36	5	5	4	5	19	ALTO	5	3	3	3	3	5	22	MEDIO	5	5	5	5	20	ALTO	4	4	4	5	5	5	27	ALTO	88	ALTO
37	3	3	3	3	12	MEDIO	3	1	3	3	4	3	17	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	4	3	3	3	3	19	MEDIO	60	MEDIO
38	3	5	3	5	16	ALTO	3	2	4	5	4	5	23	ALTO	5	4	4	4	17	ALTO	4	3	5	5	3	4	24	ALTO	80	ALTO
39	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	40	BAJO
40	1	2	3	2	8	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	41	BAJO
41	3	5	5	5	18	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	4	5	5	4	4	4	26	ALTO	94	ALTO
42	3	2	3	2	10	MEDIO	3	2	2	4	4	2	17	MEDIO	2	2	4	2	10	MEDIO	4	3	4	4	4	4	23	ALTO	60	MEDIO
43	3	3	4	3	13	MEDIO	3	3	3	3	3	4	19	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	4	3	3	3	4	20	MEDIO	64	MEDIO
44	5	5	3	5	18	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	98	ALTO
45	3	5	5	5	18	ALTO	3	2	3	2	3	5	18	MEDIO	3	3	1	2	9	BAJO	2	1	3	5	3	5	19	MEDIO	64	MEDIO
46	3	5	3	5	16	ALTO	5	3	5	5	4	5	27	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	93	ALTO
47	1	2	2	2	7	BAJO	3	2	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	3	2	2	2	2	2	13	BAJO	41	BAJO
48	3	5	5	5	18	ALTO	5	4	5	5	4	5	28	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	5	4	5	5	5	5	29	ALTO	95	ALTO
49	3	2	2	2	9	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	42	BAJO
50	3	2	2	2	9	BAJO	2	1	2	2	3	2	12	BAJO	2	2	3	2	9	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	42	BAJO
51	3	4	2	2	11	MEDIO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	75	ALTO
52	2	2	3	2	9	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	3	2	9	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	44	BAJO
53	3	2	2	2	9	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	2	2	3	2	9	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	44	BAJO
54	3	2	2	2	9	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	42	BAJO
55	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	60	MEDIO
56	5	5	5	4	19	ALTO	3	2	1	4	3	5	18	MEDIO	5	5	3	3	16	ALTO	4	2	4	2	4	5	21	MEDIO	74	MEDIO
57	1	2	4	2	9	BAJO	2	2	1	2	2	2	11	BAJO	2	2	3	2	9	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	41	BAJO
58	3	5	5	5	18	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	98	ALTO
59	4	4	4	4	16	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	80	ALTO
60	3	2	2	2	9	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	41	BAJO
61	3	5	1	3	12	MEDIO	4	5	4	5	4	5	27	ALTO	4	3	3	4	14	MEDIO	4	3	4	5	5	4	25	ALTO	78	ALTO
62	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	60	MEDIO
63	4	3	4	4	15	ALTO	3	4	3	3	4	4	21	MEDIO	4	4	3	4	15	ALTO	3	3	4	3	4	4	21	MEDIO	72	MEDIO
64	1	2	2	2	7	BAJO	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	2	2	2	3	9	BAJO	2	2	2	3	3	3	15	MEDIO	44	BAJO
65	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	2	2	16	MEDIO	2	2	3	3	10	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	56	MEDIO
66	2	2	2	1	7	BAJO	2	1	2	2	2	1	10	BAJO	2	1	2	2	7	BAJO	1	2	2	2	2	2	11	BAJO	35	BAJO
