



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil - 2019.

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

AUTORA:

Br. De la Cruz González Julia Dominga (ORCID 0000-0002-3843-7764)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

PIURA- PERÚ

2019

DEDICATORIA

Ofrezco este trabajo de investigación a mis hermanos/as por la motivación que siempre me brindaron para obtener este proyecto, a mis hijos y esposo por su apoyo absoluto en todo momento; joyas preciosas que son la iluminación de mi vida por la ocasión que me conmovieron a robustecer mi desarrollo profesional y otorgaron en mí su cordialidad en forma perenne.

AGRADECIMIENTO

A Dios por proporcionarme vigor, fuerza, sabiduría y perseverancia a cada momento. A mis apreciados maestros y queridos amigos de la UCV, a la institución que pertenezco con su grupo de docentes y administradores por acceder a efectuar mi trabajo de indagación, quiénes pudieron participar con indicaciones instrucciones para iniciar el viaje hacia el éxito.



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:30PM del día 19 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Trabajo Colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil - 2019., presentada/o por el /la bachiller **DE LA CRUZ GONZALEZ, JULIA DOMINGA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobar
por mayoría

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

PIURA, 19 DE DICIEMBRE DE 2019

MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA
PRESIDENTE



MG. IZQUIERDO ESPINOZA JULIO ROBERTO
SECRETARIA

DR. ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, De la Cruz González Julia Dominga, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con cédula N°(DNI) 0913087631, con el proyecto de tesis titulado Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil - 2019.

..Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.


Cédula N° 0913087631

Piura, 4 mayo de 2019.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
I Introducción	1
II Método	16
2.1 Tipo y diseño de la investigación	16
2.2 Operacionalización de variables	17
2.3 Población, muestra y muestreo	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad	20
2.5 Procedimiento	22
2.6 Método de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos	23
III. Resultados	23
IV Discusión	30
V Conclusiones	34
VI Recomendaciones	35
Referencias	38
Anexos	45
Acta de Originalidad de Turnitin	89
Pantallazo del porcentaje Turnitin	90
Autorización de Publicación de Tesis	91
Versión Final de Trabajo de Investigación	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de la Institución Educativa fiscal “Teodoro Wolf”	19
Tabla 2	Dimensiones	19
Tabla 3	Trabajo Colaborativo.....	24
Tabla 4	Dimensión Interdependencia Positiva	25
Tabla 5	Dimensión Cara a Cara.....	26
Tabla 6	Dimensión responsabilidad individual	28
Tabla 7	Dimension Desarrollo de habilidades sociales.....	28
Tabla 8	Evaluación grupal.....	29

ÍNDICE DE IMAGEN

Imagen # Instrumento cuestionario	53
Imagen # 2 Instrumento de la variable	56
Imagen # 3 Instrumento Cuestionario	60
Imagen # 4 Base de datos de la variable Trabajo Colaborativo	66
Imagen # 5 Estadístico de fiabilidad de la variable toma de decisión	67
Imagen # 6 Matriz de Validación de los expertos del Instrumento de la variable	69
Imagen # 7 Matriz de consistencia	81
Imagen # 8 Solicitud de autorización de estudio	83
Imagen # 9 Solicitud de aprobación de estudio	84
Imagen #10 Protocolo de consentimiento	85
Imagen # 11 Foto de los encuestado	86
Imagen # 12 Acta de Originalidad de Turnitin	89
Imagen # 13 Pantallazo del porcentaje Turnitin	90
Imagen # 14 Autorización de Publicación de Tesis	91
Imagen # 15 Versión Final de Trabajo de Investigación	92

RESUMEN

La tesis presenta las variables del trabajo colaborativo. El objetivo general de la indagación fue establecer el nivel del trabajo colaborativo en docentes en la escuela de educación "Teodoro Wolf. Un compromiso conjunto de los educadores en la institución formativa Teodoro Wolf" es una estrategia para encontrar que entre los docentes se maneja hacia la reforma de la instrucción y la conformidad.

Tomé la teoría del conflicto socio cognitivo de (Dillenbourg (1996), citado por Roselli , 2011). Con las Dimensiones: En este sentido, (Johnson y Johnson, 1989)) presentan cinco naturalezas fundamentales del trabajo colaborativo: interdependencia positiva, responsabilidad individual y grupal, interacciones cara a cara, aprendizaje de habilidades sociales y evaluación grupal, de estos elementos en un entorno de aprendizaje personal considerado.

La investigación propuso la hipótesis, el nivel de trabajo colaborativo en la entidad pedagógica, "Teodoro Wolf" durante el año 2019. La población es de 20 maestros y la muestra de 17, se utiliza un muestreo no probabilístico por prueba. Es un tipo de indagación, fundamental, representativa, cuantitativa y transversal. El esquema no es experimental, fácil de describir. La práctica de la encuesta se desarrolló y la herramienta utilizada fue el cuestionario de 60 elementos, las respuestas están en la escala de pedido, el nivel de confiabilidad entre 0842 y la validez del contenido del estudio de registro se evidencia por tres expertos responsables de la información. Se utilizó la versión 24 del software SPSS.

Los resultados descriptivos de la Tabla 3 mencionan que el 94% de los docentes que trabajan regularmente en la institución educativa básica fiscal, "Teodoro Wolf" 2019, demuestran la hipótesis de la investigación. El estudio concluye que los maestros manifiestan un deficiente de trabajo colaborativo, donde se confirma la hipótesis al inicio de la tesis.

Palabras Claves. Estrategia de trabajo, responsabilidad propia y competencia social.

ABSTRACT

The thesis presents the variables of collaborative work. The general objective of the research was to determine the level of collaborative work in teachers in the school of education "Teodoro Wolf, the joint work of teachers in the educational institution Theodore Wolf" is a strategy to find that among teachers is used to improve learning and harmony.

I took the theory of the sociocognitive conflict of Dillenbourg (1996), cited by Roselli (2011). With the Dimensions: In this sense, Johnson and Johnson (1989) present five basic elements of collaborative work: positive interdependence, individual and group responsibility, face-to-face interactions, learning social skills and grouping these elements into one. Personal learning environment considered.

The research proposed the hypothesis, the level of collaborative work in the educational institution, "Teodoro Wolf" during the year 2019. The population is 20 teachers and the sample of 17 teachers, a non-probabilistic sampling is used per test. It is a type of research, fundamental, descriptive, quantitative and transversal. The design is not experimental, easy to describe. The technique of the survey was developed and the instrument used was the questionnaire of 60 elements, the answers are in the order scale, the level of reliability between 0842 and three experts responsible for the information evidence the validity of the content of the registration study. We used version 24 of the SPSS software.

The descriptive results of Table 3 mention that 94% of the teachers who work regularly in the fiscal basic educational institution, "Teodoro Wolf" 2019, demonstrate the hypothesis of the investigation. The study concludes that the teachers manifest a deficient of collaborative work, where the hypothesis is confirmed at the beginning of the thesis.

Keywords: Work strategy, own responsibility and social competence.

I INTRODUCCIÓN

El trabajo colaborativo es cuando un grupo de personas aporta opiniones e instrucciones para alcanzar una meta. Podemos decir que el trabajo en equipo busca un esfuerzo integrado para lograr un objetivo y genera conocimiento entre dos personas para lograr los objetivos propuestos para optimizar los resultados. Además, sus dinámicas de trabajo son fundamentalmente diferentes, el trabajo colaborativo, imágenes de líder u organizador emergen naturalmente y no son rigurosamente concretas. En este aspecto, es una manera de compromiso más elástico que admite, que diferentes derivaciones trabajen en equipo. La colaboración entre docentes es importante para la institución educativa cuando se trata de mejorar la enseñanza a los estudiantes. El trabajo colaborativo es un proceso en el que un docente asimila aumentos de lo que experimentaría. “Las consecuencias de este asunto es el llamado aprendizaje colaborativo, Técnicas de aprendizaje colaborativo (TAC) y son representaciones habituales de organizar las acciones entre los colaboradores en varios movimientos de enseñanza colaborativa, asimismo como la información intercambiada y los entes manipulados”

(Revelo-Sanchez, 2018). “Esta investigación tiene como objetivo mejorar el trabajo de los docentes y proporcionar estrategias organizativas”. Esta propuesta se basa principalmente en el reconocimiento de la colaboración docente como una forma de organización interna que promueve la reciprocidad y la tolerancia.

A nivel internacional, (Torres, 2014), escribió su disertación "El trabajo colaborativo a manera de táctica en servicio correcto para fortificar la modificación del currículo a través de periodos". La exploración posee a manera de objetivo fortificar el restablecimiento del plan de estudios a través de los ciclos de la Escuela Bravo Páez I.E.D. Por medio de una labor en conjunto a modo de una habilidad en servicio ilustrado. El prototipo de averiguación descriptiva. El elemento utilizado es la encuesta y la observación registrada de los acuerdos de las otras reuniones del Consejo Estudiantes y el grupo de eficacia del Ministro de Educación de la jurisdicción con el establecimiento. Los profesores del ciclo 1 y el coordinador participaron en la muestra. Se afirma que la declaración asertiva juega un rol de mucha importancia en la distribución del trabajo en conjunto y el servicio académico, ya que cualquiera de los maestros debe ser consciente de los varios planes, gestiones y consecuencias que deben alcanzarse, y deben participar continuamente en un comentario armonioso, lo que contribuye al logro de las actividades. Esto mejorará las recomendaciones

al interior, la declaración y el empoderamiento de las aptitudes particulares, fortaleciendo así el grupo de trabajo.

(Ruiz, 2012) Como describe "el predominio del trabajo cooperativo en la enseñanza del plano económico en la educación". El propósito de la indagación es observar el dominio del procedimiento cooperativista como un potenciador de la educación y la instrucción de los contenidos institucionales, como un procedimiento ideal de trabajo y contribución a la enseñanza y como facilitador de la ventaja en habilidades elementales y la ciudadanía social en los temas de emprendimiento, a la que asisten estudiantes de 4to grado y economía de 1er grado en varios contextos educativos.

(Rentería , 2012), escribió su tesis "Esquema de una maniobra de cometido de la educación hacia optimizar el nivel de armonía en la escuela Rafael Uribe de Ciudad Bolívar por la aurora". El plan de la investigación es desarrollar destreza del trabajo colaborativo para optimizar la armonía entre los distintos miembros de la comunidad educativa de la Escuela Rafael Uribe. El procedimiento específico y la conversación no prudente se utilizaron para la investigación. La muestra se realizó considerando 102 estudiantes de modalidades mixtas de 10 a 18 años, seleccionados del quinto nivel del plantel primario y del décimo año del bachillerato, así como 20 maestros y 64 padres. La familia los instrumentos utilizados fueron indagaciones y entrevistas no arregladas. La averiguación indica que el Dirigente o los profesores administradores deben ser los que sugieran, dirijan, organicen y emprendan proyectos o estrategias educativas el trabajo colaborativo es la habilidad esencial de los caminos actuales de avance profesional y de sus maestros característicos para intercambiar estilos, ver y explorar sus habilidades educativas en un contexto institucional y social categórico.

(Denise Vaillant, 2015)

Asevera que las experiencias de colaboración en el establecimiento educativo son positivas porque" en ellas se distingue lo que hacen los maestros y gerentes cuando laboran unidos para ampliar las habilidades de aprendizaje seguro, aprueban lo que hacen". ciertamente ocurre en el salón y asegurarse que no solo su desempeño especial, sino también el de todos los maestros esté bien hecho "(p.128).

Es necesario que los docentes organicen su carácter en el proceso de aprendizaje para que sean el ejemplo del estudiante. Esto se debe a que las medidas apropiadas de cooperación difieren de cada situación cuando el maestro se desvía de la jerarquía para animar los procesos de los alumnos y lograr un progreso asociativo en la capacitación.

Según (Ledesma y Vaillant, 2015): manifiesta

Ha informado y analizado varias prácticas positivas de educación competitiva colaborativa, ejemplos de estrategias de aprendizaje seguras como ambientes de enseñanza, redes de didácticos, jornadas educativas y conjuntos de labor expertos en Chile, Colombia, Perú, El Salvador y México. El examen de dichas prácticas indica que una cooperación no se produce a través de la generación espontánea, sino más bien requiere espacios que la faciliten. Primero, aparecen aquellos que se centran en trabajar con el otro. Estas son experiencias en las que un maestro, se basa en las prácticas de otros colegas que pueden compartir las mejores destrezas y que están dispuestos a liderar, guiar y apoyarlos. Un ejemplo de este tipo de estrategia son las medidas de acompañamiento en los programas de enseñanza entre docentes experimentados e inexpertos. (Ruiz , Galindo y Martínez , 2015) Es importante crear nuevos conocimientos sobre la organización del trabajo en el aula y promover beneficios tales como el conocimiento, la enseñanza y la mejora del entorno educativo de los escolares, las propuestas de capacitación; El aprendizaje se enriquece con desafíos sociales, culturales, intelectuales, afectivos y físicos en un entorno de trabajo respetuoso y colaborativo.

Según (Vargas, 2014) Apodó su disertación "Gestión pedagógica de la enseñanza por parte de conjuntos colaborativo". El principio de la exploración es detallar la misión formativa de la enseñanza grupal. La naturaleza de la indagación es representativa. La muestra está conformada por 70 maestros de la Escuela Parroquial de San Norberto, 66 maestros y 4 gerentes de la básica y secundaria, que se imparten en 16 grupos de trabajo. La Junta está formada por 3 coordinadores, uno de cada nivel y un director. Los instrumentos utilizados fueron hojas de estudios evidentes y preguntas sobre la "Evaluación de la gestión educativa del trabajo en equipo entre docentes". La tesis concluye que la institución educativa, integrará a los docentes, proveerá los medios para el trabajo en equipo, estrategia institucional y la formación necesaria para mejorar el trabajo docente en equipo. El maestro de la institución educativa busca que el trabajo colaborativo promueva la asistencia, el liderazgo, el clima organizativo y la conexión en la comunidad educativa.

Refiriendo lo nacional para (Calle, 2017). Así, el Ministerio de Educación de Ecuador ha facilitado la preparación y ejecución de planes para mejorar la educación. Donde se indique (Minedu, 2017) Es importante crear espacios de trabajo de colaboración para que los maestros promuevan el intercambio de mejores prácticas. Estas son salas para el trabajo

educativo, que se llevan a cabo en equipo. Esto último no tiene nada que ver con el apoyo de colegas, sino con el tiempo dedicado a la cooperación mutua de un grupo de labor real para optimizar la particularidad de su trabajo. Estas instancias son diferentes de las sesiones de coordinación que normalmente tienen lugar durante las horas dedicadas a la reflexión de los maestros, ya que no cumplen con los mismos objetivos. En el proceso del establecimiento educativo, que promueve la cooperación de profesores y asistentes educativos, es necesario generar algunas condiciones desde la gestión, que son la base del equipo. Para lograr este proceso, debe haber cooperación y coordinación con las otras partes de la agrupación institucional. Es importante trabajar juntos en los aspectos de la planificación, el establecimiento de objetivos, dificultades y muros para superar. El Ministerio de Educación manifiesta: los estudiantes de todos los niveles que estudian círculos son importantes para su aprendizaje colaborativo, participativo y orientado en equipo. La tarea principal de los círculos de estudio es permitir el desarrollo de habilidades y actitudes, es decir, todo lo que el estudiante entiende y / o puede hacer al final de un módulo o curso, y expresar el comportamiento específico del estudiante. (Játiva, 2014) En nuestra situación educativa local, todavía hay fuertes intrigas para trabajar en equipo. Quizás se deba a que nuestra sociedad aún se basa en el carácter distintivo y la capacidad limitada para cooperar. No existe tal trabajo colaborativo entre los maestros, todavía hay egoísmo, poco conectado con una identidad laboral estrecha, hay un desempeño laboral y un horario de trabajo con poco interés y compromiso con la gestión escolar.

(Dillenbourg, citado por Roselli , 2015) Señaló la teoría del conflicto sociocognitivo.

En esta teoría se menciona en la Escuela de Psicología Social de Ginebra, que es responsable de su sistematización, como un "paradigma de inteligencia de la interacción". Este fenómeno debe entenderse como una desviación crítica en el contexto de la corriente. Es por eso que puede llamarse neopitagorismo, aunque la calidad que sus agentes atribuyen la interacción socio-cognitiva los acerca a la aparición de (Gorsk) Uno logra abordar esta teoría socio-constructivista, los conflictos sociocognitivos son el elemento decisivo del desarrollo científico. Esto es parte de la interacción general que es fundamental para las relaciones de igual a igual. La multiplicidad de fenómenos que convergen en tales contextos sociales cuando son conflictos específicos y conducen a una discrepancia social explícita, permite el descentramiento cognitivo del sujeto y, por lo tanto, el avance científico. (P. 175).

El escritor describe que la teoría del conflicto sociocognitivo indica que el avance científico se fundamenta en la interacción general, que considera aspectos que contribuyen a una mejora intelectual.

En esta teoría, el conflicto socio cognitivo, es elemento exacto para el desarrollo científico. Esto sucede en el contexto de la interacción social, especialmente en el contexto de la colaboración entre pares. La variedad de perspectivas que crecen juntas en tales escenarios, cuando son auto contradictorias y evocan un desacuerdo social explícito, permite el descentramiento cognitivo del sujeto y, por lo tanto, el avance científico. El concepto de conflicto cognitivo está implícitamente contenido en la teoría del equilibrio, que generalmente se entiende como una revolución del equilibrio en la relación sujeto-objeto, (Coll, 2010)" En la llamada versión ortodoxa piagetiana, un conflicto cognitivo ocurre esencialmente porque los esquemas de asimilación del sujeto no concuerdan y los observables físicos correspondientes no han sido revisados en busca de argumentaciones internas entre los diversos bosquejos del sujeto". La Escuela de Psicología Social de Ginebra, menciona que es una idea de desarrollo individualista. El conflicto cognitivo hace posible el progreso operativo, es, ante todo, un conflicto social, es decir, se produce en una situación de intercambio con otros. Antes de que uno sea individual, el conflicto es social. Gracias a esto, el sujeto puede superar el egocentrismo cognitivo. Solo conociendo las perspectivas de los demás, el sujeto puede cambiar sus oportunos bosquejos. No es un conocimiento estático, sino un convenio dinámico con los demás y lograr un tipo de consenso. (Coll, 2010)

Según, (Johnson y Johnson , (1993) define el trabajo colaborativo está estrechamente relacionado con el trabajo en equipo, por lo que puede definirse como:

Conjunto de técnicas y estrategias de enseñanza o capacitación en el aula para fomentar el progreso de destrezas complejas. En el trabajo de colaboración, la sección del conjunto se compromete con su oportuna instrucción, de la misma forma como lo hacen las demás secciones del conjunto (p. 5):

También es posible apuntar a la cooperación, de la misma forma expresada por: (Guitert y Giménez, 2000)

Manifiesta que es un paso en el que todos aprenden acrecentando un nivel superior al que aprenderían por sí mismos, como resultado a la integración de los miembros del conjunto. El trabajo colaborativo se produce al momento que un grupo de personas que están al tanto de cómo diferenciar y disentir sus perspectivas. (S.4)

Afirma que el trabajo colaborativo es una representación de educarse a través de la integración colectiva. Esto sucede perenemente que haya reciprocidad entre los individuos; Es por eso que trabajan juntos para construir discernimiento.