67	4	4	4	4	16	ALTO	4	5	5	5	5	5	29	ALTO	5	4	4	3	16	ALTO	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	82	ALTO
68	4	5	3	3	15	ALTO	4	3	4	3	3	5	22	MEDIO	4	4	3	4	15	ALTO	5	5	5	4	4	4	27	ALTO	79	ALTO
69	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	4	4	3	3	20	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	4	4	3	3	3	20	MEDIO	64	MEDIO
70	2	3	2	2	9	BAJO	2	2	2	2	2	2	22	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	5	2	2	2	2	5	18	MEDIO	69	MEDIO
71	4	4	3	5	16	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	5	5	5	3	18	ALTO	3	3	4	4	3	3	20	MEDIO	77	ALTO
72	3	4	3	5	15	ALTO	4	4	3	4	4	5	24	ALTO	5	5	3	3	16	ALTO	4	5	5	2	3	3	22	MEDIO	77	ALTO
73	2	1	2	1	6	BAJO	1	1	4	2	2	3	13	BAJO	2	1	2	3	8	BAJO	3	2	2	2	1	1	11	BAJO	38	BAJO
74	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	2	3	2	3	16	MEDIO	2	2	3	2	9	BAJO	2	2	3	3	2	3	15	MEDIO	52	MEDIO
75	2	3	2	2	9	BAJO	2	2	3	2	2	2	13	BAJO	3	2	2	2	9	BAJO	3	2	2	2	2	2	13	BAJO	44	BAJO

76	3	5	3	4	15	ALTO	5	5	4	3	3	4	24	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	3	3	4	5	5	5	25	ALTO	80	ALTO
77	2	3	5	4	14	MEDIO	5	4	3	3	3	5	23	ALTO	5	5	4	3	17	ALTO	3	4	4	5	5	5	26	ALTO	80	ALTO
78	2	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	2	2	2	10	BAJO	1	1	2	2	6	BAJO	1	1	2	2	2	6	14	MEDIO	36	BAJO
79	3	2	3	3	11	MEDIO	3	2	3	2	3	3	16	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO	3	3	3	2	2	2	15	MEDIO	53	MEDIO
80	4	4	4	4	16	ALTO	4	4	3	3	4	5	23	ALTO	4	3	4	4	15	ALTO	5	4	5	3	3	4	24	ALTO	78	ALTO
81	3	4	3	4	14	MEDIO	3	5	5	4	3	4	24	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	4	5	4	28	ALTO	86	ALTO
82	3	3	4	3	13	MEDIO	4	3	3	3	4	3	20	MEDIO	3	3	4	3	13	MEDIO	3	4	4	3	4	3	21	MEDIO	67	MEDIO
83	3	3	5	4	15	ALTO	5	4	3	3	3	3	21	MEDIO	3	5	4	3	15	ALTO	3	3	5	5	4	3	23	ALTO	74	MEDIO
84	2	2	2	2	8	BAJO	2	1	2	1	2	2	10	BAJO	2	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	29	BAJO
85	2	2	1	2	7	BAJO	1	1	2	2	2	2	10	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	1	1	10	BAJO	35	BAJO
86	2	2	3	2	9	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	42	BAJO
87	3	3	3	3	12	MEDIO	4	4	4	4	3	3	22	MEDIO	3	4	5	5	17	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	81	ALTO
88	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	4	3	3	3	3	4	20	MEDIO	86	ALTO
89	2	2	3	2	9	BAJO	3	2	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	3	2	9	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	44	BAJO
90	3	3	3	3	12	MEDIO	3	4	4	3	3	4	21	MEDIO	5	5	5	4	19	ALTO	3	4	4	3	4	3	21	MEDIO	73	MEDIO
91	3	5	4	5	17	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	4	19	ALTO	5	5	5	4	4	5	28	ALTO	94	ALTO
92	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	2	17	MEDIO	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	3	3	2	2	14	MEDIO	51	MEDIO
93	4	4	4	5	17	ALTO	5	4	5	5	4	4	27	ALTO	5	5	5	4	19	ALTO	4	5	5	4	4	5	27	ALTO	90	ALTO