Walss (s/f) indica que el trabajo colaborativo para, (Lieberman, 1996)

Las mallas, los componentes de cooperación y las agrupaciones educativas proporcionan a los docentes instrucciones profesionales para acceder a cambiar las destrezas en el aula. El progreso competitivo es una herramienta poderosa hacia mejorar el asunto de enseñanza. Los modelos incluyen: enseñanza conjunta, que ocurre cuando los docentes trabajan en diferentes niveles y conocen la instauración con sitios y períodos para planificar y producir planes de estudio. (p3)

Cabe señalar que los componentes de cooperación brindan a los maestros la oportunidad de formar parte de entidades de enseñanza que trabajan con destrezas educativas.

Además, (Walss, 2015) dijo que:

La cooperación viene cuando tienes un objetivo común y trabajas juntos para alcanzarlo. En el corazón de la cooperación está la interdependencia positiva. Esto simboliza dedicar energías para que todo el conjunto se beneficie. La esencia de esta colaboración es asegurarse de que reconoce que puede lograr sus objetivos si solo los demás miembros del grupo de trabajo logran sus objetivos. Toda pieza del componente tiene toda la indagación, sus prácticas o las riquezas necesarias hacia lograr el objetivo. Hemos iniciado un grupo de colaboración interdependiente, pero hay muy pocos foros de colaboración asociados. (p. 5)

Se describe que la colaboración tiene lugar cuando el grupo tiene un objetivo y está trabajando para lograrlo. Lo más importante de trabajar juntos es que la idea está organizada de que otros deben hacer lo mismo para ayudarlos a alcanzar su objetivo.

(Glinz , 2005) Manifestó que:

Los filósofos posmodernos que usan la hermenéutica para influir en el progreso de los pueblos han luchado por la educación para ayudar a construir un mundo excepcional: "Dados los muchos desafíos del futuro, la educación es una herramienta precisa para que la humanidad avance Avanzando en grandiosas escenas de armonía, liberación y equidad benéfica (Delors y Jacques, 2010)" Encima su mensaje, mostrado a la Unesco, a manera de principales particularidades de la enseñanza de la fase siglo XXI, este autor destaca cuatro condiciones que cualesquiera gobiernos deben cumplir en su

régimen formativo: aprender a educarse, aprender a hacer, aprender e instruirse, para ellos mismos. Cuidar en el grupo. (S.1)

El filósofo posmoderno manifiesta que la educación es un medio eficaz y óptimo para promover un mundo mejor. En la proporción siempre según (Guitert y Giménez, 2000)

El trabajo colaborativo se describe como:

Una dinámica correlación de dependencia con integrantes del grupo, la estimulación y la ambición de lograr la meta establecida, la cantidad de relaciones armoniosas y justas; compromiso especial simultánea como expresión necesaria del resultado de la meta; la variedad en correspondencia a las particularidades de los temas que consienten el equipo; la retribución de labores a cada uno de los segmentos de acuerdo a sus culturas y capacidades, la gestión de las habilidades comunicativas. (p.4)

Dimensiones de trabajo colaborativo

En este sentido, Johnson y Johnson (1989) suponen cinco dimensiones: Interdependencia Positiva; Interacciones cara a cara, Responsabilidad individual, Desarrollo de habilidades sociales y Evaluación grupal.

De acuerdo a (Johnson Johnson y Holubec, 1999) Interdependencia positiva, se detalla a manera de dependencia entre los partícipes, el compromiso propio y de grupo para el progreso de la labor y el beneficio de equitativos frecuentes ((Echazarreta, Prados y Poch, 2009)

Para lograr la interdependencia, es necesario establecer un conjunto de objetivos de grupo concurrentes y establecer la equivalencia y la afirmación de grupo para todas sus partes. De esta manera, promover un alto nivel de estimulación y participación requiere encontrar trabajo solidario, dividir de forma estratégica los dominios y asumir relaciones adicionales para los propósitos de toda diligencia. El triunfo de cada sección se relaciona la parte del conjunto e inversamente. Se debe tener en cuenta que la dependencia se logra al instituir los alcances para especificar la coincidencia y el examen de grupo para cada componente a medida que el éxito individual se une al grupo. Es decir, se trata de un trabajo mutuo.

Para la interdependencia positiva de Romo (b / w), manifiesta que

Conduce a una interacción generativa en la que otros provocan y preparan los arrestos del otro para formarse. Esta interacción conduce a una expansión de los esfuerzos de desempeño, relaciones interpersonales efectivas y salud mental. Por el contrario, las

interdependencias negativas crean una interacción de opuestos que intimidan a las personas y condenan el desempeño de los demás, lo que hace que las personas pierdan su desempeño, las relaciones interpersonales negativas y los trastornos de adaptación. Psicológico (p.17)

Se argumenta que la interdependencia positiva promueve la interacción óptima y las relaciones interpersonales saludables. Sin embargo, cuando es negativo, también hace que los hombres reduzcan sus energías y las recomendaciones personales sean incompletos. Por otro lado, para Callado (2010), referido por Romo (s/f).

Es que cada miembro del conjunto internalice el esfuerzo de cada miembro del grupo es esencial hacia su correcto movimiento. La norma de un conjunto subsidiario inicia ya que las partes del similar grupo están sensibilizadas. En condiciones de ilustración cooperativa, cada estudiante tiene dos roles: Desplegar las labores planteadas, por un lado, para alcanzar la enseñanza propia; y por distinto lado, aseverar de que todas las partes del grupo tengan que lograr una instrucción particular. (P.20)

Sin embargo, para Pujòlas (2002).

Existe una dependencia positiva en los objetivos es cuando los conjuntos apremian una igual meta: tener éxito, para asimilar lo que el docente les transmite, toda parte tiene un reforzado compromiso: ilustrarse de lo que enseña el docente. Es imperativo trabajar en equipo, para que todos alcancen sus propias metas. De esta manera, el trabajo en equipo no es solo una herramienta de aprendizaje, sino un contenido que debe aprenderse y, también, educarse. Es fundamental que exista conocimiento de grupo, se lleven un aprendizaje personal y expresar la necesidad para laborar en conjunto, el trabajo en equipo es una forma de aprender y enseñar.

Segunda dimensión. Interacciones cara a cara. Indica (Johnson y Johnson, 1999) "Maximizar las oportunidades de acción que posibilitan acciones personales de asistencia, soporte, apoyo, exaltación y socorro entre las secciones del conjunto".

Sin embargo, para Romo (b / w),

Interactuar con el organizador significa alentar en lugar de ofender, no discriminar y preocuparse por el grupo, en vez que en nosotros mismos (Velázquez , 2010) La disposición que persigue la ilustración subsidiaria requiere que los miembros de un conjunto se encuentren cara a cara, mientras trabajan unidos hacia llevar a cabo las diligencias y promover el triunfo de los demás. Debe haber soporte interpersonal para alcanzar mejores resultados grupales y personales para el grupo. (P.22)

Se argumenta que la interacción se fundamenta en el estímulo, la inclusión y la aplicación de la empatía con los demás. Es importante que los miembros trabajen juntos cara a cara.

Callado (2010), referido por Romo (b / w), nos mostró:

Interactuar con los promotores es significativo por que conduce a la asistencia en el conjunto, la reciprocidad de recursos, el proceso eficaz de la búsqueda, la discusión sobre opiniones y corrientes, el consentimiento de las medidas y la persuasión recíproca, el progreso de la empatía y la seguridad, la estimulación hacia aplicarse, etc. (p. 23)

Se dice que la acción junto al promotor interactúa con el intercambio de recursos para que puedan discutir y compartir información con confianza para acordar una solución y motivarse mutuamente.

Según (Pujòlas, 2001)

El trabajo en equipo puede, pero no siempre, realizar una tarea común confiada a cualquier equipo. Ahorrar espacio y esfuerzo es común cuando ocurre en la existencia actual que los diferentes técnicos involucrados realizan faenas de manera adicional (no dos expertos que hacen lo mismo) y organizados (creando un plan de trabajo, estableciendo fases y trabajando juntos) para tratar o resolver los problemas que ocurren o ambos al mismo tiempo y, si es necesario, para cambiar el plan originalmente planeado). (p. 23)

Cabe señalar que trabajar juntos es una distribución justa y complementaria del trabajo para que cualesquiera logren contribuir y ahorrar espacio. Así, recibirás una labor sólida y eficaz. Tercera dimensión: Responsabilidad individual: (Johnson y Johnson, 1999) "Trate de impedir la negligencia habitual de compromisos en el trabajo de conjunto."

Según Romo (s/f).

El objetivo de la instrucción cooperativa es establecer que cada uno de sus miembros sea un personaje importantemente enérgico para ellos mismos. El compromiso de uno mismo es la clave para asegurar que este se practique. Los estudiantes deben aprender juntos enfoques, habilidades y conocimientos de estrategias que puedan aplicar por su cuenta. (p. 21)

Cabe señalar que la responsabilidad individual garantiza que todos se desarrollen de manera óptima para sí mismos. Eso significa que todos tienen que adquirir conocimientos y

habilidades. Del mismo modo, deben poder aplicar todo esto individualmente cuando sea necesario. Varias representaciones habituales de promover la propiedad.

: (Johnson y Johnson, 1999) , referido por Romo (s/f),

Construye pequeños conjuntos para que la propiedad esté crecidamente trascendental; Ejecutar ensayos propios; Realizar estimaciones verbales aleatorias en las que se solicita a un estudiante seleccionado por casualidad entre los integrantes del conjunto que exponga el compromiso elaborado; Observe a cada conjunto y anote la periodicidad de la intervención de cada miembro; Presente en cada conjunto la imagen del examinador cuya tarea es solicitar a sus colaboradores que manifiesten la reflexión y las opiniones que subyacen en las contestaciones del grupo; Aliente a un alumno a explicar a otro lo que ha aprendido. (p. 21)

Se afirma que deben realizarse habilidades para confirmar que los componentes se están desarrollando a nivel individual mediante la realización de pruebas, el establecimiento de la continuidad de la intervención, la definición de opiniones, etc.

Cuarta dimensión: Desarrollo de habilidades sociales.

Para (Johnson y Johnson, 1999) "Anticipamos competencias de comunicarnos con fluidez, solucionar problemas, comerciar y acompañar roles de liderazgo, destrezas que no deben procurar dar por sentado.

Romo (s/f), señaló que:

Involucrar al maestro en un conjunto y animarlo a colaborar no siempre es un signo de validez, ya que el maestro a veces le falta las destrezas generales del trabajo en grupo. Si los conjuntos cooperativos han de ser eficaz y los estudiantes no tienen las destrezas generales para trabajar en grupo, necesitan ser educados y motivados. Cuantas más habilidades sociales tenga el maestro y más énfasis tenga, mayor será el rendimiento de los conjuntos de ilustración subsidiario en el aula. (p. 22)

Implica que el progreso de destrezas generales en el compromiso en conjunto debe comenzar, porque cuanto antes más competencias tengas, maduro estará el rendimiento que los conjuntos de enseñanza desempeñan. Asistencia de Invención Didáctica Universidad Politécnica de Madrid (2008), nos expresa

Son necesarios para el correcto ejercicio y la conformidad del conjunto, la ilustración y asimismo los talentos con las secciones. Las funciones que cada hombre realiza en el grupo, su aprobación o negativa aceptación por sus restantes colegas, la comisión que los hace salir de potenciales aprietos, el entorno habitual que hay en él, son argumentos donde los alumnos necesitan educarse para tratar. (p. 8)

Se propone que las competencias generales aprueben el progreso de las relaciones internamente en el conjunto y sean útiles para alcanzar un adecuado movimiento del conjunto.

Quinta dimensión: Evaluación grupal

Para (Johnson y Johnson, 1999) Las piezas del conjunto deliberan juntos acerca del asunto de labor de acuerdo con las metas, las diligencias realizadas y los efectos que se traducen en el aprendizaje adquirido. Sobre esta base, se toman sus decisiones y se describe su plan de ajustes y mejoras.

Se argumenta que, como grupo, deberían pensar en las metas y los resultados del aprendizaje. Esto les ayudará a cambiar el procedimiento o considerar novedosas medidas para corregir.

Cabe señalar que existen circunstancias cotidianas en el establecimiento educativo en todos sus miembros que reflejan problemas internos, entre ellos. Como lo confirman (Barkley, 2007)

Hay muchos escritores que notan las discrepancias entre los conceptos cooperación y colaboración, surgen al tener diferentes perspectivas epistemológicas sobre aspectos más herramientas de la utilización del vocablo, tal puesto que: La ilustración colaborativa es más provechosa hacia los escolares. Para el efecto de este trabajo, el término es enfatizado colaborativamente.

Según (Jonassen, Duffy y Cunningham, 1996)

Indican que los elementos de la cooperación en el concepto de la teoría constructivista general de la enseñanza según las hipótesis de Piaget y Vygotsky. Por aflicción de las opiniones divergentes, el entorno general es esencial tanto para el progreso cognoscente como para la cimentación de la sensatez. Es expresar, se asimila a través de la acción y la colaboración con los demás.

(Hill, 1990) Puntualiza

La enseñanza colaborativa a manera de juicio en el que el trabajo subsidiario o grupal, la intervención mueve y la acción con profesores y alumnos, además como la evaluación resultante de un comentario activo de los copartícipes, que intervienen en sus doctrinas y tratan investigaciones, están en primer plano soportar. De esta manera, el juicio se examina como una construcción general y, por lo tanto, facilita el tema de la capacitación a través de la acción mutua en el ambiente de instrucción tácito que prepara la interacción entre pares, la valoración entre iguales y la ayuda entre pares.

La actual investigación se confirma por la calidad que tiene la variable en estudio: trabajo colaborativo, se sustenta la variable en la teoría de Johnson, Johnson.

El trabajo es de alta calidad y accederá a la colectividad didáctica ver cómo la capacidad de trabajar juntos impacta en la misión institucional. Por otro lado, las herramientas utilizadas en la investigación son objetivas porque están debidamente fundamentadas y validadas empíricamente. La información obtenida y procesada permite, así, manifestar, delinear o corregir semblantes teóricos y metodológicos que es base para posteriores consultas en el área de una institución educativa en Guayaquil, 2019.

La investigación actual utiliza métodos, regulaciones, procesos y herramientas válidas y confidenciales que utilizamos para determinar el impacto del estudio. En otra esfera la búsqueda recopilada nos permitirá bosquejar, expresar y reenfocar la táctica de cooperación en una institución educativa en Guayaquil en 2019.

“Para lograr esto de una manera apropiada y representativa, es preciso establecer una situación propicia para que los docentes cristalicen la planificación general del currículo. Por lo tanto, es apropiado recurrir a la organización de salas de reunión donde se requiera compromiso, liderazgo y armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad y cooperación de cada miembro del establecimiento”. (P.18).

Por otro lado, no hace falta decir que una forma de trabajo organizada y agrupada en una institución tiene las mejores posibilidades de éxito, en el sentido que (Pico y Rodríguez, (2012) encontraron en su investigación colaborativa.

La riqueza de la colaboración radica en el hecho de que los estudiantes y los docentes aprenden pensando en lo que hacen, porque a cambio el conocimiento individual se vuelve explícito y para otros comprensible. La capacidad de responder a los requisitos complejos y realizar correctamente diversas tareas requiere una combinación. (P.15)

En términos de fundamentos teóricos, los sujetos que entran en el asunto de labor colaborativa también se han identificado, de acuerdo con las realidades psíquicas, dogmáticas y especializadas en las que se concibe la acción con los colaboradores. A partir de un espacio de perspectiva anímica. (Guerra, 2008) Señala que la responsabilidad colaborativa es un componente clave en todos los movimientos del dúo de aprender-aprendizaje y enfatiza la capacitación del dependiente que estudia a manera de individuo. Al igual que con, (Rotstein, 2006), la instrucción colaborativa se mantiene en la adquisición y elaboración de conocimiento basado en la acción mutua entre parejas, privilegiado en las

concepciones de conciencia tratada y enfatizando la extensión general y la cimentación benéfica del conocimiento.

Fuera de esta posición, la porción de aprendizaje del progreso del movimiento intelectual en las personas en el asunto de socializar se entiende a manera de un juicio de mejora del elemento en la educación que tiene lugar encima del conjunto. Cuando una información del conjunto se lleva a cabo en la cabeza de la persona, lo que promueve la capacidad de trabajo en grupo y expresa la forma del trabajo posterior, los procesos de conformación facilitan un cambio y un cambio de la atención en la instrucción particular al amaestramiento fuera de la multitud.

A partir del punto de vista académico, (Peñaloza y García, 2008) Peñaloza y García” sustentan que el apoyo involucra la utilización de procesos mediante los cuales los educandos laboran juntos para solucionar faenas de enseñanza”. Por otro lado, (Villalustre y Del Moral, 2012) “aseveran que la causa de ilustración reside estrechamente vinculado a la costumbre de ser fracción en la colectividad. Por lo tanto, el estudiante no debe ser considerado como una entidad aislada por lo contradictorio, corresponde ponerse en acción con las otras partes de la colectividad de enseñanza a la cual pertenecen”.

Con esto en mente y con el deseo de desarrollar como parte de la colaboración inter e intra-institucional, consideramos que el análisis de la investigación y con el objetivo de favorecer a una principal misión colectiva con el fin de perfeccionar la misión, por lo que se plantea el siguiente problema.

¿Cuál es el nivel del trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de la dimensión interdependencia positiva, en docentes de una institución educativa, “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019?

¿Cuál es el nivel de la dimensión de Interacción cara a cara, en docentes de una institución educativa, “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019?

¿Cuál es el nivel de la dimensión Responsabilidad individual, en docentes de una institución educativa, “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019?

¿Cuál es el nivel de la dimensión Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración, en docentes de una institución educativa, “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019?

¿Cuál es nivel de la dimensión Evaluación grupal, en docentes de una institución educativa, “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019?

El trabajo es oportuno porque permite tener referencias relativas sobre el trabajo colaborativo considerando que este contribuye en preparar a las personas para desarrollar sus actividades laborales con eficiencia y eficacia en la institución o grupo que trabaja, así mismo resistir los problemas, establecer y conservar relaciones interpersonales y de lograr niveles elevados de desarrollo profesional calificado.

En otro aspecto práctico el estudio permitió mejorar el valor para desplegar las acciones necesarias en nuestras clases en medio de un ambiente de colaboración, donde sobresale la memorización, la instrucción y la acumulación de contenidos, para dar paso a la formación de alumnos con facultad de voz, libertad de hablar, e innovadores en los diversos círculos que se desenvuelve.

El efecto permite que la institución educativa proyecte propuestas para el trabajo colaborativo, que los estudiantes sean más reflexivos y sensatos de su papel en la colectividad donde viven y así poder hacer frente a la confusa situación actual.

Se plantea como objetivos específicos

Determinar el nivel del trabajo colaborativo en educativos del establecimiento de educación básica pública Teodoro Wolf, Guayaquil 2019

Determina el nivel de la dimensión. La interdependencia positiva, en docentes de la escuela de educación básica fiscal Teodoro Wolf, Guayaquil 2019

Establecer el nivel de la dimensión de Interacción cara a cara, en docentes del establecimiento de educación básica Teodoro Wolf, Guayaquil 2019

Determinar el nivel de la dimensión Responsabilidad individual, en docentes de la escuela de educación básica fiscal Teodoro Wolf, Guayaquil 2019

Establecer el nivel de la dimensión Desarrollo de habilidades sociales, en docentes del establecimiento de educación básica Teodoro Wolf de una institución educativa, Guayaquil 2019

Determinar nivel de la dimensión Evaluación grupal, en docentes del establecimiento de educación básica Teodoro Wolf, Guayaquil 2019

La hipótesis que se pretende demostrar es que el 50% de los docentes presentan un nivel deficiente en trabajo colaborativo en la escuela Teodoro Wolf.

El 50% de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión La interdependencia positiva en la escuela Teodoro Wolf.

El 50% de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión de Interacción cara a cara, en la escuela Teodoro Wolf.

El 50% de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión Responsabilidad individual, en la escuela Teodoro Wolf.

El 50% de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión Desarrollo de habilidades sociales en la escuela Teodoro Wolf.

El 50% de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión Evaluación grupal en la escuela Teodoro Wolf.

La investigación es práctica porque se centra en el trabajo colaborativo, determinado por los métodos intrínsecos del establecimiento formativo, con el único propósito de describir las diferencias de opinión promovidas por la oposición en función de las expectativas asociadas con su posición y la existencia del desempeño de su liderazgo. Esto es de particular importancia en vista de las circunstancias actuales de las desviaciones de la línea de transmisión y conduce a una variedad de cambios que afectan directamente el funcionamiento de la institución educativa.

II MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

2.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo a la finalidad: Es básica, investiga la comprensión por intermedio de la recaudación de antecedentes que ahondan los conocimientos ya vividos, en este caso del trabajo colaborativo en la institución educativa, Teodoro Wolf, Guayaquil - 2019.

Como afirma (Cívicos y Hernández, 2009) “La investigación elemental de igual forma distinguida a modo de búsqueda fundamental, que se preocupa del ente de tratado sin imaginar una diligencia adyacente, tomando en avance que, después de sus consecuencias y hallazgos, saben nacer diferentes géneros y adelantos indiscutibles”.

Por su carácter: es una investigación descriptiva, porque determina la variable de estudio y determinará el nivel del compromiso colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019

De acuerdo al escritor (Fidias, 2013) precisa: la exploración expresiva ocupa en la personalización de un habitado, fenómeno, personaje o colección, con el afán de constituir su organización. Las consecuencias de esta clase de exploración se colocan en un horizonte medio en todo lo que a la hondura de las sapiencias se describe”.

Según su naturaleza: es cuantitativa “tiene que ver con la indagación organizacional y práctica de algún acontecimiento, sistema específicos, numéricos” (p. 1

Por el alcance temporal: Es de tipo transversal, toma muestra a docentes para establecer el nivel del trabajo colaborativo en educativos de un institución educativa de Guayaquil, 2019

2.1.2 Diseño de investigación

Se aplica al diseño no experimental descriptivo simple, que comprende la descripción, registro y análisis

Hernández (2014) aseveran que “las indagaciones no prácticas son saberes que se efectúan fuera de la aplicación preparada de incógnitas y en los que solamente se miran elementos en su contexto originario hacia más tarde examinar”. (p.149).

Expresivamente el bosquejo se expresa de forma consecuyente:

M - O

M: 17 docentes

O: información de variable Trabajo colaborativo.

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Variable

Para Johnson y Johnson (1993)

La responsabilidad colaborativa logra puntualizar a manera de adherido de técnicas de instrucción o capacitación hacia rutina grupal, asimismo a manera pericias para promover el adelanto de destrezas compuestas (instrucción y adelanto particular y general). En el amaestramiento colaborativo, cada elemento del conjunto es solidario de su adecuada instrucción, así como el de los otros elementos del conjunto. (p. 5)

2.2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLE	CONDICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
TRABAJO COLABORATIVO	Según Johnson, Johnson y Holuec. El trabajo en colaborativo se puede definir como: "Un conjunto de técnicas y estrategias para enseñar o entrenar en el aula para promover el progreso de destrezas complejas (aprendizaje, desarrollo personal y social). En la colaboración, cada miembro es responsable de su propia enseñanza.	El trabajo colaborativo en los docentes de la Institución educativa, reconoce que su desempeño obedece del esfuerzo de todos los miembros de la unidad, para lograr el objetivo común, ya que mejorar el desempeño de cada integrante de la institución educativa Teodoro Wolf, tiene como meta proporcionar aprendizaje para todos, que se evidencia en el cuestionario con 60 items, registrando cinco dimensiones: Interdependencia Positiva Interacciones cara a cara Responsabilidad individual. Desarrollo de habilidades sociales Evaluación grupal	Dimensión 1 Interdependencia Positiva	Objetivos grupales Trabajo grupal Reconocimiento	<i>Ordinal:</i> Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Dimensiones 2 Interacciones cara a cara	Ayuda Asistencia Apoyo Animación Refuerzo	
			Dimensión 3 Responsabilidad individual	Responsabilidad Trabajo en grupo	
			Dimensión 4 Desarrollo de habilidades sociales	Comunicación Resolver Conflictos Compartir tareas	
			Dimensión 5 Evaluación grupal	Proceso, Función de los objetivos. Resultados. Aprendizaje adquirido	

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población que se determinó para realizar la investigación está formada por 18 docentes, del establecimiento educativo básica fiscal “Teodoro Wolf”, quedando la población establecida según se detalla en la Tabla N 1

Como Gamboa (2018), "Si la agrupación de temas que desea extraer resulta en, en algunos casos, una deducción para hacer esa selección". (p. 6).

Tabla # 1

Población de la Institución Educativa básica fiscal “Teodoro Wolf”

Ítem	Detalles	Cantidad	Porcentajes
1	Hombres	3	17.65%
2	Mujeres	15	82.35%
TOTAL		18	100%

Elaborado por: Julia De la Cruz González

2.3.2 Muestra

Se considera porción de la cantidad, el tamaño representa parte del universo investigado y cumple con los requisitos de ahorro de tiempo y costos del investigador. Según el libro "Metodología de la investigación", Gonzáles (2017) revela que el modelo es "el reflejo de parte de la población en términos de lo que se va a examinar. (p. 11)

Muestra de la Institución Educativa fiscal “Teodoro Wolf”

Ítem	Detalles	Cantidad
1	Hombres	3
2	Mujeres	14
TOTAL		17

Elaborado por: Julia De la Cruz González

2.3.3 Muestreo

La muestra no probabilística se utilizó con fines de selección. Se ha encontrado que una fracción de la población docente de la institución es la muestra que deben utilizar las herramientas de investigación. Gómez y Villasís (2016), "Se aplica en forma de experiencia, es decir, se basa en la selección de temas que tienen características adecuadas que se adaptan a las necesidades de la investigación y que la distinguen de las demás, al tiempo que mantienen un vínculo directo con la población. "(P.7)

2.3.4 Criterios de selección

2.3.4.1 Criterio de inclusión:

Todos los docentes con nombrado de la Institución Educativa hasta 2019

El instrumento para determinar el criterio de integración de la muestra es el cuestionario

2.3.4.2 Criterio de exclusión:

Docentes contratados de la Institución Educativa en el año 2019

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Se realizó una encuesta a los maestros que recolectaron datos. Fue necesario utilizar la información, dirigida a los educativos del establecimiento.(Ferrado, 2014) La información es una práctica de recaudación de antecedentes que utiliza un cuestionario para entrevistar a una muestra de personas. Las encuestas permitirán determinar las ponencias, maneras y actuaciones de los ciudadanos utilizando métodos de entrevista estandarizados hacia conseguir controles cuantitativos de una diversidad de tipologías neutrales y relativas de la localidad"(P.1)

2.4.2 Instrumentos

Las herramientas utilizadas para recopilar los datos requeridos fue el cuestionario, que observó cómo la colaboración de los docentes en los procesos de educación de los estudiantes tuvo un impacto en el desarrollo y el fortalecimiento institucional de la institución educativa.

Según Niño (2011), esta herramienta de recopilación de información es uno de los ejercicios más inmediatos para los humanos. Por lo tanto, se convierte en una herramienta para obtener datos casi de inmediato, con el cuidado de no ser tan subjetivo, considerando que el estudio está siendo realizado por una persona inmersa en el proceso educativo analizado. Esta herramienta se usó porque el investigador pudo filtrar y determinar el objeto a examinar para obtener los elementos a analizar de una manera objetiva y sistemática. Los aspectos ambiguos se han eliminado tanto como sea posible sin la tendencia a saber qué son o qué quieren ver y no qué son (Niño, 2011). Esto pertenece a la práctica del reportaje, el sondeo según Rodríguez (2005) "es una representación específica de práctica de reflexión que hace que los investigadores llamen su curiosidad sobre ciertos aspectos y bajo ciertas condiciones". (P.98)

El instrumento consta de cinco dimensiones y concibe un total de 60 resúmenes

Dimensiones de la variable trabajo colaborativo

Dimensiones	Ítems
1. D1: Interdependencia positiva	12
2. D2: Interacciones cara a cara.	12
3. D3: Responsabilidad individual	12
4. D4: Desarrollo de habilidades sociales	12
5. D5: Evaluación grupal.	12

Los ítems del instrumento de las variables en estudio serán medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre (3)

Aveces (2)

Nunca (1)

2.4.2.1 Validez y confiabilidad

2.4.2.1.1 Validez

La investigación está vinculada a la selección de una decisión por parte de los docentes de la escuela "Teodoro Wolf", esta escala de reclutamiento para el trabajo colaborativo se ha sometido a los criterios de tres expertos. Que proporcionó la validación del instrumento utilizado y del software SPSS, que validó los resultados obtenidos. Para Hernández y Pascual (2016), " Para validar un instrumento de investigación, debe ser absolutamente confiable al momento de su implementación, lo que refuerza el hecho de que las respuestas al cuestionario se utilizan en el momento de su uso. (3).

2.4.2.1.2 Confiabilidad

Para Celeste y Domingo (2014) la confiabilidad se pone en perspectiva. "Si bien una mayor cantidad de reactivos podría garantizar una fiabilidad meritoria, muchas pruebas tienen una gran cantidad de elementos o expresiones que son muy similares, lo que requiere más tiempo para completar el cuestionario". para poder generar temor, rechazo o disminución de la intensidad de atención de la persona que se examina a través de la prueba. "(P.16) En los resultados de Cronbach Alpha de 0.822, es uno de los parámetros de confiabilidad, lo que simboliza que la herramienta proporciona absoluta confianza hacia evaluar la cambiante de decisión en los gerentes.

2.5 Procedimiento

Para desarrollar las encuestas en la institución educativa, el primer paso fue ponerse en contacto con el director y presentar el tema de investigación " Trabajo colaborativo en los educativos del establecimiento de educación básica pública Teodoro Wolf Guayaquil, 2019", que establece que es un requisito previo para una vez obtenida la aprobación, el siguiente paso fue dejar la solicitud por escrito para que las encuestas sean válidas. El tercer paso fue celebrar una reunión con los maestros de la escuela y explicar de qué se trata el estudio. El tema de la encuesta, y su colaboración para el desarrollo de la misma, en un calendario que no interfiere con su trabajo como docentes, finalmente, el paso final para completar la encuesta con el personal docente seleccionado por muestreo aleatorio no probabilístico fueron los resultados obtenidos. Se utilizaron como base de datos para ser tabulados.

2.6 Método de observación de antecedentes

Hacia realizar la observación de los antecedentes, se tuvieron que usar tablas estadísticas para analizar los datos de las variables recopiladas después de las encuestas y los resultados del cuestionario de las seis alternativas basadas en el modelo a escala. Likert utiliza el investigador y determina el grado de aceptación del mismo estudio.

Hacia la observación detallado se utilizó el programa SPSS (paquete estadístico de ciencias sociales) con un nivel de significación de 0,822 y el programa Excel 2016.

2.7 Aspectos éticos

Al plantear una guía para el estudio analítico, la integridad de los participantes (docentes) está protegida sin estar expuesto a un entorno relacionado con la parte mental o física y los datos recopilados con el permiso necesario del director de la lección.

Los datos se recopilaron con el consentimiento por escrito tanto del destinatario como de los encuestados, se realizó una presentación en la que se explicaba en detalle qué es el tema y qué beneficios y qué disposición a ser voluntario o no respetar sus derechos y principios. Los participantes no estuvieron expuesto a ningún ambiente que le atente a la integridad, su participación fue de carácter anónimo, no se revela la fuente de los datos a la dirección.

III. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar el nivel del trabajo colaborativo en los docentes de la escuela de educación básica fiscal Teodoro Wolf Guayaquil, 2019.

Tabla # 3
Nivel del trabajo colaborativo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	70,6
Eficiente	5	29,4
Total	17	100,0

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis general

H1 El 50% de los docentes presentan nivel regular del trabajo colaborativo de la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

H0 El 50% de los docentes no presentan en el nivel regular del trabajo colaborativo de la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

Interpretación:

La Tabla 3 manifiesta que el 70.5% de los docentes se ubican en el nivel regular del trabajo colaborativo; el 29.4% se encuentra en el nivel eficiente, resultados que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de la dimensión interdependencia positiva en los docentes de la Institución Educativa fiscal “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019.

Tabla # 4
Nivel de la dimensión interdependencia positiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	76,5
Eficiente	4	23,5
Total	17	100,0

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H1 El 50% de los docentes presentan nivel regular de la dimensión interdependencia positiva de la institución “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

H0 El 50% de los docentes no presentan en el nivel regular dimensión interdependencia positiva de la institución “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

Interpretación:

La Tabla 3 manifiesta que el 76.5% de los docentes se ubican en el nivel regular del trabajo colaborativo; el 23.5% se encuentra en el nivel eficiente, resultados que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 2

Establecer el nivel de la dimensión Interacción Cara a Cara en los docentes de la escuela “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019.

Tabla # 5
Interacción Nivel de la dimensión Interacción Cara a Cara.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	64,7
Eficiente	6	35,3
Total	17	100,0

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis

H1 El 50% de los docentes se ubican en el nivel deficiente de la dimensión Interacción cara a cara en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

H0 El 50% de los docentes no se ubican en el nivel deficiente de la dimensión Interdependencia cara a cara en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019

Interpretación:

La Tabla 5 manifiesta que el 64.7% de los docentes se ubican en el nivel deficiente y el 35.3% se ubican en nivel eficiente, de la dimensión Interacción cara a cara en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” consecuencias que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y contradecir la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de la dimensión Responsabilidad Individual en los docentes de la escuela “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019.

Tabla # 6
Nivel de la dimensión Responsabilidad Individual.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	64,7
Eficiente	6	35,3
Total	17	100,0

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis

H1 El 50% de los docentes se ubican en el nivel deficiente de la dimensión Responsabilidad Individual en la escuela “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

H0 El 50% de los docentes no se ubican en el nivel deficiente de la dimensión habilidades sociales en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

Interpretación:

La Tabla 6 manifiesta que el 64.7 % de los docentes se ubican en el nivel deficiente y 35.3% se ubican en de la dimensión Responsabilidad Individual de la escuela “Teodoro Wolf” consecuencias que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y contradecir la hipótesis nula.

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de la dimensión Desarrollo de Habilidades Sociales en los educativos de la Institución Formativa fiscal “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019.

Tabla # 7
Nivel de la dimensión Desarrollo de Habilidades Sociales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	15	88,2
Eficiente	2	11,8
Total	17	100,0

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis

H1 El 50% de los docentes se ubican en el nivel deficiente de la dimensión de Desarrollo de Habilidades Sociales en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

H0 El 50% de los docentes no se ubican en el nivel deficiente de la dimensión Desarrollo de Habilidades Sociales en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

Interpretación:

La Tabla 6 manifiesta que el 88.2% de los educativos se ubican en el nivel deficiente y un 11,8% se ubican en un nivel eficiente, de la dimensión Desarrollo de Habilidades Sociales en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019 consecuencias que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y contradecir la hipótesis nula.

Objetivo específico 5

Determinar el nivel de la dimensión Evaluación grupal en los educativos de la Institución Formativa fiscal “Teodoro Wolf”, Guayaquil 2019.

Tabla # 8

Nivel de la dimensión Evaluación grupal en docentes.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14	82,4
Eficiente	3	17,6
Total	17	100,0

Fuente: Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis

H1 El 50% de los docentes se ubican en el nivel deficiente de la dimensión Autorreflexión del grupo en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

H0 El 50% de los docentes no se ubican en el nivel deficiente de la Autorreflexión del grupo en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” Guayaquil, 2019.

Interpretación:

La Tabla 6 manifiesta que el 82,4% de los educativos se ubican en el nivel deficiente y el 17,6% se ubican en un nivel eficiente, de la dimensión evaluación grupal grupo en la institución educativa fiscal “Teodoro Wolf” consecuencias que permiten aceptar la hipótesis de la investigación y contradecir la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados en nuestra investigación de acuerdo a nuestra hipótesis general propuesta en la institución de acuerdo a la tabla 3 se evidenció el 70.6% de preferencia regular en las estrategias de trabajo colaborativo en la escuela Teodoro Wolf. La ejecución del trabajo colaborativo como una destreza de gestión académica permitió a todos los maestros expresar sus opiniones sobre cada uno de los temas estudiados. Como seres sociales, a veces no hay inclinación a reconocer la asertividad en el punto de vista de los demás. Sin embargo, si se reconoce la opinión del otro y los comentarios se proporcionan con argumentos teóricos y prácticos, es posible negociar diferentes criterios para la palabra. Encontramos una relación con el trabajo de Rentería (2009), quien en su disertación "Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia en el Colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar en la sesión de la mañana" concluye que el director o maestro administrativo debe ser el indicado, quienes proponen, dirigen, organizan y organizan proyectos o estrategias educativas con la participación activa del equipo de coordinadores, docentes administrativos de la institución. Esta responsabilidad social y administrativa del rector y del profesorado debe reflejarse en el trabajo cotidiano de la educación institucional. En definitiva, esta estrategia consiste en apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar del rector o director docente. Como representante legal y administrativo del centro educativo, también encontramos a Vargas (2010), quien en su tesis de diploma "Gestión pedagógica de la enseñanza" por grupos cooperativos". Concluyó que la institución educativa tiene un proyecto educativo institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo en equipo colaborativo. Las políticas institucionales y la estructura organizacional priorizan el trabajo cooperativo y la educación pedagógica para mejorar el rendimiento docente. Los docentes de la institución educativa de gestión educativa para mejorar la convivencia en el Colegio Rafael Uribe de Ciudad Bolívar en la sesión de la mañana" concluye que el director o maestro administrativo debe ser el indicado, quienes proponen, dirigen, organizan y organizan proyectos o estrategias educativas con la participación activa del equipo de coordinadores, docentes administrativos y docentes de la institución. Esta responsabilidad social y administrativa del rector y del profesorado debe reflejarse en el trabajo cotidiano de la educación institucional. En definitiva, esta estrategia consiste en apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar del rector o director docente.