94	3	4	3	4	14	MEDIO	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	3	3	3	4	13	MEDIO	3	4	4	4	4	3	22	MEDIO	70	MEDIO
95	3	3	3	3	12	MEDIO	3	2	2	3	4	5	19	MEDIO	4	3	3	4	14	MEDIO	4	4	3	4	3	3	21	MEDIO	66	MEDIO
96	4	4	4	3	15	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	5	5	5	5	5	4	29	ALTO	94	ALTO
97	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	3	2	2	2	9	BAJO	2	1	2	2	2	3	12	BAJO	41	BAJO
98	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	2	2	2	2	8	BAJO	2	3	3	2	2	2	14	MEDIO	52	MEDIO
99	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	3	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	2	3	13	BAJO	42	BAJO
100	4	4	4	4	16	ALTO	4	3	3	3	3	3	19	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	65	MEDIO
101	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	3	2	2	2	9	BAJO	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	43	BAJO
102	3	3	4	3	13	MEDIO	3	3	4	4	4	3	21	MEDIO	3	3	4	3	13	MEDIO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	70	MEDIO
103	2	2	3	2	9	BAJO	2	1	2	1	3	2	11	BAJO	2	2	2	3	9	BAJO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	35	BAJO
104	1	2	2	2	7	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	40	BAJO
105	3	2	2	2	9	BAJO	2	3	3	3	3	2	16	MEDIO	3	2	2	2	9	BAJO	2	2	2	3	3	3	15	MEDIO	49	BAJO
106	1	5	3	5	14	MEDIO	3	2	3	2	3	2	15	MEDIO	3	3	2	3	11	MEDIO	3	4	3	2	3	3	18	MEDIO	58	MEDIO
107	3	2	2	2	9	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	8	BAJO	4	2	2	4	4	4	20	MEDIO	49	BAJO
108	3	4	3	5	15	ALTO	4	4	3	4	4	5	24	ALTO	4	4	3	3	14	MEDIO	4	5	5	2	3	3	22	MEDIO	75	ALTO

V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEMS	D1. EFICACIA						D2. EFICIENCIA						D3. EFECTIVIDAD						V2	NIVEL						
	1	2	3	4	5	6	D1	NIVEL	7	8	9	10	11	12	D2	NIVEL	13	14			15	16	17	18	D3	NIVEL
1	2	2	2	2	2	3	13	BAJO	3	2	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	39	BAJO
2	4	4	3	4	4	3	22	MEDIO	3	4	3	4	3	3	20	MEDIO	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	63	MEDIO
3	3	4	3	3	3	3	19	MEDIO	3	3	4	3	3	3	19	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	56	MEDIO
4	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	2	2	1	3	3	2	13	BAJO	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	39	BAJO
5	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	3	4	3	3	3	20	MEDIO	3	4	4	4	4	3	22	MEDIO	66	MEDIO
6	4	3	4	3	4	4	22	MEDIO	3	3	4	4	4	4	22	MEDIO	3	4	4	4	3	3	21	MEDIO	65	MEDIO
7	2	2	2	2	3	2	13	BAJO	2	2	2	1	2	2	11	BAJO	2	2	1	2	2	2	11	BAJO	35	BAJO
8	3	3	3	3	3	2	17	MEDIO	3	3	2	3	3	3	17	MEDIO	3	2	3	3	3	3	17	MEDIO	51	MEDIO
9	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	3	2	3	2	1	13	BAJO	2	2	2	2	2	3	13	BAJO	38	BAJO
10	2	3	2	1	2	2	12	BAJO	2	3	1	2	2	1	11	BAJO	2	2	2	1	2	2	11	BAJO	34	BAJO
11	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	4	3	3	3	4	4	21	MEDIO	3	3	3	3	4	4	20	MEDIO	62	MEDIO
12	3	3	2	2	2	2	14	MEDIO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	40	BAJO