Respecto al objetivo 1: Determinar el nivel de la dimensión interdependencia positiva en los docentes de la Escuela Teodoro Wolf Guayaquil 2019, Después de Johnson, Johnson y Holubec (1999) Dependencia efectiva, en detalle como una observancia entre los participantes, el compromiso propio y del grupo con el progreso del trabajo y el beneficio de la justicia frecuente (Echazarreta, Prados y Poch, 2009) Para lograr la interdependencia, es necesario establecer un conjunto de objetivos de grupo concurrentes y establecer la equivalencia y la afirmación de grupo para todas sus partes. De esta manera, fomentar un alto nivel de estimulación y participación requiere la búsqueda de un trabajo de solidaridad, la división estratégica de áreas y el supuesto de relaciones adicionales para el propósito de toda diligencia. El triunfo de cada sección está relacionado con la parte del conjunto y viceversa. En la tabla 4 las consecuencias representativas de la dimensión interdependencia positiva exhiben una preferencia regular del 76.5 % resultados contrastan con la hipótesis de la investigación.

En cuanto al objetivo 2: Determinar el nivel de la dimensión interacción cara a cara en los docentes de la Escuela fiscal Teodoro Wolf Guayaquil 2019. En la tabla 5 las consecuencias representativas de la dimensión, muestran una preferencia regular del 64.70 % y 35.30 % deficiente efecto que admiten consentir la hipótesis de la investigación Johnson, Johnson y Holubec (1999) señalan "maximizar las oportunidades de acción que permitan acciones personales de apoyo, mejora y facilitación entre los departamentos del grupo".

Para Romo (b / w), interactuar con el promotor significa alentar en lugar de insultar al grupo, no discriminarlos y cuidarlos (Velázquez Callado, 2010). "La disposición seguida por la ilustración auxiliar requiere que los miembros de un grupo tengan un perfil mientras trabajan juntos para realizar el procedimiento y promover el triunfo de los demás. Tiene que haber apoyo interpersonal para alcanzar mejores resultados grupales y personales para todos". (P.22)

Argumenta que la interacción busca el estímulo, la inclusión y la aplicación de la empatía con los demás. Es importante que los miembros trabajen juntos perfil por perfil.

Callado (2010), dirigida por Romo (b / w), nos mostró. Interactuar con los promotores es extremadamente importante ya que conduce al apoyo a la vida grupal desigual, la reciprocidad de recursos, el proceso de búsqueda efectivo, la discusión de opiniones y corrientes, la aprobación de acciones y la convicción mutua. El progreso de la

empatía y la seguridad, la estimulación que debe aplicarse, etc. (p. 23)

Los resultados mostrados en el estudio de esta dimensión nos muestran que hay un contraste con lo que mencionan los diferentes pensadores sobre el tema

En correspondencia al objetivo 3 Determinar el nivel de la dimensión Responsabilidad individual en los docentes de la Escuela Teodoro Wolf Guayaquil 2019 “Según Johnson, Johnson y Holubec (1999) “Trata de evitar la omisión de responsabilidades tan común en los trabajos de grupo”. Según Romo (s/f) El objetivo de la instrucción cooperativa es establecer que cada uno de sus miembros sea un personaje crecidamente enérgico para ellos mismos. El compromiso por uno mismo es la combinación hacia adherirse a esta primicia. Los estudiantes deben aprender juntos enfoques, habilidades y conocimientos de estrategias que puedan aplicar por su cuenta. (p. 21) Según Johnson, Johnson y Holubec (1999) "Trate de impedir la negligencia habitual de compromisos en el trabajo de conjunto.". Según Romo (s/f) El objetivo de la instrucción cooperativa es establecer que cada uno de sus miembros sea un personaje crecidamente enérgico para ellos mismos. El compromiso por uno mismo es la combinación hacia adherirse a esta primicia. Los estudiantes deben aprender juntos enfoques, habilidades y conocimientos de estrategias que puedan aplicar por su cuenta. (p. 21)

La Tabla 7 marca un nivel regular del 64.70 % y 35.30 nivel eficiente, efectos que admiten consentir la hipótesis de la investigación. Resultado que difiere a lo citado anteriormente por los diferentes autores.

En correspondencia al objetivo 4. Determinar el nivel de la dimensión desarrollo de habilidades sociales en los docentes de la Escuela fiscal Teodoro Wolf Guayaquil 2019 Para Johnson, Johnson y Holubec (1999) "Esperamos que las habilidades se comuniquen con fluidez, resuelvan problemas, intercambien y acompañen roles de liderazgo, habilidades que no son evidentes por sí mismas. Romo (b / w) señaló

Involucrar al maestro en un grupo y fomentar la colaboración no siempre es un signo de validez, ya que el maestro a veces carece de las habilidades generales del trabajo en grupo. Para que los grupos cooperativos sean efectivos y los estudiantes no tengan las habilidades generales para trabajar en grupos, necesitan ser educados y motivados. Cuantas más habilidades sociales tenga el maestro y más énfasis tenga, mayor será el rendimiento de las lecciones colaterales en el aula. (P.22)

Esto implica que la progresión de habilidades comunes debe comenzar en el contexto

del compromiso conjunto. Cuanto antes tenga más competencias, más maduras serán sus tasas de rendimiento. Ayudas de invención didáctica Universidad Politécnica de Madrid (2008), nos expresa.

Son necesarios para la correcta práctica y la correspondencia del conjunto, la ilustración y también los talentos con las secciones. Las funciones que desempeña cada hombre en el grupo (líder, computadora, presentador, etc.), su aprobación o aceptación negativa por parte de sus compañeros, la comisión que hace que surjan de posibles dificultades, el entorno habitual en el que se encuentra, son argumentos con los que los alumnos tienen que entrenarse. (P.8)

Se sugiere que las competencias generales aprueben el progreso de las relaciones dentro del grupo y sean útiles para lograr un movimiento apropiado del conjunto.

La tabla 6 muestra un nivel regular del 88.2 % y 11.8, nivel eficiente, efectos que admiten consentir la hipótesis de la investigación. Este resultado difiere totalmente de lo enunciado por los pensadores de esta dimensión.

En correspondencia al objetivo 5 Determinar el nivel de la dimensión evaluación grupal en los docentes de la Escuela fiscal Teodoro Wolf Guayaquil 2019. Para Johnson, Johnson y Holubec (1999) Las partes del conjunto discuten el tema del trabajo conjunto de acuerdo con los objetivos, la diligencia y los efectos que conducen al aprendizaje adquirido. Sobre esta base, se toman sus decisiones y se describe su plan de ajustes y mejoras.

Se argumenta que, como grupo, deberían pensar en los objetivos y en los resultados de aprendizaje. Esto les ayudará a cambiar el procedimiento o a considerar nuevas medidas correctivas.

Cabe señalar que existen circunstancias cotidianas en todos los miembros de la institución educativa que reflejan problemas internos, incluidos.

Según lo confirmado por Barkley, Croos y Howell (2007), hay muchos autores que notan las discrepancias entre los conceptos de cooperación y colaboración que surgen de diferentes perspectivas epistemológicas sobre aspectos y herramientas de uso de la palabra, en lugar de la ilustración. Los escolares más rentables. En el contexto de este trabajo el término se enfatiza en colaboración. Según Jonassen (1991, 1994), Duffy y Cunningham (1996) señalan los elementos de cooperación en el concepto de doctrina constructivista general según las hipótesis de Piaget y Vygotsky. Debido a la presión de diferentes opiniones, el entorno general es esencial tanto para el progreso cognitivo como para el

sentido común. Es explícito, está ocupado por la acción y la cooperación con los demás. Hill (1990) se refiere a la enseñanza colaborativa como un tipo de evaluación en la que trabaja la subsidiaria o el grupo, la intervención se mueve y colabora con profesores y estudiantes, y la evaluación que resulta de un comentario activo de los socios, están interviniendo en sus enseñanzas y están comprometidos en investigaciones que los apoyan en primer plano.

La Tabla 8 marca un nivel regular del 82.4. % y 17.6 nivel eficiente efectos que admiten consentir la hipótesis de la investigación Estos resultados contrastan con los diferentes pensadores en cuanto a esta dimensión.

De la investigación se concluye que la institución educativa cuenta con un proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa.

V. CONCLUSIONES

La variable de Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil - 2019. Basándome en los resultados estadísticos de la investigación se busca llegar al cuerpo docente, para que se involucre en el trabajo colaborativo en beneficio de la institución, ya que los resultados que arroja la investigación son desfavorable en cuanto a la aplicación del trabajo colaborativo que es %70.60 como lo señala en la tabla #3, el trabajo colaborativo permite integrarse en grupos de pares que permiten una forma diferente de adquirir conocimiento, teniendo en cuenta no solo conocimiento individual, sino también los de compromiso personal, lo que permite discutir individualmente.

La dimensión Interdependencia Positiva, en los docentes de la institución educativa Teodoro Wolf, Guayaquil, 2019, es regular, con un 76.5% como señala la Tabla 4. La interdependencia positiva es beneficiosa porque fomenta el trabajo en equipo y está relacionada con los principios pedagógicos. A través de esta interdependencia logramos aprendizaje y éxito al mismo tiempo. Tenemos que trabajar para lograr un fin, y todos los que trabajen para este propósito deben ser personal y en grupo. Esto tiene relación con todo lo que hacemos, y más con el trabajo en equipo, porque debemos comprometernos con nuestro trabajo y el de nuestros socios para que funcione y así lograr el aprendizaje mutuo y el éxito. Al mismo tiempo, necesitamos saber que, como seres sociales con los que vivimos y necesitamos otras personas, es mejor que trabajar juntos utilizando el valor de la responsabilidad.

La dimensión "Interacción cara a cara" en los docentes de la institución educativa Teodoro Wolf, Guayaquil, 2019, es regular, con un 64.70% como señala la Tabla 5. Si bien la interdependencia positiva en sí misma puede tener un cierto impacto en los resultados alcanzados, la interacción cara a cara entre los individuos tiene un mayor impacto en los esfuerzos para lograr relaciones interesantes, atractivas y un mayor ajuste psicológico y habilidades sociales. Intercambian los recursos necesarios, como información y materiales, procese la información de manera efectiva.

El nivel de responsabilidad individual en los docentes de la institución educativa Teodoro Wolf, Guayaquil, 2019, es regular, con un 64.70% como señala la Tabla 6. Cuánto esfuerzo hace cada miembro en el trabajo grupal para determinar quién necesita más ayuda y motivación. El progreso del grupo en el logro de la meta, proporciona comentarios tanto a nivel individual como grupal. Asegúrese de que cada miembro sea responsable del resultado final.

El desarrollo de habilidades sociales en los docentes de la institución educativa Teodoro Wolf, Guayaquil, 2019, es deficiente, con un 88.2% como señala la Tabla 7 A través de este trabajo hemos visto la cantidad de factores que influyen en la forma de movernos en la sociedad, según sea la manera en que nos ven los demás, o nosotros mismos queremos que nos vean. Es la escuela, junto con la familia la responsable de educar a un niño de forma integral, y ello implica enseñarle a moverse con éxito en esta sociedad en que deberá vivir. Por tanto, no debemos olvidar a la hora de educar estos pequeños pero grandes detalles que harán de su paso por la vida un exitoso paseo a través de esta sociedad en la que está inmerso.

El nivel de la dimensión evaluación grupal en los docentes de la institución educativa Teodoro Wolf, Guayaquil, 2019, es regular, con un 82.40% como señala la Tabla 8. Los miembros del grupo deben pensar y debatir entre sí en qué medida logran sus objetivos y mantienen las relaciones de trabajo, cuáles de las acciones de los miembros son útiles y cuáles no, y tomar decisiones sobre las acciones que se continuarán o cambiarán. El desafío básico del aprendizaje colaborativo es para garantizar la responsabilidad personal. Dado que la percepción de la responsabilidad individual al tomar en cuenta la dependencia grupal es un requisito básico para el aprendizaje colaborativo, es más efectivo que las calificaciones reflejen una combinación de desempeño individual y desempeño grupal.

VI. RECOMENDACIONES

Fomentar el desarrollo de talleres en el establecimiento educativo que promuevan estrategias de colaboración para desarrollar mejores prácticas de integración entre docentes. Como asevera Sagoll (2011, p. 26) “un trabajo colaborativo es una acción seguida por un conjunto de individuos que ejecutan trabajos con un objetivo común que obedece de la acción de todas ellas.

Gestión de la capacitación de liderazgo descentralizado en estrategias de cooperación para ayudar a los docentes de la institución educativa a organizarse mejor en el desarrollo de tareas y tareas. (Pautt, 2011) , “afirma que lo que se dirige no se mantiene, como los procesos de control, los deberes y derechos que deben cumplirse”.

Promover mejores relaciones entre los docentes a través del cuerpo directivo para lograr un mejor trabajo pedagógico.

(Geoff Soutworth, 2011) Indica el liderazgo “como un asistencia que provee el trabajo de los otros para que obtengan excelentes resultados y progresen profesionalmente”.

Talleres educativos que enfatizan que la cooperación puede ser efectiva cuando existe una interdependencia genuina y positiva entre los docentes. (Fierro, 2015, p.42). “Para lograr una colaboración efectiva, los roles de los maestros y estudiantes deben ser cambiados. Promueve la visión general y la creatividad colectiva; El discernimiento adquirido está manifestado por un juicio de reflexión de la acción que admite que su confirmación colectiva”.

Los maestros incluyen planes fuera de la escuela que integran el trabajo colaborativo y crean un clima en el aula que fomenta el aprendizaje y genera una variedad de fuentes de interacción, promoviendo el progreso de la mayoría de los estudiantes, no solo de aquellos que son más capaces. Según Gómez y Mir (2011), “el rol del docente en el proceso educativo es prioritario. El docente es quien da vida y,

Significado para toda organización escolar. Es la persona que mantiene un contacto más largo con el alumno”.

Organice reuniones académicas que le permitan crear sistemas de colaboración que se combinen con el conocimiento multidisciplinario, ya que los factores que influyen en el aprendizaje y la dinámica del trabajo en grupo deben mejorarse. Gutiérrez (2015) Menciona en el artículo "Liderazgo clave para empresas exitosas en el futuro" de la revista High Level que muchas personas se preguntan qué factores harán que las empresas tengan éxito.

REFERENCIAS

- Aguilar Feijoo. (2014). La guía didáctica, un material educativo para promover el aprendizaje autónomo, evaluación y mejoramiento de su calidad en la modalidad abierta y a distancia de la UPTL. *Ried*, 192.
- Ahumda E. y Alberto J. (Marzo de 2016). sciencedirect. En *Business intelligence: Strategy for competitiveness development in technology-based firms* (pág. 158). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104215000807>
- Araujo y Teques . (2016). Decision-making, is it an observable behaviour?: Discussion of contrasting theoretical perspectives in use in the study of sport performance. *Cuadernos de psicología del deporte*, 14.
- Barkley. (2007). *Técnicas de aprendizaje colaborativo*. Madrid.
- Borea F. (17 de Marzo de 2017). *La toma de decisiones*. Obtenido de <http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/4/26/m0.pdf>
- Calle. (2017). *Identificación de factores para la articulación del Trabajo Colaborativo*. Bogotá: Marfil, S.A.
- Canas M. (24 de Octubre de 2018). *Qué es el método cuantitativo, características y diferencia con el cualitativo*. Obtenido de tendencias.: <https://tendencias.com/life/que-es-el-metodo-cuantitativo/>
- Cárdenas C y Farías G. (2017). Is there a Relationship between Management and Educational innovation? A Case Study at Higher Education Level. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17.
- Carvajal I. (2 de Mayo de 2019). *lizardo-carvajal.com*. Obtenido de <https://www.lizardo-carvajal.com/investigacion-basica/>
- Cívicos y Hernández. (2009). La Investigación Aplicada. *Revista educación*, 155-165.
- Coll. (2010). Teoría del aprendizaje colaborativo y teoría de la representación social: convergencias y posibles articulaciones. *Dialnet*, 121-145.
- Coll. (2010). Teoría del conflicto sociocognitivo. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, vol. 12, núm. 2, 121-145.
- Dillenbourg (1996), citado por Roselli . (2011). Teoría del trabajo colaborativo. En c. p. Dillenbourg (1996), *Teoría del trabajo colaborativo* (págs. 353-372.). Lisboa: ispa

- Delors y Jacques. (2010). *La educación encierra un tesoro*. África, América Latina y el Caribe, Asia: Santillana.
- Denise Vaillant. (2015). *Trabajo colaborativo*. Barcelona: Octaedro.
- Díaz A. (2017). Cinco consejos para tomar buenas decisiones. *Levante*, 2.
- Dillenbourg, citado por Roselli . (2015). *Teoría del aprendizaje colaborativo y teoría de la representación*. Argentina.
- Echazarreta, Prados y Poch. (2009). *trabajo colaborativo como estrategia de enseñanza*. República Dominicana.
- Echazarreta, Prados y Poch. (2009). *Trabajo Colaborativo como estrategia de Enseñanza*. República Dominicana.
- Equipos y talento. (2016). Cómo mejorar tu proceso de toma de decisiones.
- Escolme. (2016). Proceso de formación y desarrollo de talento humano *escolme*, 12. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v10n18/v10n18a12.pdf>
- Fidias. (2013). Proyecto de investigación. En i. d. proyecto, *Proyecto de investigación* (págs. 17-19). Episteme S.A.
- Fonseca C. (2016). Toma de decisión: ¿Teoría racional o de racionalidad Limitada? *Kálathos*, 13.
- Gamboa M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 32.
- García J. , Pimentel R y Colunga S. (Diciembre de 2016). Formación y desarrollo de la competencia toma de decisiones gerenciales en directivos empresariales a través del posgrado. *Scielo*, 20. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552016000200008&script=sci_arttext&tlng=en
- Geoff Soutworth. (2011). School Leadership - International Perspectives. En G. Soutworth, *School Leadership - International Perspectives*. New York.
- Glinz . (2005). *un acercamiento al trabajo colaborativo*. Mexico.
- Gómez y Villasís (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 7.
- Gonzáles (2017). *Esdística Descriptiva y Probabilidad*. Bogotá: Fundación Universidad de Bogotá .
- Gorsk. (s.f.). Teoría del conflicto sociocognitivo. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*.