13	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	4	4	3	3	3	3	20	MEDIO	62	MEDIO
14	2	1	2	2	3	2	12	BAJO	2	1	2	2	2	3	12	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	37	BAJO
15	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	1	3	3	3	16	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	52	MEDIO
16	2	2	3	3	1	2	13	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	1	1	1	1	2	8	BAJO	34	BAJO
17	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	3	3	2	2	2	14	MEDIO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	39	BAJO
18	4	3	4	3	4	4	22	MEDIO	3	4	3	4	4	4	22	MEDIO	3	3	4	4	4	4	22	MEDIO	66	MEDIO
19	3	4	3	4	4	4	22	MEDIO	4	3	4	4	3	3	21	MEDIO	3	3	3	4	3	3	19	MEDIO	62	MEDIO
20	3	4	3	3	3	3	19	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	4	4	3	3	20	MEDIO	57	MEDIO
21	3	4	3	3	4	4	21	MEDIO	4	3	3	3	5	4	22	MEDIO	4	3	3	5	3	3	21	MEDIO	64	MEDIO
22	3	4	3	4	3	3	20	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	4	4	20	MEDIO	58	MEDIO
23	2	2	1	3	2	2	12	BAJO	3	2	2	3	2	1	13	BAJO	3	2	2	2	1	3	13	BAJO	38	BAJO
24	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	4	4	3	3	3	3	20	MEDIO	4	4	3	3	3	3	20	MEDIO	58	MEDIO
25	2	2	3	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	38	BAJO
26	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	4	3	3	3	3	19	MEDIO	3	3	4	3	3	3	19	MEDIO	56	MEDIO
27	4	4	4	4	3	3	22	MEDIO	3	4	2	3	4	4	20	MEDIO	3	3	4	3	3	4	20	MEDIO	62	MEDIO
28	2	2	2	1	2	2	11	BAJO	3	1	2	3	2	2	13	BAJO	2	2	2	1	2	3	12	BAJO	36	BAJO
29	4	4	3	3	3	3	20	MEDIO	3	4	3	3	3	4	20	MEDIO	4	4	2	3	4	3	20	MEDIO	60	MEDIO
30	4	2	4	2	2	4	18	MEDIO	4	4	2	4	4	4	22	MEDIO	2	2	4	2	2	2	14	MEDIO	54	MEDIO
31	4	3	3	4	3	4	21	MEDIO	4	4	4	4	2	2	20	MEDIO	4	3	3	4	3	3	20	MEDIO	61	MEDIO
32	4	3	3	3	4	4	21	MEDIO	3	3	1	3	4	4	18	MEDIO	4	3	3	3	4	3	20	MEDIO	59	MEDIO
33	2	1	2	3	2	2	12	BAJO	2	1	2	3	2	3	13	BAJO	2	2	1	3	2	2	12	BAJO	37	BAJO
34	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	2	3	3	3	2	16	MEDIO	2	3	3	3	2	3	16	MEDIO	50	MEDIO

35	4	3	4	4	4	4	23	ALTO	4	4	3	4	3	3	21	MEDIO	3	3	3	3	4	4	20	MEDIO	64	MEDIO
36	5	5	4	5	4	4	27	ALTO	5	4	5	5	5	5	29	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	86	ALTO
37	3	4	3	3	3	4	20	MEDIO	4	4	4	2	4	4	22	MEDIO	4	2	4	4	4	4	22	MEDIO	64	MEDIO
38	5	5	5	5	4	3	27	ALTO	5	5	4	3	5	5	27	ALTO	5	3	4	4	5	5	26	ALTO	80	ALTO
39	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	36	BAJO
40	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	36	BAJO
41	5	5	5	5	5	4	29	ALTO	4	4	4	5	5	5	27	ALTO	5	5	4	5	4	4	27	ALTO	83	ALTO
42	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	2	2	4	4	20	MEDIO	4	4	4	4	2	2	20	MEDIO	64	MEDIO
43	3	4	3	3	3	3	19	MEDIO	3	4	3	3	4	4	21	MEDIO	4	4	3	4	3	3	21	MEDIO	61	MEDIO
44	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	4	5	5	29	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	89	ALTO
45	5	5	5	5	2	3	25	ALTO	5	5	1	2	5	5	23	ALTO	5	5	3	3	5	5	26	ALTO	74	ALTO
46	5	5	3	5	5	5	28	ALTO	4	3	3	4	5	4	23	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	81	ALTO
47	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	37	BAJO
48	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	4	2	3	5	5	24	ALTO	5	4	3	3	4	4	23	ALTO	77	ALTO
49	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	3	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	37	BAJO
50	2	2	3	2	2	2	13	BAJO	2	1	2	3	3	2	13	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	38	BAJO
51	5	5	4	5	4	4	27	ALTO	4	4	5	4	4	5	26	ALTO	5	5	5	4	4	4	27	ALTO	80	ALTO
52	3	3	2	2	3	2	15	MEDIO	2	3	2	3	3	2	15	MEDIO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	43	BAJO
53	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	2	2	3	2	1	2	12	BAJO	2	2	1	1	2	4	12	BAJO	37	BAJO
54	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	2	2	1	3	12	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	38	BAJO
55	4	3	3	3	3	3	19	MEDIO	3	4	2	3	4	3	19	MEDIO	3	4	4	4	3	3	21	MEDIO	59	MEDIO
56	2	3	4	3	4	4	20	MEDIO	2	3	3	5	4	3	20	MEDIO	3	2	2	3	3	3	16	MEDIO	56	MEDIO
57	3	2	2	1	3	2	13	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	37	BAJO
58	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	4	4	5	5	28	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	88	ALTO
59	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	72	MEDIO
60	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	36	BAJO
61	4	4	5	5	4	3	25	ALTO	5	4	5	5	3	4	26	ALTO	5	4	3	2	4	5	23	ALTO	74	ALTO
62	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	54	MEDIO
63	4	4	4	3	4	4	23	ALTO	4	4	5	4	3	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	3	23	ALTO	70	MEDIO
64	2	2	2	3	1	3	13	BAJO	3	1	2	2	2	3	13	BAJO	2	1	3	2	2	3	13	BAJO	39	BAJO
65	3	2	3	2	3	3	16	MEDIO	2	2	2	3	3	3	15	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	49	MEDIO
66	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	1	1	2	2	2	2	10	BAJO	1	1	1	1	1	1	6	BAJO	28	BAJO
67	5	3	4	4	4	3	23	ALTO	4	4	4	4	5	4	25	ALTO	4	5	5	5	5	4	28	ALTO	76	ALTO
68	3	4	3	4	4	5	23	ALTO	3	3	3	4	5	5	23	ALTO	4	4	4	4	5	5	26	ALTO	72	MEDIO
69	4	3	4	4	3	3	21	MEDIO	4	3	3	3	3	4	20	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	59	MEDIO
70	3	4	5	4	3	3	22	MEDIO	5	2	2	2	2	5	18	MEDIO	5	5	2	2	2	5	21	MEDIO	61	MEDIO
71	3	3	5	5	3	4	23	ALTO	5	3	3	5	5	4	25	ALTO	3	5	5	4	4	4	25	ALTO	73	MEDIO
72	5	5	3	3	5	5	26	ALTO	4	3	3	5	5	4	24	ALTO	3	3	5	5	3	5	24	ALTO	74	ALTO
73	1	1	3	3	2	2	12	BAJO	2	2	3	2	2	2	13	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	38	BAJO
74	2	2	3	2	3	3	15	MEDIO	3	2	2	2	3	3	15	MEDIO	2	3	3	3	3	3	17	MEDIO	47	MEDIO

75	3	2	2	2	2	2	13	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	3	2	2	2	13	BAJO	39	BAJO
76	4	5	5	3	5	4	26	ALTO	3	5	5	4	4	3	24	ALTO	3	4	5	4	4	3	23	ALTO	73	MEDIO
77	4	5	4	5	3	3	24	ALTO	5	5	5	3	4	5	27	ALTO	4	5	5	5	4	4	27	ALTO	78	ALTO