- Guerra. (2008). Estrategias de aprendizaje colaborativo. En L. Guerra, *Estrategias de aprendizaje colaborativo* (págs. 11-34). Guadalajara, México.
- Guitert y Giménez. (2000). *el trabajo cooperativo en entornos virtuales de aprendizaje*. Barcelona: Gedisa.
- Henoa (2016). *scielo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/v20n3/art15.pdf>
- Hernández y Pascual (2016). Validation of a research instrument for the design of a self-assessment methodology for the environmental management system. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 8.
- Hernández Ignacio García & De la Cruz Blanco Graciela de las Mercedes. (diciembre de 2014). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742014000300012
- Hill. (1990). *Estrategias de enseñanza colaborativa*. Colombia: Kimpres.
- Játiva. (2014). “*El trabajo colaborativo como estrategia para construir conocimientos*”. Mexico.
- Johnson Johnson y Holubec. (1999). *el aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Editorial Paidó.
- Johnson y Johnson . ((1993). Trabajo cooperativo en el aula.
- Johnson y Johnson. (1989). Trabajo Colaborativo. En J. y. Johnson, *Aprendizaje colaborativo* (págs. 89-90). Buenos Aires: Paidós SAICI.
- Johnson y Johnson. (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. En J. y. Johnson, *El aprendizaje cooperativo en el aula* (págs. 54-64.). Buenos Aires: Paidós.
- Jonassen, Duffy y Cunningham. (1996). *Mindtools for Critical Thinking*. New York.
- Ledesma y Vaillant. (2015). Formación Docente. En D. Vaillant, *Denise Vaillant* (pág. 128).
- Lieberman. (1996). *el trabajo colaborativo del profesorado*. New York.
- López (14 de Marzo de 2018). *facso*. Obtenido de <http://www.facso.uchile.cl/noticias/141657/importancia-de-la-formacion-en-gestion-de-directivos>
- López P y Fachelli S. (2016). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: creative commons. obtenido de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdf>

- Martines (2016). Metodología para desarrollo de capacidades de investigación en sistemas. *Scielo*, 9. Obtenido de [https://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/spanish/capacity_development Primer_Spanish.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/spanish/capacity_development_Primer_Spanish.pdf)
- Martinez (2018). investigación descriptiva: tipos y características. *Lifeder*.
- Mercado (17 de Febrero de 2016). *investigación longitudinal y transversal*. Obtenido de prezi.: <https://prezi.com/ssffif58twfp/investigacion-longitudinal-y-transversal/>
- Minedu. (2017). *Aprendizaje colaborativo*. Quito: subsecretaría para la innovación educativa y el buen vivir.
- Molina (Junio de 2018). *liderazgo y toma de decisiones*. obtenido de recursosbiblio: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Molina-Fabiola.pdf>
- Morales (2016). *Diseño de guías didácticas para la enseñanza aprendizaje*. Obtenido de /repositorio.fucsalud.edu.: https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/001/416/1/redi_fca_-2016-11.pdf
- Pacha y Romero (Marzo de 2018). El control interno en la toma de decisiones gerenciales. Guayaquil, Ecuador.
- Pautt. (2011). Liderazgo y Dirección. En Pautt, *Liderazgo y Dirección* (págs. 213-228).
- Pazmiño T. (2017). Propuesta de un modelo de inteligencia organizacional como apoyo para la toma de decisiones estratégicas . 11. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Peñaloza y García. (2008). La argumentación como recurso para el aprendizaje colaborativo en Internet: . *Unama*, 12-13.
- Pico y Rodríguez. ((2012) http://bibliotecadigital.educ.ar/uploads/contents/trabajos_colaborativos0.pdf. Obtenido de http://bibliotecadigital.educ.ar/uploads/contents/trabajos_colaborativos0.pdf: http://bibliotecadigital.educ.ar/uploads/contents/trabajos_colaborativos0.pdf
- Pnbv (2015). plan nacional del buen vivir. -2015-2017. Montecriti, Manabi, Ecuador: Registro Oficial.
- Pochulu y Font (2016). desarrollo de la competencia en análisis didáctico de formadores de futuros profesores de matemática a través del diseño de tareas. *Scielo*, 28.
- Pont y Andre (2016). decision making in institutions of higher education in the amazon: Towards synthesis of rationalities L. *Estado, Gobierno y Gestión Pública* , 30.
- Portugal M. (2018). La experiencia en la toma de decisiones. *Conexiónesan*, 1.

- Pujòlas. (2001). atención a la diversidad y aprendizaje cooperativo en la educación. En Pujòlas, *atención a la diversidad y aprendizaje cooperativo en la educación* (pág. 23). Málaga: Aljibe.
- Regalado (9 de Agosto de 2016). Gilge. gestion educativa para la transformación educativa de la escuela. obtenido de <http://cilge.org/?m=201608>
- Rentería . (2012). *estrategia de gestión*.
- Revelo-Sanchez. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza. en revelo-Sanchez, *el trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza* (págs. 134, 2018). España: Paidós saice.
- Riquelme (27 de Enero de 2018). *Toma de decisiones: Concepto de vital importancia en la empresa*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/toma-de-decisiones/>
- Robles (2017). Los 15 Tipos de investigación científica y sus Características. *lifeder.com*.
- Rojas (2018). *Propuesta de las principales competencias estratégicas en la alta dirección, para una efectiva toma de decisiones en las Mip yMes*. Mx, México. Obtenido de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/4335/Propuesta+para+el+fortalecimiento+de+la+funci%F3n+directiva+en+una+instituci%F3n+de+educaci%F3n+b%El+si+ca.pdf;jsessionid=370DC1859358D26>
- Rotstein. (2006). El trabajo colaborativo en entornos virtuales de aprendizaje. *Revista Cognición No. 7, 7*.
- Ruiz , Galindo y Martínez . (2015). El trabajo colaborativo. Edith Inés Ruíz Aguirre, *el trabajo colaborativo* (pág. 20). Guadalajara, Jalisco, México: Cenid.
- Ruiz. (2012). La influencia del trabajo cooperativo. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 15-20.
- Sáez F. (2019). *El arte de tomar decisiones*. Obtenido de Facilethings: <https://facilethings.com/blog/es/making-decisions>
- Sandoval E y Diaz S. (2016). procesos de toma de decisiones y adaptación al cambio climático. *ambiente & sociedades*, 20.
- Saniger (2016). *planificación de la docencia universitaria por competencias y elaboración de guías*. Obtenido de [http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/form_apoyo_calidad/programa-de-formacion-permanente/curso_planificacion/2edicion/materiales/sesion8/!](http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/form_apoyo_calidad/programa-de-formacion-permanente/curso_planificacion/2edicion/materiales/sesion8/)

- Santos (Enero de 2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres* . Obtenido de www.fcfm.buap.mx: <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Snyder y Diesing. (1995). *la toma de decisiones*. presentaciones .
- Toro (2017). *Entendiendo la toma de decisiones en aula de profesores de matematicas en instituciones de acceso abierto*. Santiago, Chile.
- Torres. (2014). Trabajo Colaborativo como estrategia para construir conocimiento. En E. y. Ramirez, *Trabajo Colaborativo como estrategia para construir conocimiento* (págs. 89-101). Madrid.
- Treviño y Villalobos (2016). *Unesco*. obtenido de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/multimedia/field/Santiago/pdf/Recomendaciones-de-Politicasy-educativas.pdf>
- Vargas. (2014). una mirada al trabajo colaborativo. En González-Vargas, *una mirada al trabajo colaborativo* (págs. 115-134). Mexico.
- Velázquez . (2010). *aprendizaje cooperativo*. Barcelona: Inde.
- Villalustre y Moral. (2012) estrategias innovadoras de explotación de la Web 2.0 para un aprendizaje en red exitoso. en P. U. Lima, *estrategias innovadoras de explotación* (págs. 12-19). Lima, Perú: Universidad de San Martín.
- Vogel M. (14 de septiembre de 2018). *cronograma de actividades* . obtenido de <https://www.tablerodecomando.com/cronograma-de-actividades-ejemplo/>
- Walss. (2015). *el trabajo colaborativo: una herramienta de los docentes y para los docentes*. Buenos Aires: Campus Laguna.
- Zapata y Paparella (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresa. *Compendium*, 27.
- Zwilling M. (2018). 7 claves para tomar la decisión correcta desde la primera vez (y todo el tiempo) . *entrepreneur*, 2.

ANEXOS

EN CAMINO A UNA CULTURA COLABORATIVA ENTRE DOCENTES

RESUMEN

Con este capítulo nos planteamos reflexionar sobre la necesidad de avanzar hacia una nueva cultura colaborativa entre docentes. Partiendo de una revisión conceptual que clarifique el verdadero significado del trabajo colaborativo planteo los elementos y dimensiones que configuran el marco conceptual de lo que realmente significa una actuación colaborativa entre el profesorado. Se establecen los aspectos fundamentales que determinarían una posible cultura colaborativa. El propósito del trabajo es ofrecer una revisión que sirva como sustento para convencernos de que se puede compartir y cooperar también desde el ámbito universitario y con ello romper modelos pedagógicos individualistas.

En la educación de hoy, todavía hay profesores interesados en la forma tradicional de enseñanza, que se basa en clases expositivas dirigidas a los alumnos que escuchan de forma pasiva. Una clase que se centra en el profesor y muestra poca colaboración e interacción entre los escolares. Con escasas oportunidades de reflexión y proceso de habilidades sociales y cooperativas. Debe entenderse por qué, cuando hay tanta evidencia teórica y práctica de los muchos beneficios de trabajar juntos, esto no se anuncia en la escuela ni en el aula. Hay muchas razones, que van desde el conocimiento limitado de esta estrategia hasta el temor de que los maestros pierdan su disciplina y pierdan el contenido del plan de estudios. El trabajo cooperativo es algo complejo que lleva tiempo. Es necesario promover y promover una cultura de cooperación en la escuela. Es importante involucrar a toda la comunidad educativa para comprender y abordar este problema.

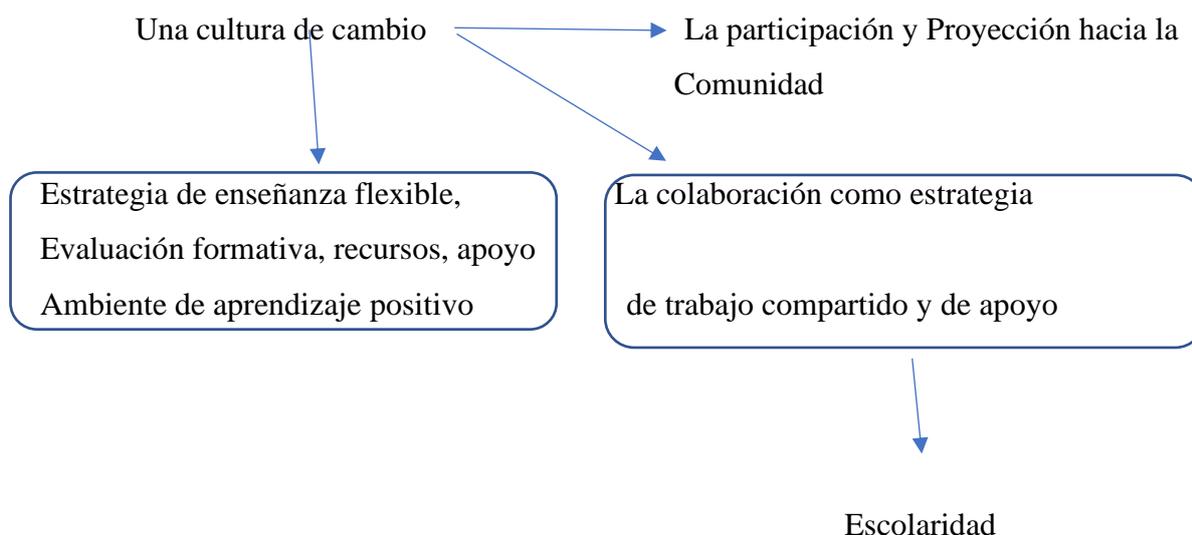
INTRODUCCIÓN

El profesor experimenta con nuevos métodos en su práctica docente. Gran parte de la maestra es un reto, para otros puede ser una imposición, el costo de vertimiento, pero de una manera u otra, nos vemos obligados por nuestra profesión como maestro, para ponerse en contacto con nuestros colegas en el mismo campo de conocimiento, para resolver la enseñanza y las situaciones de aprendizaje surge, intercambiar información, compartir recursos, y todo porque actuamos en el mismo contexto, el mismo microsistema, nuestros estudiantes con necesidades educativas específicas se manifiestan, se están moviendo en una estructura organizativa específica y caracterizar las prácticas educativas. Dado este conjunto de factores que nos unen más que dividir, no hemos aprendido a aprender de los demás, sino de nosotros mismos. Nos estamos moviendo en un micro-sistema en el que podemos identificar una serie de obstáculos claros que según algunos autores (Hargreaves 1991, 1996, Fullan y Hargreaves 1997, Hargreaves, Mcmillan y Wignal 1992) definen en gran medida el papel de la Universidad profesor: el individualismo que caracteriza el desempeño de la labor profesional de los maestros, a veces por la estructura organizativa de la escuela y otra forzado o como una defensa estratégica contra los problemas que surgen o simplemente como una decisión personal en el ejercicio de su función profesional.

La balcanización entre profesores que solo se refieren a grupos muy específicos y cerrados e incluso a competidores entre ellos y actúan para diferentes propósitos. - La institución educativa caracteriza el desempeño del maestro, que consiste en una cooperación obligatoria impuesta externamente, de modo que ya no es una cooperación espontánea y voluntaria que crea relaciones interpersonales que comparten un objetivo común: la solución conjunta de las situaciones educativas que resultan de la heterogeneidad.

La cooperación agradable como la situación en la que existen relaciones interpersonales positivas, pero estas no afectan realmente a los verdaderos enfoques de la cooperación, a menudo se limitan a un intercambio material y no a decisiones reflexivas y temas críticos. Si queremos empujar y superar los obstáculos descritos, es hora de aprovechar las posibilidades del nuevo marco de educación universitaria para emprender una revisión colectiva en la dirección de una nueva cultura universitaria para la cooperación entre diferentes profesionales y universidades. Tomar una serie de acciones que definen qué es la colaboración. 127 7.

Aunque algunas voces críticas nos han recordado hace mucho tiempo (Antúnez, 1999) que en nuestras prácticas de enseñanza llegamos a las mayores discrepancias que debemos eliminar: por un lado, queremos la colaboración a través del trabajo en equipo de nuestros estudiantes, agrupados después, promoviendo constantemente el aprendizaje. Los agrupan o los reúnen de acuerdo con diferentes criterios y los obligan a trabajar en equipo, cuando nuestras prácticas como profesores son individualistas y no colaborativas. Murzi y González (2006) señalan que en la mayoría de las instituciones educativas, tradicionalmente, existe docentes con conocimiento de trabajo individual caracterizada por el aislamiento del docente, que considera su trabajo cotidiano más bien privado. Aula. El maestro debe repensar su práctica en el diseño de situaciones de aprendizaje, pero en general, la reflexión se hace sola, lo cual no es suficiente para resolver los problemas que surgen en la práctica en el aula o las dudas que lo infestan. A pesar de las tesis de varios autores (Ferrerres e Imbernon, 1999, Escudero 1993 y Bolívar, Domingo y Fernández, 2001), optan por la cooperación como activador para el desarrollo personal y profesional de los docentes, donde las lecciones reflejan esta mejora. Es hora de reflexionar sobre por qué la cultura de colaboración entre docentes está más presente en el papel del docente investigador que en la enseñanza de la misma facultad, cuando el requisito principal del aprendizaje es un diseño grupal y cooperativo en la extracción y aplicación. de los profesores centrados en el conocimiento. El comienzo de un proceso de cambio hacia una cultura colaborativa depende en gran medida de una serie de dimensiones que reflejamos.



Delimitación conceptual del trabajo colaborativo

Los términos aprendizaje cooperativo y aprendizaje colaborativo a menudo se usan indistintamente. Esta distinción conceptual se refuerza porque en ambos casos existe un sentido de cooperación en el trabajo conjunto para lograr cosas y resultados. Estos términos tienen sus orígenes en respuesta al aprendizaje tradicional entre los estudiantes y los profesores más individuales y competitivos. Debido a la falta de una cultura de cooperación entre los profesores universitarios y otros contextos pedagógicos, cada uno de los términos dados se utiliza de manera inapropiada, aunque el propósito de este capítulo es precisamente analizar el verdadero significado y su aplicación en el contexto académico del término trabajo colaborativo. Al utilizar los obstáculos descritos en comparación con el concepto de trabajo colaborativo, podemos extraer una serie de aspectos que pueden estar presentes en cualquier conceptualización del trabajo colaborativo: no es solo otra técnica, sino una filosofía de interacción y una forma implícita de trabajar. Para desarrollar conocimientos y habilidades individuales, así como para desarrollar una actitud positiva hacia la interdependencia y el respeto por las contribuciones. El término se entiende como la planificación y ejecución del trabajo de manera educativa y como una interacción estructurada de los docentes (OCDE, 1989); o entendido como procesos de cooperación, cohesión y apoyo (Murphy, Hallinguer y Mesa, 1985); así como una forma de consenso y trabajo en equipo del profesorado (Scheerens, 1992). Una revisión conceptual de varios autores sobre el trabajo colaborativo (Panitz y Panitz, 1998 y Salinas, 2000) ha establecido una serie de elementos en la conceptualización del trabajo colaborativo:

Cooperación e interacción para lograr el objetivo de un grupo de profesores trabajando juntos; El docente decide cómo realizar la tarea, los procedimientos, la división de tareas y las responsabilidades y tareas; Adquirir habilidades y actitudes que surgen a través de la interacción grupal. Construcción de consentimiento a través de la colaboración de los integrantes del grupo; Situación en la que dos o más personas aprenden juntas o intentan aprender algo.

Participa con la autoridad y se asume el compromiso de las labores grupales.

Como resultado, la colaboración se realiza a través del trabajo en equipo, donde los miembros aprenden a trabajar juntos para resolver problemas comunes, problemas y dificultades y tomar decisiones por consenso. Este proceso de colaboración refleja la comunicación con el objetivo de compartir e intercambiar información y materiales a través de una ayuda efectiva para mejorar los objetivos y sugerencias diseñados. Este proceso de

colaboración no se pudo completar sin una autoevaluación continua con medidas y revisiones basadas en las demandas y sugerencias de mejora. Por lo tanto, el trabajo colaborativo valida las interacciones sociales, la responsabilidad individual y un producto terminado que se enriquece en gran medida por un consenso que se deriva de la diversidad y el diálogo y la negociación y reflexión de cada miembro. A partir de estos enfoques en el trabajo colaborativo, se identifica un conjunto de características que los distinguen del trabajo grupal y otras formas de organización grupal, tales como:

Se basa en una fuerte interdependencia de los diversos miembros que lo conforman, de modo que el alcance final de los objetivos afecta a todos los miembros; Se ha determinado la responsabilidad individual por la meta final; La formación de grupos en el trabajo colaborativo es heterogénea en la capacidad de identificar características de los miembros; En contraste, estos son más homogéneos en el aprendizaje grupal tradicional; Todos los miembros son responsables conjuntamente de ejecutar las acciones en el grupo; El compromiso de cada miembro del grupo es simultánea; El logro de los objetivos se persigue mediante la realización (individual y conjuntamente) de las tareas; Existe una correlación positiva entre los sujetos; Desafíe a los participantes: habilidades de comunicación, relaciones simétricas y recíprocas, y el deseo de compartir la resolución de la tarea. Lo que es importante en la cooperación no es la mera presencia de interacción e intercambio de información entre los miembros del grupo, sino su naturaleza.

En este sentido, Stuart y Scott (1990) se refieren al principio de acción en la cooperación de los maestros sobre la percepción del individuo, que alcanza sus objetivos solo cuando el resto de los participantes alcanza sus objetivos, no el simple resumen de las intervenciones sino los comunes. Interacción para lograr objetivos predeterminados. Varios autores (Little, 1982, Murphy, Hallinguer y Mesa, 1985) se han referido a una serie de principios generales que se requieren para poner en marcha actividades de trabajo conjunto. Destacamos lo siguiente:

La información entre los participantes debe ser frecuente, fluida y rápida; La presentación de ideas, principios, acciones debe ser clara y precisa; No basta con contribuir, hay que justificarlo; Todas las contribuciones deben ser tratadas de manera crítica y constructiva; Todos los miembros tienen que presentar ideas o argumentos; La información debe estar disponible para todos los miembros. No debe haber mensajes ocultos; Se debe establecer un calendario para las intervenciones y la formación de ideas comunes; No solo se debe alcanzar

un consenso de acuerdos o desacuerdos, sino también un consenso de argumentos. Los resultados obtenidos no deben ser el producto sumativo del trabajo en grupo, sino su negociación y cohesión.

Al iniciar sesiones de trabajo conjuntas en entornos telemáticos, se deben aclarar los medios de comunicación que se deben utilizar y las funciones a las que se asigna cada uno.

Todos tienen que conocer las reglas de trabajo del grupo.

Cada miembro del grupo debe asumir la responsabilidad individual por el desempeño de la actividad; Por lo tanto, deben ser responsables del trabajo final.

Para que el trabajo colaborativo funcione, se deben establecer relaciones socio afectivas positivas entre los participantes. Debe haber relaciones de interdependencia positiva entre los diferentes miembros.

Para completar la delineación conceptual, destacamos un conjunto de normas éticas que son necesarias para respetar a los participantes para que se pueda hacer el trabajo común. Las contribuciones de todos los participantes deben respetarse y evaluarse de acuerdo con su contenido, no la persona que lo realiza. Tenemos que asumir que el grupo responsable de las decisiones es el grupo; Necesitamos desarrollar estrategias y técnicas para la comunicación, el intercambio y la aceptación de ideas. Debe fomentarse una dependencia mutua positiva de todos los miembros del grupo. Todos los participantes deben tener las mismas opciones de intervención, y cada liderazgo debe comenzar desde una posición democrática.

Concluimos esta sección con los elementos que pueden estar presentes en la colaboración entre los docentes: La colaboración a través de la cual podemos desarrollar el trabajo en equipo y compartir objetivos, recursos y logros; La comunicación como un instrumento de ayuda mutua efectiva que nos permite reflejar nuestros logros y resultados y lograr una educación de calidad; Un trabajo en equipo en el que aprendemos a resolver juntos las situaciones educativas emergentes; La existencia de responsabilidad individual en la tarea asignada, así como la comprensión y la responsabilidad de todos los miembros, para quienes el trabajo de todos es más relevante que el trabajo de uno solo; Una evaluación formativa y continua de las acciones del profesorado, indicando las fortalezas y debilidades y posibles sugerencias para mejorar; Desarrollo planteado

Los docentes deberían utilizar las posibilidades de cambio y adaptación al nuevo espacio, al mismo tiempo que reflexionan sobre los hábitos individualistas que están tan

profundamente arraigados en la cultura. Las demandas actuales de capacitación en nuevos métodos y prácticas docentes diversificadas, dada la movilidad y diversidad de los estudiantes universitarios actuales, requieren compartir experiencias, recursos y materiales, convertirse en redes y aprender de lo que hacen los demás profesionales y lo que hacemos cada uno de nosotros. De esta manera, la institución educativa no es solo un lugar de aprendizaje para los alumnos, sino también para los docentes. Al revisar los enfoques ya descritos, Mingorace (2001) señala que el aprendizaje en equipo basado en la educación es el proceso mediante el cual los maestros desarrollan la capacidad de trabajar juntos para lograr los resultados esperados. Este tipo de aprendizaje tiene tres dimensiones:

La necesidad de un pensamiento común para descargar el permitido de las energías agregados en solucionar dificultades; La necesidad de una acción creadora y regulada para promover la acción mediante la cual cada miembro permanece consciente como individuo y complementa las acciones de los otros miembros del grupo; El papel de los miembros del grupo en otros equipos de trabajo para animarse unos a otros a aprender cómo trabajar en equipo. Aquí está el elemento básico del diálogo y la cooperación.

Por lo tanto, observamos que la mejora de los docentes en el trabajo conjunto es más una medida Colectivamente, el individuo que es característico de la presencia de una cultura profesional colaborativa. Hargreaves (2003)” propone la colaboración como la solución a tantos momentos difíciles en la vida profesional de los educadores y dicta varios principios, como el apoyo moral, al exigir el apoyo de los individuos para abordar los problemas que existen en la práctica”.

Ocurrir aumentar la eficiencia al evitar la duplicación y promover la complementariedad y continuidad entre los temas; Reducir la congestión facilitando el reparto de tareas; Crear expectativas compartidas participando en tareas que comparten el mismo objetivo; Reducir la inseguridad y crear confianza colectiva; La formación del profesorado para ser más seguro de sí mismo; Promover la reflexión común; y más oportunidades para que los maestros aprendan unos de otros. Por lo tanto, la colaboración de maestro a maestro es el trabajo de dos o más maestros que comparten recursos para lograr propósitos específicos durante un período de tiempo, con ciertas características que pueden dividirse en los siguientes grupos: Es voluntario; Se establece en técnicas de colegialidad similares; no hay supremacía por parte de ninguno de los agentes; bajo los mismos contextos, independiente de las situaciones jerárquicas o administrativas; Se basa en la honradez y el compañerismo mutuo; Por lo tanto,

implica un cierto enfoque ideológico (ausencia de jerarquías, justicia, igualdad entre los participantes, deseo de transformación y mejora) (Hall y Wallace, 1993); A diferencia de la colaboración simple, se supone que el diseño de lo que se va a lograr o desarrollar es compartido y participativo. Acuerdo sobre la metodología de trabajo y discutir y evaluar en común el proceso y los resultados.

Entonces, entendemos cómo Bell (1992) entiende que un conjunto de responsabilidad radica en un conjunto de individuos que trabajan unidos, comparten percepciones, tienen una propuesta común, están de acuerdo con los procesos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso y resuelven sus diferencias en los abiertos. Las discusiones y todo lo que no aparece automáticamente, pero se debe desarrollar gradualmente. Con el trabajo de Murzi y González (2006), las conclusiones se presentan a quienes llegan después de un estudio con profesores universitarios que habían participado en un proyecto de trabajo conjunto:

La vocación de la facultad, que intervino en el programa de trabajo colaborativo, fue un factor fundamental en el cambio ya que, debido al gusto de su enseñanza, experimentaron otras formas de trabajo que habían resultado positivas para ellos y para el estudiante. Como un esfuerzo de equipo, el desarrollo de programas técnicos relevantes es altamente productivo, ya que permite el consenso entre las facultades del área sobre la organización del trabajo, la complementariedad y la continuidad del contenido, el uso del laboratorio de idiomas y otros recursos, y el establecimiento de programas internos. Los requisitos en el aula y los arreglos para su evaluación en las diferentes asignaturas. Los docentes ven el trabajo colaborativo como un crecimiento personal y profesional, ya que fortalece sus prácticas al tiempo que proporciona seguridad y tranquilidad. Tienen una reflexión común que proporciona soluciones alternativas y respuestas a las incertidumbres e inquietudes del aula sobre las actividades de gestión educativa, y la toma de decisiones facilita situaciones difíciles y complejas que conforman la educación. El trabajo colaborativo fomenta el desarrollo y la aplicación del currículo, ya que los docentes actúan de acuerdo con los principios del trabajo interdisciplinario, la organización del contenido, el sentido de complementariedad del currículo, la vinculación y el intercambio de contenido en beneficio de los estudiantes y, por lo tanto, de la institución. La cooperación se reforzará y se mantendrá si existe un objetivo común que sea claro y alcanzable para los maestros involucrados, la afirmación mutua y la motivación para que la actividad logre objetivos comunes que informen sobre beneficios personales y profesionales, por obvios que parezcan.

Este estudio muestra una vez más lo importante que es el trabajo colaborativo en la promoción de proyectos de mejora docente que no solo crean satisfacción, sino que también combinan educación, enseñanza y mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Otros estudios, aunque desarrollados en diferentes contextos, tienen características similares. Este es el caso del estudio de Barrios (1997) sobre docentes de secundaria, donde se menciona que los docentes ven la coordinación con otros docentes como una estrategia que les da seguridad, especialmente en tiempos de inseguridad en que los docentes enfrentan más respuestas en Intercambio profesional que en los cursos en los que participan. Hay limitaciones de tiempo bajo estas limitaciones, ya que la colaboración dedica más tiempo a las actividades de trabajo en equipo.

El trabajo colaborativo y colaborativo de los maestros les permite trabajar juntos para lograr una meta de manera más efectiva y eficiente. En este caso, los alumnos aprenden. También la acción sinérgica y la cooperación según Antúnez (1999). "Le permite analizar problemas comunes basados en criterios más amplios y mejores. Proporciona a nuestros estudiantes la calidad de educación que sin duda merecen, y presupone que existen ciertos enfoques comunes entre las personas a quienes enseñamos, así como juicios y elementos de acción competentemente afines. Estos requisitos no son posibles sin la coordinación adecuada que ofrece la colaboración a través del trabajo en equipo." (P.90)

Prats, Guzmán, Cruz e Imbernón (2008) señalan en un artículo en el que comparten sus experiencias de colaboración que el trabajo conjunto coordinado de profesores con diferentes perfiles crea uno real. Espacio para la formación profesional de profesores universitarios. Este espacio permite el intercambio de visiones, experiencias y prácticas, lo que favorece un acercamiento entre profesores principiantes, avanzados y experimentados, y promueve la reflexión sobre el concepto de la práctica docente en general y la práctica de la enseñanza personal. En el mismo ensayo, mencione. Los autores señalan que sus experiencias de trabajar juntos no fueron sin dificultad, ya que no siempre es fácil complementar los estilos de enseñanza o cambiar los planes de acción de la enseñanza que tienden a evolucionar y "arreglar" con el tiempo. Grandes retos la voluntad de reconstruir para relajarse o incluso cambiar ciertas dinámicas y prácticas pedagógicas y estar abierto a nuevas formas en el aula. Después de la experiencia, los autores creen que este espacio de reflexión colaborativa los acerca al concepto de un maestro que no trabaja como individuo,

sino que está capacitado para aprender de los intercambios con otros y otros para ser un mejor maestro.

En la misma línea, Antúnez (1999) enfatiza este tema señalando que el peso de la evidencia y las terminaciones de varias culturas indican clara y enfáticamente que la colaboración entre docentes también es uno de los criterios clave de calidad. , Estudios como el de Muñoz-Repiso (1995) en el contexto español apoyan estas tesis. Teniendo en cuenta los saberes e indagaciones relacionadas con la enseñanza y la distribución de estudiante llevados a cabo en nuestro contexto (por ejemplo, Gairín 1996, Martín-Moreno 1995 o Molina 1995), una vez más es evidente que el equipo docente enseña estudios sobre el trabajo es un área que en Nuestro país es muy poco analizado y ha despertado poco interés. Por esta razón, como menciona Antúnez (1999), aún no sabemos mucho sobre lo que está sucediendo en términos meteorología y la cultura de los grupos de maestros, las motivaciones que tienen para la colaboración grupal. o cómo funcionan los equipos que los educadores formales e informales en los centros educativos. Por otro lado, parece comprobado que en otros países y contextos, la cooperación entre profesores e incluso entre otros centros formativos es uno de los factores clave para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes. Esto está confirmado por varios estudios, tradicionales de Little (1982), Purkey y Smith (1983), Stuart y Scott (1990) en los Estados Unidos; o por Rutter, Maughan, Mortimore, Ouston y Smith (1979) o Reynolds (1992) en el Reino Unido.

Lo que hacemos y lo que podemos hacer Durante muchos años, algunos maestros, más que otros, han creído en la tarea de enseñar que lo hicimos bien, hicimos lo mejor que pudimos con el rigor y lo crítico y reflexivo. Pensamiento disciplinario, pero ciertamente lo hemos hecho solos, no hemos intercambiado experiencias, reflexiones, problemas, soluciones y decisiones, aunque ciertamente notas y materiales, pero no nos hemos sentado a hablar, repensamos lo que hacemos, lo que hacemos. Lo hacemos y lo que funciona o no funcionó. La cooperación, la comunicación, el trabajo en equipo consensuado y la responsabilidad compartida no estaban disponibles o no estaban disponibles a tiempo. Como resultado, tuvimos diferentes programas y asignaturas que pertenecían a la misma disciplina, pero tenían diferentes objetivos y estilos de enseñanza, aparentemente como resultado de este aprendizaje diferente entre los estudiantes de la misma asignatura y contenido, diferentes calificaciones basadas en una amplia variedad de criterios de evaluación. Hemos considerado esta heterogeneidad, que en muchos casos enriquece este obstáculo. Pero

definitivamente estamos cambiando, nos están cambiando, algunos maestros lo necesitan, pero otros son reacios. Muchos otros ya están progresando o reflejando otras formas de práctica pedagógica no solo entre los estudiantes, sino también en las facultades que comparten esta universidad. Lo que podemos hacer: lo que ya hacemos:

Trabajar y participar en las redes que se definen por la difusión del trabajo colaborativo de los profesores participantes y que ya somos numerosos.

Desarrollo colaborativo y colaborativo de guías de estudio, expresiones, intercambio y elaboración de su contenido y aplicación disciplinaria. Uso de herramientas de colaboración: El portafolio docente; La evaluación formativa y continua. Apoyo a grupos de formación, foros y conferencias; Más discusión en los propios departamentos sobre aspectos metodológicos innovadores que se incorporan a nuestras disciplinas y pueden ser compartidos por el grupo de maestros que reúnen la misma área de conocimiento.

Figura # 1

Cronograma de trabajo

Acciones	Mes 1				Mes 2				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reunión con directora y sostenedora Para comunicar objetivo de la i-a, y solicitar tiempo y espacio para llevarla a cabo.	x	x														
Reunión con docentes para informar sobre propuesta de intervención			x	x	x	x										
Reuniones por departamento Para trabajar en actividades y materiales cooperativos.							x	x	x							
Implementación de estrategias cooperativas en el aula.										x	x	x	x			
Primera observación de clases.										x	x					
Análisis y retroalimentación de observación de clases.													x			
Jornada de difusión														x	x	x

Anexo # 1: Ficha técnica de la variable

FICHA TÉCNICA SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

1. NOMBRE : Cuestionario para medir el nivel del trabajo colaborativo
2. AUTOR : De la Cruz González Julia Dominga
3. FECHA :2019
4. ADAPTACIÓN :
5. FECHA DE ADAPTACIÓN
6. OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel del trabajo colaborativo en sus cinco dimensiones Interdependencia positiva, Interacciones cara a cara., Responsabilidad individual, Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración, Autorreflexión del grupo, en los docentes de Institución Educativa Guayaquil, 2019
7. APLICACIÓN : Docentes de la Institución Educativa, Guayaquil, 2019
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 20-30 minutos
10. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
11. N° de ÍTEMS : 60
12. DISTRIBUCIÓN Dimensiones e indicadores
 - 1 La interdependencia positiva

Objetivos grupales	1 -4
Trabajo grupal	5 -8
Reconocimiento.	9 -12
 - 2 Interacción cara a cara

Ayuda	13 -15
Asistencia	16.- 18
Apoyo	19 -20
Animación	21-22
Refuerzo	23-24
 - 3 Responsabilidad individual

Responsabilidad	25-30
Trabajo en grupo	31-36
 - 4 Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración.

Comunicación	37-39
Resolver conflictos	40-42
Negociar	43-45
Compartir tareas	46-48
 - 5 Evaluación Grupal

Proceso de trabajo	49-52
Función de los objetivos	53-56
Resultados aprendizaje adquirido	57-60

Va	DIMENSIONES	Definición operacional	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
TRABAJO COLABORATIVO	Dimensión 1 Interdependencia positiva Según Johnson, Johnson y Holuec Interdependencia positiva Para lograr la interdependencia, se debe establecer un conjunto de objetivos comunes de grupo.	Los maestros reconocen que su desempeño depende del esfuerzo de todos los miembros del equipo para lograr el objetivo común. (García y Suárez, 2011, p.485)	Objetivos grupales		Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				1.-En el trabajo colaborativo, el coordinador especifica los objetivos del equipo de trabajo (delega responsabilidades y el equipo asume su responsabilidad)	
				2. Los equipos de trabajo dirigen sus actividades de acuerdo con los mismos objetivos	
				3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus integrantes.	
			Trabajo grupal	4.- Los objetivos propuestos serán discutidos en los equipos de trabajo.	
				5, Permite construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1) Siempre (3)
				6. Cumpló mi rol y tareas en el equipo de acuerdo con el calendario especificado.	
				7.- Ayudo a mis compañeros cuando tienen dificultades en el trabajo.	
			8. Se fomenta el trabajo en equipo para logra la meta propuesta.		
			Reconocimiento.	9. Cada miembro del grupo debe hacer su parte del trabajo del grupo para completar la tarea	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				10. Reconozco el diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate	
				11. La directora me hace saber que aprecia mis esfuerzos.	
	12. Reconocen los docentes la importancia, respeto y beneficio del trabajo colaborativo.				
	Dimensiones 2 Interacciones cara a cara Según Johnson, Johnson y	Se argumenta que la interacción se basa en el estímulo, la	Ayuda	13. La ayuda entre compañeros de grupo es necesaria para realizar el trabajo	
				14. Cada docente debe ayudar en las actividades del grupo.	
15. Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros.					

Holubec (1999), "Maximizar las oportunidades de interacción que posibilitan dinámicas interpersonales de ayuda, soporte, apoyo, animación y refuerzo entre los miembros del grupo".	inclusión y la aplicación de la empatía con los demás.	Asistencia	16. En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes.	Siempre (3)
			17. Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades	A veces (2)
			18. Cada docente debe asistir al grupo para completar el trabajo.	Nunca (1)
		Apoyo	19. Hay indicios de que mi jefe me está apoyando. con mis ideas o sugerencias en el trabajo	Siempre (3)
			20. Se promueve el apoyo programado para alguna actividad.	A veces (2)
		Animación	21. Considera que la animación de los docentes es importante para el trabajo colaborativo.	Nunca (1)
	22. La animación crea un ambiente favorable para el trabajo colaborativo		Siempre (3)	
	Refuerzo	23. Se da refuerzo a los docentes para realizar su carga de trabajo.		
		24. El refuerzo recibido es útil para acomodarse a las diversas necesidades presentadas.		
	"Los miembros del equipo promueven y apoyan el desempeño óptimo de todos los miembros a través de una gama de actitudes que promueven la motivación personal.	Responsabilidad	25. Mi grupo propone y ejecuta con responsabilidad las soluciones a problemas que se originan.	Siempre (3)
			26. Es importante la responsabilidad en el cumplimiento del trabajo,	A veces (2)
			27. Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo.	Nunca (1)
			28. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo colaborativo,	
			29. Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo	
30. Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo.				
Trabajo en grupo	31. Cumplir con los aspectos éticos aunque afecten negativamente el desempeño económico	Siempre (3)		
	32. Toma acciones preventivas para desarrollar el trabajo en grupo	A veces (2)		
	33. Cumple oportunamente con los compromisos del trabajo en grupo.	Nunca (1)		
	34. Implementa estrategias para unificar las acciones en el trabajo en grupo.			