78	1	1	1	2	2	1	8	BAJO	2	2	2	1	1	1	9	BAJO	2	2	2	2	1	2	11	BAJO	28	BAJO
79	3	3	2	2	2	3	15	MEDIO	3	2	3	3	2	2	15	MEDIO	3	3	2	2	3	2	15	MEDIO	45	BAJO
80	4	4	3	4	5	3	23	ALTO	5	4	5	5	4	5	28	ALTO	3	4	5	5	5	4	26	ALTO	77	ALTO
81	5	4	5	3	4	4	25	ALTO	5	4	5	5	3	3	25	ALTO	5	3	3	5	5	5	26	ALTO	76	ALTO
82	4	3	3	3	4	3	20	MEDIO	4	3	4	4	3	3	21	MEDIO	4	3	3	3	3	3	19	MEDIO	60	MEDIO
83	4	5	2	3	3	3	20	MEDIO	5	4	3	3	4	3	22	MEDIO	4	4	4	3	3	3	21	MEDIO	63	MEDIO
84	2	2	2	1	1	1	9	BAJO	1	2	2	2	2	2	11	BAJO	1	1	1	1	2	2	8	BAJO	28	BAJO
85	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	2	1	1	1	1	8	BAJO	32	BAJO
86	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	54	MEDIO
87	3	5	3	4	4	4	23	ALTO	5	5	5	3	3	4	25	ALTO	4	4	5	5	5	4	27	ALTO	75	ALTO
88	5	5	5	5	5	4	29	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	4	5	5	5	5	5	29	ALTO	88	ALTO
89	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	4	19	MEDIO	4	3	3	3	3	4	20	MEDIO	57	MEDIO
90	4	3	3	3	5	4	22	MEDIO	4	4	4	4	3	3	22	MEDIO	3	3	3	4	4	4	21	MEDIO	65	MEDIO
91	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	90	ALTO
92	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	2	17	MEDIO	2	3	3	3	2	2	15	MEDIO	50	MEDIO
93	4	4	4	4	3	3	22	MEDIO	4	5	4	3	3	3	22	MEDIO	5	4	3	3	4	3	22	MEDIO	66	MEDIO
94	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	4	3	3	4	3	3	20	MEDIO	56	MEDIO
95	4	4	5	3	3	3	22	MEDIO	4	3	3	5	3	3	21	MEDIO	4	3	3	5	3	3	21	MEDIO	64	MEDIO
96	4	4	4	4	5	5	26	ALTO	5	5	5	4	4	4	27	ALTO	5	3	5	4	3	3	23	ALTO	76	ALTO
97	2	1	3	2	2	2	12	BAJO	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	3	1	2	2	3	13	BAJO	37	BAJO
98	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	2	2	2	2	14	MEDIO	2	3	3	3	3	2	16	MEDIO	48	MEDIO
99	2	1	3	2	3	2	13	BAJO	2	2	1	2	3	3	13	BAJO	2	2	3	1	3	2	13	BAJO	39	BAJO
100	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	3	3	3	4	4	20	MEDIO	4	3	3	4	4	3	21	MEDIO	59	MEDIO
101	2	1	2	3	2	3	13	BAJO	2	3	1	2	2	2	12	BAJO	2	2	3	1	2	2	12	BAJO	37	BAJO
102	4	3	4	3	4	3	21	MEDIO	4	3	3	4	4	4	22	MEDIO	4	3	4	3	4	4	22	MEDIO	65	MEDIO
103	2	3	2	4	1	1	13	BAJO	2	2	2	3	2	2	13	BAJO	1	2	3	3	2	2	13	BAJO	39	BAJO
104	2	2	2	2	2	2	12	BAJO	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	2	1	2	2	2	11	BAJO	36	BAJO
105	2	3	2	2	2	2	13	BAJO	2	1	2	2	3	3	13	BAJO	2	2	1	2	2	3	12	BAJO	38	BAJO
106	4	3	3	4	4	3	21	MEDIO	4	4	3	4	3	4	22	MEDIO	4	3	4	5	3	3	22	MEDIO	65	MEDIO
107	2	2	2	2	2	4	14	MEDIO	4	4	4	2	2	2	18	MEDIO	2	2	4	2	4	4	18	MEDIO	50	MEDIO
108	4	5	5	4	3	5	26	ALTO	4	3	3	5	5	4	24	ALTO	3	3	5	5	3	5	24	ALTO	74	ALTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO COLABORATIVO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CANTÓN BABAHOYO, 2022", cuyo autor es MOSQUERA MORA MARJORIE KATTITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO DNI: 00244802 ORCID: 0000-0002-0429-294X	Firmado electrónicamente por: VCRUZCI8 el 09-01- 2023 22:40:51

Código documento Trilce: TRI - 0512497