				35. Es reconocida por su buena imagen al desarrollar trabajo en grupo.	
				36. El trabajo en grupo realizado genera confiabilidad.	
Dimensión 4 Desarrollo de habilidades sociales que posibiliten la colaboración. Para Johnson y Holubec (1999) "Somos capaces de comunicarnos con fluidez, resolver conflictos, negociar y compartir roles de liderazgo.	La ayuda, los incentivos, el reconocimiento, el estímulo y el intercambio de recursos ayudan a crear este clima comunitario." (García y Suárez, 2011, pág. 487.)	Comunicación	37. Soy capaz de comunicar mis emociones con facilidad		
			38. Comunico mis ideas aun en situaciones adversas,		
			39. Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades		
		Resolver Conflictos	40. El resolver conflictos me han permitido considerar nuevos puntos de vista	Siempre (3)	
			41. Es necesario resolver conflictos para integrar positivamente un grupo.	A veces (2)	
			42. Trata de resolver conflictos con los intrigantes del grupo.	Nunca (1)	
		Negociar	43. El negociar genera desarrollo armónico de un grupo.	Siempre (3)	
			44. Participa en la negociación de un grupo.	A veces (2)	
			45. conserva buenas relaciones al negociar con sus compañeros.	Nunca (1)	
		Compartir tareas	46. Fomenta la práctica de compartir tareas con sus compañeros.	Siempre (3)	
			47. Es reconocido en su institución por compartir tareas.	A veces (2)	
			48. Es feliz al compartir tareas con sus compañeros.	Nunca (1)	
Dimensión 5 Evaluación grupal Para Johnson y Holubec (1999) " Los miembros del grupo reflexionan juntos sobre el proceso de	Se argumenta que, como grupo, deberían pensar en las metas y los resultados de aprendizaje.	Proceso de trabajo	49. Las habilidades sociales permiten el desarrollo de un proceso de trabajo.	Siempre (3)	
			50. La cooperación confirma el desarrollo de un proceso de trabajo.	A veces (2)	
			51. Las habilidades sociales crean armonía en el proceso de trabajo.	Nunca (1)	
			52. La reflexión es necesaria en el momento del trazado de metas en el proceso de trabajo.		
		Función de los objetivos	53 Se evalúa las actitudes asumidas en función de los objetivos.	Siempre (3)	
			54. Se actúa con sinceridad considerando la función de los objetivos.	A veces (2)	
			55. Los objetivos de la escuela son muy importantes para usted.	Nunca (1)	
			56. Mis colegas y yo trabajamos juntos.		

trabajo de acuerdo con los objetivos, las actividades realizadas y los resultados que se traducen en el aprendizaje adquirido.	Resultados. Aprendizaje adquirido	Manera efectiva de alcanzar los objetivos de la institución educativa.	
		57. Mi grupo sugiere soluciones para el aprendizaje.	
		58. Puedo expresar mis puntos de vista hacia colegas abiertamente al conocimiento adquirido.	
		59. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución educativa con la innovación del aprendizaje adquirido.	
		60. Con el aprendizaje adquirido, puedo hacer de mi trabajo la innovación necesaria para el bienestar de la institución.	

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel el trabajo colaborativo en docentes de la institución educativa "Teodoro Wolf" de la ciudad de Guayaquil, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad "Cesar Vallejo".

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con la toma de decisiones, señala con un aspa(x) o encierra con un círculo en la columna correspondiente la respuesta del ítem con la cual te sientas más identificado(a). No medites mucho tu respuesta del ítem con la cual te sientas más identificado.

No hay respuesta buena ni mala. Agradezco tu aporte.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
-------------	-------------	-----------

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

I. Información general

1. Sexo: M () F ()
 2. Condición laboral: Nombramiento () Contratado ()

II. Información investigativa

Dimensión: La interdependencia positiva

(Indicador: Objetivos grupales)

1. -En el trabajo colaborativo, el coordinador especifica los objetivos del equipo de trabajo (delega responsabilidades y el equipo asume su responsabilidad)		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
2. -Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
4. Los objetivos planteados son discutidos en los equipos trabajos.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
(Indicador: Objetivos grupales Trabajo grupal)		
5.-Permite construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)

6.-. Cumpro con mi rol y tareas en el equipo de acuerdo al calendario establecido		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
7.-Ayudo de mis compañeros cuando tienen alguna dificultad.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
8.- Me gusta relacionarme e interactuó con mis compañeros		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
(Indicador: Reconocimiento)		
9.- Cada miembro del grupo debe hacer su parte del trabajo del grupo para completar la tarea productiva.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
10.- Reconozco el diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
11.- Reconozco el trabajo en equipo y buscar conjuntamente ideas para cualquier tema de interés común.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
12.- Reconocen los docentes la importancia, respeto y beneficio del trabajo colaborativo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
(Indicador: Ayuda)		
13.- La ayuda entre compañeros de grupo es necesaria para realizar el trabajo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
14.- Cada docente debe ayudar en las actividades del grupo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
15.- Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
16.- En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
(Indicador: Asistencia)		
17.- Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
18.- Cada docente debe asistir al grupo para completar el trabajo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
(Indicador: Apoyo)		
19.- Reciben apoyo los docentes en los programas realizados.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
20.- Se promueve el apoyo programado para alguna actividad.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
(Indicador: Animación)		
21.- Considera que la animación de los docentes es importante para el trabajo colaborativo.		

Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
22.- La animación crea un ambiente favorable para el trabajo colaborativo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
(Indicador: Refuerzo)		
23.- Se da refuerzo a los docentes para realizar su carga de trabajo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
24.- El refuerzo recibido es útil para acomodarse a las diversas necesidades presentadas.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
Dimensión: Responsabilidad individual (Indicador: Responsabilidad)		
25.- Cada docente elabora su material con responsabilidad.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
26.-Es importante la responsabilidad en el cumplimiento del trabajo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
27- Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
28.- Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo colaborativo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
29.-Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
30.- Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
(Indicador: Comunicación)		
31.- Cumplir con los aspectos éticos, aunque afecten negativamente el desempeño económico		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
32- Toma acciones preventivas para desarrollar el trabajo en grupo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
33.- Cumple oportunamente con los compromisos del trabajo en grupo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
34.- Implementa estrategias para unificar las acciones en el trabajo en grupo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
35.- Es reconocida por su buena imagen al desarrollar trabajo en grupo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
36.- El trabajo en grupo realizado genera confiabilidad.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)

(Indicador: Comunicación)

37.- Soy capaz de comunicar mis emociones con facilidad		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
38.- Comunico mis ideas aun en situaciones adversas.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
39.- Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
40.- El resolver conflictos me han permitido considerar nuevos puntos de vista.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
41.- Es necesario resolver conflictos para integrar positivamente un grupo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
42.- Trata de resolver conflictos con los intrigantes del grupo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)

Indicador: Negociar

43.- Considero que el negociar genera desarrollo armónico de un grupo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
44.- Considero importante la participar en la negociación de un grupo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
45.- Conserva buenas relaciones al negociar con sus compañeros		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)

(Indicador: Compartir tareas)

46.- Fomenta la práctica de compartir tareas con sus compañeros.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
47.- Es reconocido en su institución por compartir tareas.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
48.- Es feliz al compartir tareas con sus compañeros.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)

Dimensión: Evaluación grupal

(Indicador: Proceso de trabajo)

49.- Permiten las habilidades sociales el desarrollo de un proceso de trabajo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
50.- La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
51.- Las habilidades sociales generan armonía en el proceso de trabajo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
52.- Las habilidades sociales te permite demostraste cómo eres.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)

(Indicador: Función de los objetivos)

53- Se evalúa las actitudes asumidas en función de los objetivos.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
54.- Es importante la comunicación en el momento de trazar los objetivos en el proceso de trabajo colaborativo.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
55.- El trabajo de grupo permite poder compartir nuestras ideas para ser socializadas y consideradas por el Director.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
56.- Se actúa con sinceridad considerando la función de los objetivos.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
(Indicador: Resultados Aprendizaje adquirido)		
57.- Respetan las ideologías y los puntos de vista de docentes.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
58.- Se cumplen las normas y reglas establecidas entre los docentes.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
59.- Aprecian tu punto de vista durante las actividades.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
60.-Crea oportunidades para que los docentes desarrollen actividades.		
Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)

Anexo # 5: Estadístico de fiabilidad de la variable toma de decisión

Pruebas de confiabilidad

CONFIABILIDAD

VARIABLE: TRABAJO COLABORATIVO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,822	60

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue 0,822 que, de acuerdo a los rangos propuestos por PIMENTEL, R., GARCÍA, J. y COLUNGA, S. (2016). Corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir el trabajo colaborativo.

PRUEBA ÍTEMS TOTAL

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	116,0588	83,309	,112	,828
VAR00002	116,1765	81,904	,076	,822
VAR00003	116,4706	80,015	,327	,818
VAR00004	116,4706	76,765	,476	,813
VAR00005	116,4118	81,382	,097	,822
VAR00006	116,2353	80,691	,207	,820
VAR00007	116,2353	80,691	,207	,820
VAR00008	116,0588	84,309	-,253	,829
VAR00009	116,2353	85,316	-,382	,831
VAR00010	116,1176	75,735	,572	,810
VAR00011	116,5294	81,640	,032	,826
VAR00012	116,1765	81,904	,076	,822
VAR00013	116,7059	77,596	,412	,815
VAR00014	116,5294	76,265	,429	,814
VAR00015	116,4118	77,007	,484	,813
VAR00016	116,2941	78,471	,423	,815
VAR00017	116,2941	80,846	,236	,820
VAR00018	116,1176	80,110	,314	,818
VAR00019	116,1765	79,279	,218	,820
VAR00020	116,4118	83,257	-,148	,825
VAR00021	116,3529	81,118	,104	,823
VAR00022	116,1765	82,029	,023	,824

VAR00023	116,4706	74,265	,612	,808
VAR00024	116,1765	74,029	,583	,808
VAR00025	116,2941	83,721	-,164	,828
VAR00026	116,4706	78,265	,420	,815
VAR00027	116,4706	77,640	,395	,815
VAR00028	116,4706	79,765	,203	,821
VAR00029	116,1176	78,110	,606	,813
VAR00030	116,4118	79,007	,568	,815
VAR00031	116,2353	78,941	,326	,817
VAR00032	116,3529	81,118	,151	,821
VAR00033	116,2353	78,566	,365	,816
VAR00034	116,0000	77,500	,574	,812
VAR00035	116,3529	78,618	,293	,818
VAR00036	116,2353	76,191	,438	,813
VAR00037	116,2941	81,346	,157	,821
VAR00038	116,2353	79,941	,570	,817
VAR00039	116,4706	76,015	,670	,809
VAR00040	116,1765	83,404	-,172	,826
VAR00041	116,2941	78,096	,467	,814
VAR00042	116,4706	79,265	,311	,818
VAR00043	116,3529	81,618	,086	,822
VAR00044	116,2941	83,471	-,137	,827
VAR00045	116,3529	84,868	-,327	,830
VAR00046	116,2941	79,096	,275	,819
VAR00047	116,4118	80,882	,155	,821
VAR00048	116,2941	82,471	,000	,822
VAR00049	116,4118	81,757	,100	,822
VAR00050	116,5294	78,515	,365	,816
VAR00051	116,2353	80,191	,273	,819
VAR00052	116,4118	82,382	-,025	,826
VAR00053	116,4118	80,632	,184	,821
VAR00054	116,2941	80,721	,125	,823
VAR00055	116,4118	81,132	,126	,822
VAR00056	116,3529	79,118	,308	,818
VAR00057	116,3529	77,743	,451	,814
VAR00058	116,2353	78,816	,456	,815
VAR00059	116,4118	79,007	,568	,815
VAR00060	116,4118	83,257	-,148	,825

Anexo # 6: Matriz de Validación de los expertos del Instrumento de la variable

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES"

OBJETIVO: "DETERMINAR EL NIVEL DEL TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES".

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg, Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

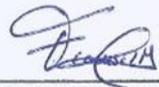
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente Universidad César Vallejo

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente a tiempo completo UCV - Secretario Académico
Coordinador SDCyA
Tutor Virtual

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, GUAYAQUIL, 2019

DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIO DE EVALUACION						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
			SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Trabajo Colaborativo El trabajo cooperativo puede definirse como el conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uno en grupo, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social). En el aprendizaje cooperativo el estudiante aprende de su compañero, asumiendo la responsabilidad de su propio aprendizaje, así como de los demás miembros del grupo.</p> <p>Dimensión 1 La interdependencia positiva Según Johnson, Johnson y Holubec</p> <p>Interdependencia positiva Para conseguir interdependencia es necesario establecer una serie de objetivos</p>	Objetivos grupales	1.-En el trabajo colaborativo, el coordinador especifica los objetivos del equipo de trabajo (delega responsabilidades y el equipo asume su responsabilidad)				X		X		X			
		2. Los equipos de trabajo dirigen sus actividades de acuerdo con los mismos objetivos				X		X		X			
		3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus integrantes.				X		X		X			
		4.- Los objetivos propuestos serán discutidos en los equipos de trabajo.				X		X		X			
	Trabajo grupal	5. Permite construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.				X		X		X			
		6. Cumplimiento de roles y tareas en el equipo de acuerdo con el calendario especificado.				X		X		X			
		7.- Ayudo a mis compañeros cuando tienen dificultades en el trabajo.				X		X		X			
		8. Se fomenta el trabajo en equipo para lograr la meta propuesta.				X		X		X			
	Reconocimiento.	9. Cada miembro del grupo debe hacer su parte del trabajo del grupo para completar la tarea				X		X		X			
		10. Reconozco el diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate				X		X		X			
		11. La directora me hace saber que aprecia mis esfuerzos.				X		X		X			
		12. Reconocen los docentes la importancia, respeto y beneficio del trabajo colaborativo.				X		X		X			

<p>Dimensión 2 Interacción cara a cara.</p> <p>Según Johnson, Johnson y Holubec (1999), "Maximización de las oportunidades de interacción que permiten dinámicas interpersonales de ayuda, asistencia"</p> <p>Dimensión 3 Responsabilidad individual Según Johnson, Johnson y Holubec (1999)</p>	Ayuda	13. La ayuda entre compañeros de grupo es necesaria para realizar el trabajo.				X		X		X		
		14. Cada docente debe ayudar en las actividades del grupo.				X		X		X		
	Asistencia	15. Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros.				X		X		X		
		16. En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes.				X		X		X		
		17. Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades				X		X		X		
		18. Cada docente debe asistir al grupo para completar el trabajo.				X		X		X		
	Apoyo	19. Hay indicios de que mi jefe me está apoyando. con mis ideas o sugerencias en el trabajo				X		X		X		
		20. Se promueve el apoyo programado para alguna actividad.				X		X		X		
	Animación	21. Considera que la animación de los docentes es importante para el trabajo colaborativo.				X		X		X		
		22. La animación crea un ambiente favorable para el trabajo colaborativo				X		X		X		
	Refuerzo	23. Se da refuerzo a los docentes para realizar su carga de trabajo.				X		X		X		
		24. El refuerzo recibido es útil para acomodarse a las diversas necesidades presentadas.				X		X		X		
	Responsabilidad	25. Mi grupo propone y ejecuta con responsabilidad las soluciones a problemas que se originan.				X		X		X		
		26. Es importante la responsabilidad en el cumplimiento del trabajo,				X		X		X		
	Responsabilidad individual	27. Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo.				X		X		X		
		28. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo colaborativo,				X		X		X		
29. Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo					X		X		X			
30. Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo.					X		X		X			

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES"

OBJETIVO: "DETERMINAR EL NIVEL DEL TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES".

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente Posgrado

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente Posgrado
Investigadora

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, GUAYAQUIL, 2019

DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIO DE EVALUACION						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
			SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION 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		
<p>Trabajo Colaborativo El trabajo cooperativo puede definirse como el conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uno en grupo, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social). En el aprendizaje cooperativo el estudiante tiene una responsabilidad de su mismo aprendizaje. así como a los demás miembros del grupo. In.</p>	Dimensión 1 La interdependencia positiva Según Johnson, Johnson y Holubec	Objetivos grupales	1.-En el trabajo colaborativo, el coordinador especifica los objetivos del equipo de trabajo (delega responsabilidades y el equipo asume su responsabilidad)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Los equipos de trabajo dirigen sus actividades de acuerdo con los mismos objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus integrantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			4.- Los objetivos propuestos serán discutidos en los equipos de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Interdependencia positiva Para conseguir interdependencia es necesario establecer una serie de objetivos	Trabajo grupal	5. Permite construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			6. Cumpló mi rol y tareas en el equipo de acuerdo con el calendario especificado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			7.- Ayudo a mis compañeros cuando tienen dificultades en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			8. Se fomenta el trabajo en equipo para logra la meta propuesta.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Reconocimiento.		9. Cada miembro del grupo debe hacer su parte del trabajo del grupo para completar la tarea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			10. Reconozco el diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			11. La directora me hace saber que aprecia mis esfuerzos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			12. Reconocen los docentes la importancia, respeto y beneficio del trabajo colaborativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Dimensión 2 Interacción cara a cara. Según Johnson, Johnson y Holubec (1999), "Maximización de las oportunidades de interacción que permiten dinámicas interpersonales de ayuda, asistencia"	Ayuda	13. La ayuda entre compañeros de grupo es necesaria para realizar el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		14. Cada docente debe ayudar en las actividades del grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		15. Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Asistencia	16. En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		17. Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		18. Cada docente debe asistir al grupo para completar el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Apoyo	19. Hay indicios de que mi jefe me está apoyando. con mis ideas o sugerencias en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		20. Se promueve el apoyo programado para alguna actividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Animación	21. Considera que la animación de los docentes es importante para el trabajo colaborativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		22. La animación crea un ambiente favorable para el trabajo colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Refuerzo	23. Se da refuerzo a los docentes para realizar su carga de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		24 El refuerzo recibido es útil para acomodarse a las diversas necesidades presentadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión 3 Responsabilidad individual Según Johnson, Johnson y Holubec (1999)	Responsabilidad	25. Mi grupo propone y ejecuta con responsabilidad las soluciones a problemas que se originan.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			26. Es importante la responsabilidad en el cumplimiento del trabajo,	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
27. Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
28 Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo colaborativo,			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
29. Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
30. Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

<p>“Trata de evitar la omisión de responsabilidades tan común en los trabajos en Dimensión 4 Desarrollo de habilidades sociales que posibilitan la colaboración. Para Johnson y Holubec (1999) “Somos seres capaces de Dimensión 5 Autorreflexión del grupo Para Johnson y Holubec (1999) “Los miembros del grupo reflexionan conjuntamente sobre el proceso de trabajo, en función de los</p>	Trabajo en grupo	31. Cumplir con los aspectos éticos aunque afecten negativamente el desempeño económico			✓	✓	✓	✓		
		32. Toma acciones preventivas para desarrollar el trabajo en grupo			✓	✓	✓	✓		
		33. Cumple oportunamente con los compromisos del trabajo en grupo.			✓	✓	✓	✓		
		34. Implementa estrategias para unificar las acciones en el trabajo en grupo.			✓	✓	✓	✓		
		35. Es reconocida por su buena imagen al desarrollar trabajo en grupo.			✓	✓	✓	✓		
		36. El trabajo en grupo realizado genera confiabilidad.			✓	✓	✓	✓		
	Comunicación	37. Soy capaz de comunicar mis emociones con facilidad			✓	✓	✓	✓		
		38. Comunico mis ideas aun en situaciones adversas,			✓	✓	✓	✓		
		39. Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis			✓	✓	✓	✓		
	Resolver conflictos	40. El resolver conflictos me han permitido considerar nuevos puntos de vista			✓	✓	✓	✓		
		41. Es necesario resolver conflictos para integrar positivamente un			✓	✓	✓	✓		
		42. Trata de resolver conflictos con los intrigantes del grupo.			✓	✓	✓	✓		
	Negociar	43. El negociar genera desarrollo armónico de un grupo.			✓	✓	✓	✓		
		44. Participa en la negociación de un grupo.			✓	✓	✓	✓		
		45. conserva buenas relaciones al negociar con sus compañeros.			✓	✓	✓	✓		
	Compartir tareas	46. Fomenta la práctica de compartir tareas con sus compañeros.			✓	✓	✓	✓		
		47. Es reconocido en su institución por compartir tareas.			✓	✓	✓	✓		
		48. Es feliz al compartir tareas con sus compañeros.			✓	✓	✓	✓		
		49. Las habilidades sociales permiten el desarrollo de un proceso de trabajo.			✓	✓	✓	✓		
	Proceso de trabajo Resultados.	50. La cooperación confirma el desarrollo de un proceso de trabajo.			✓	✓	✓	✓		
51. Las habilidades sociales crean armonía en el proceso de trabajo.				✓	✓	✓	✓			
52. La reflexión es necesaria en el momento del trazado de metas en el proceso de trabajo.				✓	✓	✓	✓			
Función	53 Se evalúa las actitudes asumidas en función de los objetivos.			✓	✓	✓	✓			
y Holubec (1999) “Los miembros del grupo reflexionan conjuntamente sobre el proceso de trabajo, en función de los	de los objetivos	54. Se actúa con sinceridad considerando la función de los objetivos.			✓	✓	✓	✓		
		55. Los objetivos de la escuela son muy importantes para usted.			✓	✓	✓	✓		
		56. Mis colegas y yo trabajamos juntos. Manera efectiva de alcanzar los objetivos de la institución educativa.			✓	✓	✓	✓		
	Resultados. Aprendizaje adquirido	57. Mi grupo sugiere soluciones para el aprendizaje.			✓	✓	✓	✓		
		58. Puedo expresar mis puntos de vista hacia colegas abiertamente al conocimiento adquirido.			✓	✓	✓	✓		
		59. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución educativa con la innovación del aprendizaje adquirido.			✓	✓	✓	✓		
	60. Con el aprendizaje adquirido, puedo hacer de mi trabajo la innovación necesaria para el bienestar de la institución.			✓	✓	✓	✓			


 FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES"

OBJETIVO: "DETERMINAR EL NIVEL DEL TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES".

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Suarez Merchán Delia Margarita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Directora

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Directora
Directora a tiempo completo de una escuela
fiscal básica. psicóloga en escuela particular

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado ✓	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	------------	---------	------------	----------------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, GUAYAQUIL, 2019

DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIO DE EVALUACION						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
			SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION 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			
<p>Trabajo Colaborativo se define como el conjunto de métodos de instrucción o entrenamiento para uso en grupo, así como de los recursos que se emplean para lograrlos (de aprendizaje y desarrollo personal y social). En el aprendizaje colaborativo cada miembro del grupo es responsable de su aprendizaje y el aprendizaje de los demás miembros del grupo.</p> <p>La interdependencia positiva Según Johnson, Johnson y Holuec</p> <p>Interdependencia positiva Para conseguir interdependencia es necesario establecer una serie de objetivos</p>	Dimensiones 1	Objetivos grupales	1.- En el trabajo colaborativo, el coordinador especifica los objetivos del equipo de trabajo (delega responsabilidades y el equipo asume su responsabilidad)														
			2. Los equipos de trabajo dirigen sus actividades de acuerdo con los mismos objetivos														
			3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus integrantes.														
			4.- Los objetivos propuestos serán discutidos en los equipos de trabajo.														
	Trabajo grupal	5. Permite construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.															
		6. Cumplimiento de roles y tareas en el equipo de acuerdo con el calendario especificado.															
		7.- Ayuda a mis compañeros cuando tienen dificultades en el trabajo.															
		8. Se fomenta el trabajo en equipo para lograr la meta propuesta.															
	Reconocimiento.	9. Cada miembro del grupo debe hacer su parte del trabajo del grupo para completar la tarea															
		10. Reconozco el diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate															
		11. La directora me hace saber que aprecia mis esfuerzos.															
		12. Reconocen los docentes la importancia, respeto y beneficio del trabajo colaborativo.															

<p>Dimensiones 2</p> <p>Interacción cara a cara.</p> <p>Según Johnson, Johnson y Holuec (1999), "Maximización de las oportunidades de interacción que permiten dinámicas interpersonales de ayuda, asistencia"</p> <p>Dimensiones 3</p> <p>Responsabilidad individual</p> <p>Según Johnson y Holuec (1999)</p>	Ayuda	13. La ayuda entre compañeros de grupo es necesaria para realizar el trabajo.														
		14. Cada docente debe ayudar en las actividades del grupo.														
		15. Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros.														
		16. En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes.														
	Asistencia	17. Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades														
		18. Cada docente debe asistir al grupo para completar el trabajo.														
	Apoyo	19. Hay indicios de que mi jefe me está apoyando con mis ideas o sugerencias en el trabajo														
		20. Se promueve el apoyo programado para alguna actividad.														
	Animación	21. Considera que la animación de los docentes es importante para el trabajo colaborativo.														
		22. La animación crea un ambiente favorable para el trabajo colaborativo														
	Refuerzo	23. Se da refuerzo a los docentes para realizar su carga de trabajo.														
		24. El refuerzo recibido es útil para acomodarse a las diversas necesidades presentadas.														
	Responsabilidad	25. Mi grupo propone y ejecuta con responsabilidad las soluciones a problemas que se originan.														
		26. Es importante la responsabilidad en el cumplimiento del trabajo,														
27. Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo.																
28. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo colaborativo,																
29. Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo																
30. Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo.																

"Trata de evitar la omisión de responsabilidades tan común en los trabajos en grupo"	Trabajo en grupo	31. Cumplir con los aspectos éticos aunque afecten negativamente el desempeño económico				✓		✓		✓						
		32. Toma acciones preventivas para desarrollar el trabajo en grupo				✓		✓		✓						
		33. Cumple oportunamente con los compromisos del trabajo en grupo.				✓		✓		✓						
		34. Implementa estrategias para unificar las acciones en el trabajo en grupo.				✓		✓		✓						
		35. Es reconocida por su buena imagen al desarrollar trabajo en grupo.				✓		✓		✓						
		36. El trabajo en grupo realizado genera confiabilidad.				✓		✓		✓						
	Dimensión 4 Desarrollo de habilidades sociales que posibilite la colaboración. Para Johnson y Holubec (1999) "Somos seres capaces de"	Comunicación	37. Soy capaz de comunicar mis emociones con facilidad				✓		✓		✓					
			38. Comunico mis ideas aun en situaciones adversas,				✓		✓		✓					
			39. Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis				✓		✓		✓					
	Dimensión 5 Autorreflexión del grupo Para Johnson	Resolver conflictos	40. El resolver conflictos me han permitido considerar nuevos puntos de vista				✓		✓		✓					
			41. Es necesario resolver conflictos para integrar positivamente un				✓		✓		✓					
			42. Trata de resolver conflictos con los intrigantes del grupo.				✓		✓		✓					
		Negociar	43. El negociar genera desarrollo armónico de un grupo.				✓		✓		✓					
			44. Participa en la negociación de un grupo.				✓		✓		✓					
			45. conserva buenas relaciones al negociar con sus compañeros.				✓		✓		✓					
	Compartir tareas	46. Fomenta la práctica de compartir tareas con sus compañeros.				✓		✓		✓						
		47. Es reconocido en su institución por compartir tareas.				✓		✓		✓						
		48. Es feliz al compartir tareas con sus compañeros.				✓		✓		✓						
	Dimensión 5 Autorreflexión del grupo Para Johnson	Proceso de trabajo	50. La cooperación confirma el desarrollo de un proceso de trabajo.				✓		✓		✓					
51. Las habilidades sociales crean armonía en el proceso de trabajo.						✓		✓		✓						
Resultados.		52. La reflexión es necesaria en el momento del trazado de metas en el proceso de trabajo.				✓		✓		✓						
Función		53 Se evalúa las actitudes asumidas en función de los objetivos.				✓		✓		✓						

reflexionan conjuntamente sobre el proceso de trabajo, en función de los objetivos, las actividades llevadas a cabo y los resultados traducidos en aprendizajes adquiridos.	Resultados. Aprendizaje adquirido	55. Los objetivos de la escuela son muy importantes para usted.				✓		✓		✓					
		56. Mis colegas y yo trabajamos juntos. Manera efectiva de alcanzar los objetivos de la institución				✓		✓		✓					
		57. Mi grupo sugiere soluciones para el aprendizaje.				✓		✓		✓					
		58. Puedo expresar mis puntos de vista hacia colegas abiertamente al conocimiento adquirido.				✓		✓		✓					
		59. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución educativa con la innovación del aprendizaje adquirido.				✓		✓		✓					
		60. Con el aprendizaje adquirido, puedo hacer de mi trabajo la innovación necesaria para el bienestar de la institución.				✓		✓		✓					


 FIRMA DEL EVALUADOR

DATOS GENERALES

- 1.1. **Lugar y fecha de nacimiento:** Puerto Eten - 25 de diciembre de 1981
 1.2. **DNI:** 41239333
 1.3. **Domicilio:** Diego Ferré N° 304- Puerto Eten- Chiclayo
 1.4. **Teléfonos:** 074- 487060/ 945302551 /# 945302551
 1.5. **E-mail:** fcasusol@ucv.edu.pe
cmorenof@ucvvirtual.edu.pe
fercamoiq@gmail.com



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha inicio	Fecha fin
MAGISTER EN EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GRADO DE MAESTRO	01/03/2012	13/08/2014
INGENIERO QUÍMICO	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	TITULO PROFESIONAL	28/03/2001	19/12/2008
BACHILLER EN INGENIERIA QUÍMICA	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	GRADO DE BACHILLER	28/03/2001	25/10/2006
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	EGRESADO	22/08/2015	01/05/2018

Colegio Prof. al que pertenece:	COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ	Colegiatura Nro.: 187611	Cond: HABILITADO
---------------------------------	--------------------------------	--------------------------	------------------

II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Categoría
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	TC	08/08/2017	Actualidad	As
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	TP	10/04/2017	31/07/2017	As
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	TP	01/09/2016	31/12/2016	As
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	TP	01/04/2016	31/07/2016	As
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	TP	01/09/2015	31/12/2015	As
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	TP	07/07/2014	31/07/2014	As
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	TP	01/03/2014	14/03/2014	As
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	TP	06/01/2014	28/02/2014	As
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	TP	01/10/2013	22/11/2013	Au
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	TP	03/06/2013	26/07/2013	Au
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	TP	07/01/2013	28/02/2013	Au
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	TP	01/05/2012	22/07/2014	Au
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	TP	01/02/2012	17/03/2012	Au
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	TP	01/07/2011	22/07/2011	Au

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ A. GARCÍA Y	TÉCNICO	PÚBLICA	12/01/2009	05/03/2009

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.-TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA- UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA- UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA- UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY- ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

SUAREZ MERCHAN DALIA MARGARITA



La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que SUAREZ MERCHAN DELIA MARGARITA, con documento de identificación número 1303942021, registra en el Sistema

Nombre: SUAREZ MERCHAN DELIA MARGARITA **C11303942021**

Título de Nivel Técnico o Tecnológico Superior

Número de registro	1006-03-360317
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ADMINISTRADOR EDUCATIVO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2003-03-26
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico y de grado

Número de registro	1006-04-538939
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2004-10-20
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico y de grado

Número de registro	1006-10-987584
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PSICOLOGA EN REHABILITACION EDUCATIVA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2010-04-12
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1017-12-743635
Institución de origen	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2012-02-28
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1017-09-899883
Institución de origen	UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
Institución que reconoce	
Título	ESPECIALISTA EN GESTION EDUCATIVA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-10-13
Observaciones	

Referencia Laboral

Directora de la Escuela de Educación básica fiscal Teodoro Wolf

Anexo # 7: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
¿Cuál es el nivel del trabajo colaborativo en docentes de una Institución Educativa, Guayaquil, 2019?	Determinar el nivel del trabajo colaborativo en docentes de una Institución Educativa, Guayaquil, 2019	El 50 % de los docentes percibe en el nivel regular del trabajo colaborativo en docentes de una Institución Educativa Guayaquil 2019.	Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo y Nivel de Investigación Básica Descriptivo Cuantitativa Transversal
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO		<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación
¿Cuál es el nivel de la dimensión Interdependencia Positiva en los docentes?	Determinar el nivel de la dimensión Interdependencia Positiva en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019	El 50% de los docentes percibe en el nivel regular la dimensión Interdependencia Positiva en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, El 50% de los docentes perciben en el nivel regular la dimensión Interacción cara a cara en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019.	Dimensión Interdependencia Positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Población No Experimental 18 docentes Muestra 17 docentes
¿Cuál es el nivel de la dimensión Interacción cara a cara?	Establecer el nivel dimensión Interacción cara a cara en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019		Dimensión Interacción cara a cara	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica e Instrumento de Recolección de datos Es La Encuesta

<p>¿Cuál es el nivel de la percepción de la dimensión Responsabilidad Individual en los docentes?</p>	<p>Determinar el nivel dimensión Responsabilidad Individual en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019.</p>	<p>El 50% de los docentes perciben en el nivel regular la dimensión Responsabilidad Individual en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019.</p>	<p>Dimensión Responsabilidad Individual</p>
<p>¿Cuál es el nivel de la percepción de la dimensión Desarrollo de habilidades sociales en los docentes?</p>	<p>Determinar el nivel dimensión Desarrollo de habilidades sociales en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019.</p>	<p>El 50% de los docentes perciben en el nivel regular la dimensión Desarrollo de habilidades sociales en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019.</p>	<p>Dimensión Desarrollo de habilidades sociales</p>
<p>¿Cuál es el nivel de la percepción de la dimensión Evaluación grupal en los docentes?</p>	<p>Determinar el nivel dimensión Evaluación grupal en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019.</p>	<p>El 50% de los docentes perciben en el nivel regular la dimensión Evaluación grupal en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2019.</p>	<p>Dimensión Evaluación grupal</p>

Msc. Delia Suarez Merchan
Directora de la Escuela Filcal
"Teodoro Wolf"
Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio de la presente me dirijo a usted y al mismo tiempo le informo, que soy estudiante del Programa: Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo Piura-Perú, estoy desarrollando un trabajo de investigación titulado Trabajo colaborativo entre docentes y directivo, con el debido respeto me dirijo a su despacho solicitando autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "trabajo colaborativo, 2019."

Por la atención brindada a la presente expreso mis agradecimientos,

Atentamente



Lcda. Julia De la Cruz González
Maestrante
UCV-PIURA...
Guayaquil, mayo 2 del 2019

*Autorizado
para los
fines mencionados*



Delia Suarez
30-4-19



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "TEODORO WOLF"
Dirección: Gómez Rendón y la 33ava. Telf. 2475772
GUAYAQUIL-ECUADOR CÓD. AMIE 09H00213
AÑO-LECTIVO 2019-2020



Guayaquil, martes 4 junio 2019

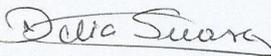
Dra.
Liliana Espinoza Salazar Mgs.
TUTORA " MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN"
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO PIURA-PERÚ
Ciudad.

De mis consideraciones:

Por medio de la presente me dirijo a usted, con la finalidad de extenderle un cordial y atento saludo, al mismo tiempo dando contestación al oficio, que la Lcda. Julia De la Cruz González, ha sido aceptada en nuestra institución para dar cumplimiento a su proyecto de tesis para obtener el grado de maestro en administración de la educación con el tema: TRABAJO COLABORATIVO EN LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "TEODOROWOLF", GUAYAQUIL 2019.

Por la acogida que dé a la presente, me suscribo a usted.

Atentamente


Ps. Delia Suárez Merchán Mgs.
Directora





CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN PREVIO A OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Título del proyecto de investigación "Trabajo colaborativo en docentes"

Objetivo de la investigación: Determinar el nivel de trabajo colaborativo de los docentes

Autor: Lcda. Julia De la Cruz González

Lugar donde se realizará la investigación: Institución Educativa "Teodoro Wolf"

Nombre del participante: Blanca Quijmi

Yo, Blanca Verónica Quijmi Mendoza,
identificado con documento de identidad N° 0919159921 he sido
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento
con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: Blanca Quijmi M.



Guayaquil, martes 4 de Junio, de 2019

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN PREVIO A OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Título del proyecto de investigación "Trabajo colaborativo en docentes"

Objetivo de la investigación: Determinar el nivel de trabajo colaborativo de los docentes

Autor: Lcda. Julia De la Cruz González

Lugar donde se realizará la investigación: Institución Educativa "Teodoro Wolf"

Nombre del participante: Patricia López

Yo, Patricia López.....
identificado con documento de identidad N° 0910874659.....he sido
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento
con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: Patricia López.....

Guayaquil, martes 4 de Junio de 2019





**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. Lilitiana Ivonne Espinoza Salazar, Docente de la Experiencia Curricular Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación; y revisora del trabajo académico titulado:

Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil – 2019

De la estudiante De la Cruz González Julia Dominga, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 14 de julio del 2019



Dr. Lilitiana Ivonne Espinoza Salazar
Docente y revisor de la Experiencia Curricular Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación
UCV-Piura
DNI: 02684276

De_la_Cruz_Gonzalez.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo **De la Cruz González Julia Dominga** identificado con Cédula N° **0913087631** egresado del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil - 2019;** en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Julia De la Cruz González



Cédula N°0913087631

FECHA: 14 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DE LA CRUZ GONZÁLEZ JULIA DOMINGA

INFORME TITULADO:

“Trabajo colaborativo en docentes de una Institución Educativa, Guayaquil 2019.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA