



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una
institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Yanez Vallejo, Monica Elizabeth (orcid.org/0000-0001-5921-7392)

ASESORES:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con mucho orgullo y gratitud agradezco a mi hija y a mi esposo por ser el pilar fundamental para que yo siga educándome y preparándome cada día mas no importa que los días sábados y domingos tuvimos que dejarlo a un lado, lo importante fue llegar hasta el final.

AGRADECIMIENTO

Con mucho cariño y admiración dedico esta tesis a toda mi familia porque siempre estuvo pendiente de qué siga adelante, avance y termine.

Y también mi gratitud a todos los docentes que impartieron las clases de manera especial al Dr. Carlos Cherre quien fue nuestro asesor de proyectos con el aprendí a conocer y desarrollar la verdadera educación de calidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "

DECISIONES DIRECTIVAS Y TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS 2023

", cuyo autor es YANEZ VALLEJO MONICA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 04 de Agosto del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348 | Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 06-08-2023 10:39:53 |
| CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X | Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 05-08-2023 00:41:02 |

Código documento Trilce: TRI - 0641453



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, YANEZ VALLEJO MONICA ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "

DECISIONES DIRECTIVAS Y TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|--|
| MONICA ELIZABETH YANEZ VALLEJO CARNET EXT.: 1714849385 ORCID: 0000-0001-5921-7392 | Firmado electrónicamente por: MYANEZVA2374 el 04-08-2023 22:12:41 |

Código documento Trilce: TRI - 0641452

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| CARÁTULA..... | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR..... | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | vii |
| RESUMEN..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 12 |
| 3.3. Población muestra y muestreo..... | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 13 |
| 3.5. Procedimiento..... | 14 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 15 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 15 |
| IV. RESULTADOS..... | 16 |
| V. DISCUSIÓN..... | 23 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 29 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 30 |
| REFERENCIAS..... | 31 |
| Anexos..... | 38 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Población de estudio..... | 12 |
| Tabla 2: Relación entre decisiones directivas y trabajo colaborativo..... | 16 |
| Tabla 3: Frecuencias decisiones directivas y trabajo colaborativo..... | 17 |
| Tabla 4: Relación entre decisiones directivas e interdependencia positiva..... | 18 |
| Tabla 5: Relación entre decisiones directivas e interacciones cara a cara..... | 19 |
| Tabla 6: Relación entre decisiones directivas y responsabilidad Individual..... | 20 |
| Tabla 7: Relación entre decisiones directivas y desarrollo de habilidades..... | 21 |
| Tabla 8: Relación entre decisiones directivas y evaluación grupal..... | 22 |

RESUMEN

Este estudio planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023. Con un tipo de investigación básica, diseño no experimental, correlacional descriptivo de corte transversal. Se utilizó una muestra de 57 docentes, seleccionado mediante el muestreo no probalístico. Para el recojo de información consideró la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue validado por juicio de expertos y alcanzaron un alto índice de confiabilidad.

Los resultados para conocer el nivel de diagnóstico de las variables decisiones directivas y trabajo colaborativo tenemos que el 64,9% y 43,9% de los participantes consideran un nivel regular; asimismo, un 35,1% y 56,1% de los mismos consideran que el nivel en ambas variables es bueno. Así mismo, correlación de Spearman (0,631) lo que significa que existe una correlación positiva media; además según el sig. bilateral de 0.001 por debajo del p: 0.05; se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: decisiones directivas, trabajo colaborativo, responsabilidad.

ABSTRACT

This study proposed as a general objective: To determine the relationship that exists between managerial decisions and collaborative work in teachers of an educational institution in Santo Domingo de los Tsáchilas 2023. With a type of basic research, non-experimental, descriptive correlational cross-sectional design. A sample of 57 teachers was used, selected by non-probability sampling. For the collection of information, the survey technique was considered and the questionnaire as an instrument, which was validated by expert judgment and reached a high reliability index.

The results to know the level of diagnosis of the variables managerial decisions and collaborative work we have that 64.9% and 43.9% of the participants consider a regular level; Likewise, 35.1% and 56.1% of them consider that the level in both variables is good. Likewise, Spearman's correlation (0.631) which means that there is a medium positive correlation; also according to sig. bilateral of 0.001 below p: 0.05; the research hypothesis is accepted.

Keywords: managerial decisions, collaborative work, responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente es cotidiano percibir la importancia de las decisiones directivas y desempeño docente, siendo imprescindible la cooperación que tienen los actores educativos con respecto a la calidad del servicio educativo. En el contexto educativo, las características, los conocimientos, las actitudes, las vivencias y otros requisitos del profesor, quienes forman la cultura organizacional de la empresa educativa, así como también, contribuyen de forma directa en fortalecer el talento y elementos de grupo que promueven las motivaciones que influyen de forma directa en la práctica pedagógica.

Las decisiones directivas, a nivel latinoamericano, encuentran dificultades con respecto al liderazgo de las experiencias educativas y resolver problemas de forma inmediata a las necesidades que conlleva, fundamentando que la educación tiene un contexto primordial de la innovación de la localidad. En esta base, según lo argumentado por Anchundia et al. (2022) las disposiciones directivas abarcan complejidad, porque son asumidas por personas con diferentes funciones, que desean obtener propósitos, metas, logros comunes, por lo tanto, razonar, dirigir, planificar, ejecutar y estar alerta a los problemas educativos para dar soluciones, para lo cual los docentes deben contar con destrezas, habilidades y conocimientos con respecto a su práctica docente para obtener un servicio educativo de calidad.

De esta forma, la eficiencia en la toma de decisiones directivas en un servicio educativo, depende de la colaboración de los profesores que conforman la institución educativa, según la (UNESCO, 2022), en el país ecuatoriano, las decisiones directivas en las instituciones directivas permiten lograr la intercomunicación entre los líderes y los miembros de la institución educativa. En tanto que (Gómez, et al., 2019), afirman que en las decisiones directivas, marca el progreso del sistema educativo cuando los involucrados interactúan y colaboran.

En el año 2020, Pérez, en el país ecuatoriano investigo acerca del desarrollo de las decisiones directivas en instituciones educativas, argumentando que estas facilitan un espacio de interacción comunicativa en la cual el líder es el gestor de impulsar el lineamiento organizacional a través de la cultura organizativa, con la finalidad de lograr metas organizacionales. La falta de dialogo, la falta de planificación de las

acciones educativas y la inexperiencia, entre los equipos directivos afecta el proceso de toma de decisiones, y conlleva a tomar decisiones no asertivas que perjudican a las empresas educativas.

En Latinoamérica, Cross & Carboni (2022), han realizado investigaciones con respecto a variable trabajo colaborativo, argumentando las falencias de este evidenciando el peligro con respecto al logro de metas institucionales, entre las razones tenemos: forma heterogénea de realizar el trabajo pedagógico, desconocimiento de las metas organizacionales. Realizar trabajo colegiado sin propósito, para ello se sugiere contar con el propósito y ruta de trabajo en espacios cortos, pero más eficaces. Las metas organizacionales deben ser consensuadas con todo el equipo de la institución educativa, asimismo, las estrategias que favorezcan el crecimiento institucional que permita lograr un servicio educativo de calidad. Con respecto a esta variable, Pérez (2022), de forma práctica fundamenta que en el país Chileno, las debilidades son producidas por contar con contextos heterogéneos, quienes muchas veces no tienen claro el sistema educativo institucional, otra razón es porque los miembros del equipo no se encuentran direccionados al logro de metas o por no tener principios, normas definidas, en otras circunstancias porque los docentes mutan a otras instituciones y por ende los equipos interaccionan y movilizan sus competencias de trabajo colaborativo para resolver problemas educativos cada vez que estos surgen de forma oportuna y satisfactoria.

Con respecto al trabajo colaborativo en las instituciones educativas, entre los profesores se evidencia que se debe posicionar este, porque muchos docentes demuestran la frustración al realizar actividades colaborativas con determinados integrantes del equipo, esquivando el trabajo colaborativo o solicitan cambio de integrantes para realizar la actividad, quienes no perciben que no son un ejemplo para los alumnos, por ende afectan la educación en la institución, asimismo, se suma los problemas epidémicos o de salud que generan la incertidumbre de trabajo presencial o virtual, contexto que ocasiona pérdida de tiempo efectivo de labores académicas y demora en las acciones a desarrollar. Es ante esta situación que se plantea la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre Decisiones directivas y

trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023?

La investigación se justifica de forma teórica teniendo en cuenta las características y accesiones que nos brinda la teoría de las motivaciones elemento principal para el trabajo colaborativo y entender el funcionamiento de las personas en la relaciones interpersonales para poder participar de forma amena y con respeto. Seguidamente tenemos la justificación práctica en donde se busca que con la aplicación de los instrumentos se pueda identificar problemáticas y que de acuerdo a las decisiones institucionales se conviertan en planes de mejora o alternativas de solución en bien de la práctica docente. Finalmente, se hace mención a la argumentación metodológica en donde como resultado de la desintegración de la variable se elaboraron las herramientas para la obtención de la información, previamente se sometieron un juicio de expertos y la confiabilidad de los mismos, y producto de ello se ponen a disposición de otras entidades.

El propósito general de esta investigación fue: Determinar la relación que existe entre decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023. Entre los objetivos particulares del proyecto de investigación tenemos: diagnosticar el nivel de decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023; identificar la relación entre las decisiones directivas y la Interdependencia positiva en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo; Reconocer la relación entre las decisiones directivas y Interacciones cara a cara en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo; conocer la relación entre las decisiones directivas y responsabilidad Individual en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo; conocer la relación entre las decisiones directivas y Desarrollo de habilidades en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo; conocer la relación entre las decisiones directivas y Evaluación grupal en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo. Por otro lado se planteó la hipótesis siguiente: Existe relación significativa entre decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Quiñones (2018), investigo acerca del quehacer colaborativo y gestión pedagógica. Esta investigación científica, encaminada a nivel cualitativa, con un diseño fenomenológico, utilizando el método focus grup, asimismo realizó la observación documentada, al incluir la variable quehacer colaborativo, se toma en consideración las preguntas con las cuales se recopiló la información de los docentes, quienes contaban con un agregado al trabajo pedagógico, al documentar los testimonios a través de herramientas de gestión. De acuerdo, a la muestra, se consideraron doce docentes, quienes evidenciaron trabajo colaborativo para lograr metas institucionales, asimismo, a través de las interpretaciones documentales, se arribó a la conclusión que existen planificaciones incompletas de gestión, contexto generado porque dichas planificaciones transitan por diferentes gestiones sin tener propuestas de mejora, generando influencia en las acciones del equipo docente y en su trabajo educativo

Cortés, Royero (2020), argumento acerca del “aprendizaje cooperativo como técnica metodológica para la indagación en las ciencias sociales”, esta investigación científica, se realiza en base a teoría constructivista, con un propósito cualitativo, critico analítico, alineado en el campo de la investigación acción. Con respecto a la línea de investigación, se utilizo el diseño fenomenológico, enfocándose en acontecimientos del pretérito y que corresponden a aprendizajes cooperativos como propuesta de mejora para poder deslindar las intervenciones de las ciencias sociales, asimismo, para recopilar los datos se utilizo las interpretaciones documentales, los cuales permiten fidelizar y dar fe que los documentos de gestión son responsabilidad del equipo docente de la institución educativa, también se utilizo el sondeo escrito para determinar las funciones del equipo docente y el cumplimiento efectivo de sus funciones en la empresa educativa que está siendo investigada.

Sarmiento (2020), argumenta acerca del trabajo colaborativo y su influencia en las habilidades sociales en una institución limítrofe del país de Colombia. En su investigación se enfoca de forma cuantitativa y con un diseño preexperimental, por ello solo trabajo con un grupo, a quienes se les aplico un pretest y un postest. Para acopiar los datos, se toma el método de observar utilizando una lista de

verificación. Se llegó a la conclusión que las instituciones educativas tienen un núcleo en la estructura laboral colaborativa y para mantener dicho núcleo los docentes deben poseer ciertas habilidades sociales que encaminen un trabajo colaborativo y por ende conlleven al éxito en su trabajo pedagógico de equipo, y que esto sea trasladado al contexto individual es decir que cada aula haga propio el trabajo colaborativo utilizando habilidades sociales.

De la Cruz (2019), argumenta una investigación con respecto al trabajo colaborativo en una unidad educativa, Guayaquil. En la indagación se utilizó el patrón básico, con un diseño cuantitativo, con un planteamiento descriptivo simple. Se realizó un trabajo investigativo con una muestra no probabilística de dieciocho docentes, porque fueron seleccionados desde el punto de vista del investigador, a quienes se les aplicó la herramienta de investigación: el cuestionario en la obtención de los datos y como conclusión de la investigación se obtuvo que el trabajo colaborativo pedagógico es negativo, lo cual es originado por que no aplican técnicas de interacción entre pares, esto es producto de una planificación individual, sustentada en las horas de trabajo excesivo con los estudiantes lo cual disminuye la posibilidad de planificar la sesión a ejecutar al día siguiente.

Con respecto a la variable decisiones directivas, Freitas (2005) argumenta que el cúmulo de acuerdos, constituye a elegir una asignatura de actividades de entre diversos cursos.

El concepto de la realidad que tiene cada persona o el equipo laboral, es la parte primordial para viabilizar las decisiones directivas o acuerdos laborales. Por ejemplo un determinado contexto puede ser definido por una persona "X" como una circunstancia conflictiva y para un individuo "Y" puede ser conceptualizado como una circunstancia cotidiana o hasta ventajosa.

Por otro lado, Losada (2019), afirma que los acuerdos directivos es una asignatura que contiene un conjunto de experiencias que deben implementarse y desarrollarse, donde cada problema puede ser percibido como un conflicto o una situación positiva, proponiendo propuestas de mejora institucionales, esto debido a las diversas asignaturas y funciones que se realiza, por consiguiente los acuerdos directivos involucran a todo el equipo a concretizar soluciones, para ello todos

realizan sus actividades laborales, evidenciando que los acuerdos son un conjunto de productos que permite a la institución educativa ser de calidad, esto se logra gracias a la dinámica de sus procesos y sus usuarios se encuentran a la vanguardia. (p.17-18)

De allí que Anchundia et al. (2022) sostienen que, las decisiones directivas son complejas, más aun cuando los directivos representan a individuos con funciones diferentes, es allí cuando un directivo con talento pone en práctica sus destrezas y pericias, para organizar el trabajo con la participación activa y colaborativa de los docentes.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores, es importante resaltar que los acuerdos decisorios son un proceso que se fundamenta en el análisis, reflexión y evaluación de los diferentes datos, considerando las posibles opciones en la etapa de decisión. La etapa de decisión conlleva a que el equipo docente considere la opinión pertinente, conocimientos adquiridos de las diversas actividades, con el fin de no arriesgar las metas institucionales, por ello es trascendental que se realice una actividad eficaz, consensuada y por ultimo se debe considerar que el nivel de eficiencia se realice responsablemente y que los directivos se comprometan a cumplir las metas estratégicas de la institución educativa.

Asimismo, Carrión (2015), fundamenta que los directivos deben tomar decisiones en base al análisis de la realidad in situ, siendo un requisito el compromiso de lograr las metas en común. Los directivos que asumen el compromiso de arribar a acuerdos analizaran el conjunto de circunstancias reales para la toma de la mejor decisión.

Con respecto a la variable decisiones directivas, Rubio (2021), argumento dos principios: El primero; Factores y condicionantes exteriores, es una característica de un espacio estable, generando un clima de certeza e incertidumbre, en el proceso de decidir las actividades institucionales, por ende, es fundamental señalar los riesgos que suelen ocurrir en esta dimensión, considerando las posibles soluciones por las cuales se pueda optar, disminuyendo la generación de logros en el nivel de inicio, desde esta característica se debe promover la reflexión y análisis de los resultados decisorios.

Las investigaciones de Carrión (2015), con respecto a esta dimensión, argumentan que se debe contar con principios, para optar por la mejor decisión, esto con respecto a la existencia de principios que conlleven a acciones decisorias apresuradas, las cuales originen cambio inesperado, que involucre más allá del contexto laboral, lo cual afecte el contexto personal. Los principios se deberán considerar con el fin de análisis y la toma de la mejor decisión reflexionando que no se base en la improvisación o satisfacción de algunos integrantes del equipo que buscan beneficiarse de algo; todo el proceso debe considerar el tiempo prudente en la toma de decisiones, por supuesto, no debe afectar el contexto laboral o personal, y que conlleve a resolver problemas y al logro de las metas institucionales.

En palabras de Rubio (2021), argumenta otro principio: Factores y condicionantes internos, los mismos que tienen influencia notable en las decisiones de los líderes pedagógicos, y de todas las personas que toman decisiones en el contexto de una determinada institución, Carrión (2015), argumenta que inmerso a estos factores se debe considerar el proceso de toma de decisiones que transita el decisor, es decir la experiencia en la toma de decisiones toma un papel fundamental al momento de resolver problemas. Lo anteriormente expuesto muestra que la experiencia es un factor importante para actuar decisivamente ante actividades o circunstancias que conllevan a errores vividos en el pasado, asimismo, es importante el nivel de cultura de los integrantes que toman decisiones, considerando la experiencia de su transcurrir en la comunidad, es decir, su forma, su ética, sus fortalezas, debilidades que permiten actuar de forma congruente con la toma de la mejor decisión en beneficio de los logros de la institución educativa. La persona que toma las decisiones debe tener ética, idoneidad, objetivo en la observación y reflexionar de forma que valore lo inherente al problema para tener claro los factores que están influenciando en la toma de decisiones, es decir que se implemente la mejor. Otro factor importante es la creatividad, porque permite percibir, analizar y reflexionar las circunstancias desde diferentes puntos de vista, generando de esta forma diferentes oportunidades para decidir desde diversas percepciones muy originales que desde el principio no habían sido tomado en cuenta, por lo tanto, no eran consideradas opciones que permitan toma de decisiones.

Con respecto, la variable trabajo colaborativo, argumentada por Guitert y Giménez (2000), expone que es una interacción entre los integrantes de un equipo de trabajo, la interrelación equitativa y pacífica, el actuar responsable y paralelo como expresión fundamental de la obtención de resultados, también es importante la habilidad comunicativa, la diversidad de información, lo que permite que cada persona desarrolle su contexto en interrelación con el aspecto laboral, involucrando sus destrezas y formación cultural (p.4).

Por otra parte, Johnson y Johnson (citado por Aparicio, Sepúlveda, 2019), argumentan que el trabajo colaborativo, tiene relación íntima con el aspecto laboral del equipo, por lo tanto, lo fundamentan como el conjunto de técnica, habilidad, destreza, innovación, creatividad que motivan a empoderarse de conocimiento, habilidades complejas, razonamiento, pericias y creatividad al realizar trabajo en equipo. También Mayorga et al. (2020) fundamentan que el trabajo cooperativo es el componente de un conjunto de datos de información precisa que es generada por los integrantes del equipo docente (p.5)

También, (Walss, 2015), fundamentan acerca de la habilidad cooperativa, concluyendo que está se manifiesta cuando existen metas institucionales y el equipo docente se une para lograr dichos propósitos. La interdependencia positiva se encuentra inmersa en el centro de la habilidad cooperativa. Esto permite afirmar que cada integrante del equipo alinea sus actividades para que todo el equipo logre de forma satisfactoria los propósitos institucionales, lo particular de la habilidad cooperativa es que es fundamental la participación común de cada integrante del equipo para lograr las metas comunes. Johnson & Johnson (2015) reflexiona sobre las partes de un todo, afirmando que se puede investigar una parte para encontrar la utilidad para el todo, de esta forma se vislumbran los logros institucionales (p.5). En las instituciones educativas se sugiere formar responsables de actividades cooperativas, que promuevan que cada integrante realice sus labores de forma interdependiente y cada cierto tiempo se realicen actividades cooperativas, promoviendo espacios cooperativos integrados.

Con respecto, a la variable de trabajo colaborativo, se ha tomado en consideración la investigación de Johnson y Johnson (citado por Aparicio, Sepúlveda, 2019). En la investigación se argumentan cinco dimensiones: Interacción cara a cara,

Interdependencia positiva, desarrollo de habilidades, responsabilidad individual y evaluación grupal. La primera dimensión Interacción cara a cara, fundamenta que la interacción entre los integrantes del equipo se promueve desde el vínculo personal y luego transita por el vínculo laboral, permitiendo el desarrollo de las acciones previstas en el contexto institucional. La dimensión interdependencia positiva, promueve la relación constante de diferentes propósitos del equipo, los cuales deben ser alineados a la meta institucional, conllevando a que los integrantes del equipo se involucren y se direccionen equitativamente en el logro del propósito.

De esta forma se genera la línea directriz y motivación que conlleve a un trabajo cooperativo, colaborativo, que concrete compromisos complementarios para lograr la planificación institucional y permita la repartición lógica de las facultades, el logro de cada integrante se encuentra interrelacionado con el del equipo. Los equipos laborales deben medir la dependencia de las metas institucionales, las cuales se lograrán siempre y cuando cada integrante canalice el nivel de magnitud de sus acciones, para ello se debe repartir de forma equitativa y veraz las acciones que conlleven a un logro holístico.

La segunda dimensión, lo plantea también Poveda (2016), quien fundamenta que el desarrollo de las actividades debe incluir el contexto en el cual se desarrollarán, facilitando el actuar personal, singular que conlleven a un estímulo o estancamiento dentro del contexto laboral. La habilidad comunicativa del líder pedagógico, debe promover el apoyo cotidiano, buscando que el trabajo sea armonioso y con ánimo, generando de esta forma la satisfacción grupal, evitando las humillaciones, discriminaciones de los integrantes. Velásquez (2010), exponen que la unidad grupal cara a cara genera el éxito institucional (p.22).

La tercera dimensión, en el argumento de Johnson y Johnson (citado por Aparicio, Sepúlveda, 2019). Fundamenta que comprometerse de forma individual es parte importante del trabajo en equipo. Los docentes deben contar con diferentes habilidades, destrezas, metodología, habilidades blandas que les sean útiles al enfrentar diferentes problemas institucionales (p.21). Es primordial reglamentar que el éxito del grupo parte del éxito personal, promoviendo por ende un trabajo de calidad.

La cuarta dimensión direcciona las propuestas de mejora, para ello Pujantell, (2016) argumenta que la anteposición de habilidades de intercomunicación de forma constante permiten que el liderazgo grupal solucione conflictos, comprometiendo al profesor en la utilidad del trabajo en equipo, porque en muchas circunstancias se evidencia la motivación de sumar a logros institucionales. Con respecto a un profesor motivado, comprometido con su actuar pedagógico se evidencia el desarrollo de actividades eficientes y por lo tanto la institución brindará un servicio de calidad en cada una de sus aulas.

Para finalizar, Leda, Cervera (2017), expone la última dimensión como la valoración grupal. Proponiendo que los integrantes del equipo reflexionen y valoren la información grupal, para ello se debe analizar todo lo obtenido: ventajas y desventajas, aciertos y dificultades para extraer un nuevo aprendizaje, a partir de este análisis reflexivo se proponen planes de mejora, reajustándose los logros institucionales, fundamentado en que el trabajo en equipo permite mejorar las actividades y obteniendo el mejor producto al finalizar las acciones pedagógicas.

Por lo tanto, al considerar las virtudes de las investigaciones del trabajo colaborativo, es fundamental resaltar el principio de definir de forma objetiva las metas institucionales, planteada por Edwin Locke, referenciada por Allowend (2017), quien argumenta que el origen de los logros institucionales es anhelar el éxito y lograr los propósitos comunes, evidenciándose que las perspectivas de los docentes para lograr las metas establecidas es fundamental. Se afirma a partir de este argumento que empoderar la motivación del docente para lograr las metas institucionales; también se fundamenta que los propósitos propuestos deben ser claros canalizando las actividades de cada integrante del equipo, desde punto de vista la eficacia y eficiencia individual en el quehacer pedagógico, es parte de su vida personal y se vuelve parte de las metas institucionales o grupales.

III. METODOLOGÍA

3.1. . Tipo y diseño de investigación.

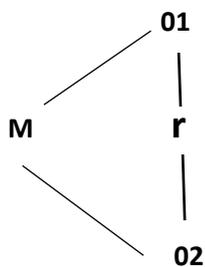
3.1.1. Tipo de investigación.

El presente trabajo de indagación se desarrolló teniendo en cuenta la investigación de tipo básica, que para otros investigadores también se le conoce como teórica, pura incluso dogmática; cuyo patrón principal es elevar el nivel de conocimiento de un hecho o fenómeno a estudiar (Ary et al.,1989). En este sentido Sánchez et al. (2018), quienes argumentan que la investigación básica es la que se utiliza para originar y ampliar los conocimientos de la problemática que se presenta en el medio.

3.1.2. Diseño de investigación.

El estudio desarrollado fue un diseño no experimental, correlacional descriptivo, de corte transversal. Frente a esta situación del diseño investigativo tenemos a Hernández et al. (2014) que considera que es aquella investigación que no requiere de la manipulación de variables, que solamente se recoge información para poder determinar algún tipo de diagnóstico sobre una realidad concreta. Por otro lado, Rodríguez y Pérez (2007) consideran que los estudios transversales son estudios en los que los datos se recopilan al mismo tiempo y su finalidad es describir diferentes cosas y analizar su comportamiento a lo largo del tiempo.

De acuerdo a la literatura planteada líneas arriba se presente el siguiente esquema:



En dónde:

M = Docentes

01 = Decisiones directivas

02 = Trabajo colaborativo

r = relación de variables

3.2. Variables y operacionalización.

Conceptualmente la variable decisiones directivas en palabras de Anchundia et al. (2022) las considera complejas, más aún cuando los directivos representan a individuos con funciones diferentes, es allí cuando un directivo con talento pone en práctica sus destrezas y pericias, para organizar el trabajo con la participación activa y colaborativa de los docentes.

Por otro lado la variable trabajo colaborativo conceptualmente en la apreciación de Guitert y Giménez (2000), expone que es una interacción entre los integrantes de un equipo de trabajo, la interrelación equitativa y pacífica, el actuar responsable y paralelo como expresión fundamental de la obtención de resultados, también es importante la habilidad comunicativa, la diversidad de información, lo que permite que cada persona desarrolle su contexto en interrelación con el aspecto laboral, involucrando sus destrezas y formación cultural (p.4).

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población.

Para Arias et al.(2020) considera que la población es un conglomerado de sujetos asegura que el universo de estudio está formado por un gran número de casos definido, limitado y accesible del cual presentan criterios predeterminados, lo que hay que aclarar es que este término no se refiere solo a las personas, puede ser animales, muestras biológicas, registros, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc. Para hacer este estudio se consideró una población de 57 profesionales docentes que desarrollan labor pedagógica.

Tabla 1

Población de estudio

| <i>Docente</i> | <i>N°</i> | <i>%</i> |
|----------------|-----------|-------------|
| <i>varones</i> | <i>26</i> | <i>46</i> |
| <i>Mujeres</i> | <i>31</i> | <i>54</i> |
| <i>Total</i> | <i>57</i> | <i>100%</i> |

Nota. Datos tomados del área administrativa de la unidad educativa.

Criterios de inclusión.

Como parte activa del presente proyecto se consideró a todos los docentes de las diversas áreas que desarrollan labor pedagógica.

Criterios de exclusión.

Teniendo en cuenta las características de la investigación se excluye al personal administrativo.

3.3.2. Muestreo

En lo concerniente al muestreo, se consideró un muestreo no probabilístico a criterio y juicio del investigador que de acuerdo Bernal (2010) es aquel que se desarrolla sin tener en cuenta ninguna regla matemática, además de se considera la intencionalidad de autor por diversas circunstancias.

3.3.3. Unidad de análisis

Está constituida por todos los docentes de las diversas áreas que desarrollan labor pedagógica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó, la encuesta que, según lo planteado por Carrasco (2009), lo conceptualiza como un procedimiento con la particularidad de recoger información de un fenómeno o situación a estudiar y de acuerdo a las intenciones por parte del investigador.

Por otro lado, para obtener la información se utilizó el cuestionario como instrumento que, según Bonilla, Rodríguez (1997), consiste en un conjunto de preguntas que miden el comportamiento una o más variables que se busca identificadas en un estudio, además las preguntas pueden ser abiertas o cerradas

Según el instrumento establecido para la variable decisiones directivas, que en efecto está constituida por las siguientes dimensiones: Factores y condicionantes externos, factores y condicionantes internos; los mismo que han sido elaborados de acuerdo a la parametrización, además se establecieron indicadores dando un cuestionario de 16 preguntas aplicadas a la muestra de estudio y que están bajo el criterio de una escala ordinal.

Para la medición de la segunda variable, referida al trabajo colaborativo se desintegro en 5 dimensiones. Estas dimensiones se operacionalizaron en indicadores los mismos que constituyen un instrumento de 24 preguntas y de acuerdo a las características de la investigación se medirá con una escala ordinal.

Para efectos de validez se utilizó el juicio de expertos, en este sentido Gamarra et al. (2008), sostienen que debe existir un proceso muy coherente entre los criterios metodológicos de las variables, ello se manifiesta en secuencialidad, coherencia y sobre tener claro los aspectos a evaluar y que naturalmente se relacionen con las variables en estudio. En este sentido, los jueces expertos determinaron que las variables habilidades directivas y desempeño docente presentan coherencia, secuencialidad y originalidad entre la preguntas, indicadores y dimensiones del instrumento. En efecto vertieron una opinión favorable para dichos instrumentos de recojo de datos.

Finalmente, de acuerdo a los criterios mínimos exigentes en la elaboración de los instrumentos se desarrolló la fase de la confiabilidad, el mismo que se optó por el Alfa de Cronbach, proceso estadístico que busca tener en cuenta el equilibrio que existe entre las preguntas (Bernal, 2010). Por lo descrito anteriormente se requiere la aplicación del instrumento a una pequeña muestra determinada en el cual después de realizar el procedimiento estadístico se llegó a determinar que teniendo un nivel de confiabilidad alto en ambos instrumentos. Es así que para el instrumento de decisiones directivas tenemos el nivel del 0,914; asimismo para la variable trabajo colaborativo nos dio un 0,995 de confiabilidad

3.5. Procedimientos.

En principio para poder desarrollar la investigación se solicita el permiso al directivo de la unidad educativa de manera presencial explicándole la intencionalidad del estudio de investigación, luego se hizo llegar de manera formal una solicitud para que se nos permita la aplicación de los instrumentos. Con la autorización de la rectora se procederá a la aplicación de los instrumentos de manera presencial en la cual se consideró un tiempo de 30 minutos y se reunieron los docentes con la finalidad de responder todos los instrumentos.

Una vez recogidos los datos, se procedió al trabajo de gabinete, para ello se elaborará una base de datos y los procedimientos estadísticos respectivos.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo a las características de la investigación se utilizó la estadística descriptiva e inferencial: la primera se realizará a través de la tabla de frecuencias para poder identificar los niveles de comportamiento de las variables habilidades directivas y desempeño docente, seguidamente se utilizará la estadística inferencial que permitirá establecer el nivel de correlación de los cruces entre variables y dimensiones, lógicamente también se obtendrá el valor de la significancia bilateral para aceptar o rechazar la hipótesis, para ello se empleará el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos.

Para la aplicación del proyecto se tuvo en cuenta los criterios éticos que permitieron manejar la información con prudencia, en este sentido se respeta la participación del encuestado, reservando su identidad, asimismo la información obtenida será utilizada exclusivamente para la investigación sin divulgar datos a terceros. Además, se tuvo en cuenta la autoría de la información, respetando los criterios de redacción establecidos en el formato Apa séptima versión.

IV. RESULTADOS

Para el presente informe de investigación se abordó el presente acápite en función a los objetivos:

Determinar la relación que existe entre decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023.

Hipótesis. Existe relación significativa entre decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023.

Tabla 2.

Relación entre decisiones directivas y trabajo colaborativo

| | | | Trabajo colaborativo |
|----------|-----------------------|------------------|----------------------|
| Rho de | Decisiones directivas | Correlación | ,631 |
| Spearman | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 57 |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, y que fueron procesador a través del software estadístico para su posterior interpretación.

Como parte del análisis estadístico en la Tabla 2 se pone de manifiesto los resultados y podemos vislumbrar la correlación de Spearman (rho) la misma que es de 0,631 lo que significa que existe una correlación positiva media; asimismo, en relación a la aceptación o rechazo de la hipótesis, encontramos un sig. bilateral de 0.001 por debajo del p: 0.05; en tal sentido podemos concluir que se reconoce la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 1:

Diagnosticar el nivel de decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023.

Tabla 3

Frecuencias decisiones directivas y trabajo colaborativo

| Nivel | Decisiones directivas | | Trabajo colaborativo | |
|---------|-----------------------|-------|----------------------|-------|
| | F ₁ | % | F ₁ | % |
| Regular | 37 | 64.9% | 25 | 43.9% |
| Bueno | 20 | 35.1% | 32 | 56.1% |
| Total | 57 | 100% | 57 | 100% |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, y que fueron procesados a través del software estadístico para su posterior interpretación.

De acuerdo a los datos descriptivos de las variables decisiones directivas y trabajo colaborativo tenemos que la Tabla 3 nos muestra que el 64,9% y 43,9% de los participantes en el proceso de la investigación consideran que presenta un nivel regular; asimismo, un 35,1% y 56,1% de los mismos consideran que el nivel en ambas variables es bueno.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación entre las decisiones directivas y la Interdependencia positiva en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo.

Tabla 4

Relación entre decisiones directivas e interdependencia positiva

| | | | Interdependencia positiva |
|----------|------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de | Decisiones | Coeficiente de correlación | ,593 |
| Spearman | directivas | Sig. (bilateral) | ,000 |
| N | | | 57 |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, y que fueron procesados a través del software estadístico para su posterior interpretación.

Como parte del análisis estadístico en la Tabla 4 se pone de manifiesto los resultados y podemos vislumbrar la correlación de Spearman (rho) la misma que es de 0,59 lo que significa que existe una correlación positiva media; asimismo, en relación a la aceptación o rechazo de la hipótesis, encontramos un sig. bilateral de 0.000 por debajo del p: 0.05; en tal sentido podemos concluir que se reconoce la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 3:

Reconocer la relación entre las decisiones directivas y Interacciones cara a cara en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo.

Tabla 5

Relación entre decisiones directivas e interacciones cara a cara

| | | | Interacciones cara a cara |
|----------|------------|----------------------------|------------------------------|
| Rho de | Decisiones | Coeficiente de correlación | ,760 |
| Spearman | directivas | Sig. (bilateral) | ,003 |
| N | | | 57 |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, y que fueron procesados a través del software estadístico para su posterior interpretación.

Como parte del análisis estadístico en la Tabla 5 se pone de manifiesto los resultados y podemos vislumbrar la correlación de Spearman (rho) la misma que es de 0,760 lo que significa que existe una correlación positiva considerable; asimismo, en relación a la aceptación o rechazo de la hipótesis, encontramos un sig. bilateral de 0.003 por debajo del $p: 0.05$; en tal sentido podemos concluir que se reconoce la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 4:

Conocer la relación entre las decisiones directivas y responsabilidad Individual en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo.

Tabla 6

Relación entre decisiones directivas y responsabilidad Individual

| | | | Responsabilidad Individual |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Decisiones directivas | Coeficiente de correlación | ,716 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 56 |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, y que fueron procesados a través del software estadístico para su posterior interpretación.

Como parte del análisis estadístico en la Tabla 6 se pone de manifiesto los resultados y podemos vislumbrar la correlación de Spearman (rho) la misma que es de 0,716 lo que significa que existe una correlación positiva considerable; asimismo, en relación a la aceptación o rechazo de la hipótesis, encontramos un sig. bilateral de 0.000 por debajo del $p: 0.05$; en tal sentido podemos concluir que se reconoce la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 5:

Conocer la relación entre las decisiones directivas y Desarrollo de habilidades en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo;

Tabla 7

Relación entre decisiones directivas y desarrollo de habilidades

| | | | Desarrollo de habilidades |
|----------|------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de | Decisiones | Coeficiente de correlación | ,703 |
| Spearman | directivas | Sig. (bilateral) | ,001 |
| N | | | 57 |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, y que fueron procesador a través del software estadístico para su posterior interpretación.

Como parte del análisis estadístico en la Tabla 7 se pone de manifiesto los resultados y podemos vislumbrar la correlación de Spearman (rho) la misma que es de 0,703 lo que significa que existe una correlación positiva media; asimismo, en relación a la aceptación o rechazo de la hipótesis, encontramos un sig. bilateral de 0.001 por debajo del p: 0.05; en tal sentido podemos concluir que se reconoce la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 5:

Conocer la relación entre las decisiones directivas y Evaluación grupal en los docentes de una institución educativa de Santo Domingo.

Tabla 8

Relación entre decisiones directivas y evaluación grupal

| | | | Evaluación grupal |
|----------|-----------------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de | Decisiones directivas | Coefficiente de correlación | ,664 |
| Spearman | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 57 |

Nota: Datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, y que fueron procesados a través del software estadístico para su posterior interpretación.

Como parte del análisis estadístico en la Tabla 8 se pone de manifiesto los resultados y podemos vislumbrar la correlación de Spearman (rho) la misma que es de 0,664 lo que significa que existe una correlación positiva media; asimismo, en relación a la aceptación o rechazo de la hipótesis, encontramos un sig. bilateral de 0.000 por debajo del p: 0.05; en tal sentido podemos concluir que se reconoce la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

En relación al presenta acápite la discusión de los resultados fue posible a la triangulación de la información que comprende los resultados de la investigación, además de los antecedentes, en donde justamente se compran los resultados de los mismos con los de la presente indagación, todo ello argumentando su validez con las teorías que explican las variables de estudio.

En lo que corresponde al objetivo general: según los aportes de Freitas (2005) en donde argumenta que las decisiones directivas representan un cumulo de acuerdos, constituye a elegir una asignatura de actividades de entre diversos cursos. por otro lado, la variable trabajo colaborativo se sostiene en el aporte de Guitert y Giménez (2000), en donde expone que es una interacción entre los integrantes de un equipo de trabajo, la interrelación equitativa y pacífica, el actuar responsable y paralelo como expresión fundamental de la obtención de resultados, también es importante la habilidad comunicativa, la diversidad de información, lo que permite que cada persona desarrolle su contexto en interrelación con el aspecto laboral, involucrando sus destrezas y formación cultural.

De acuerdo a estos significados se pueden notas resultados en Tabla 2 para lo cual se evidencia una correlación de Spearman (ρ) de 0,631 lo que significa que existe una correlación positiva media; de acuerdo a estos resultados se puede coincidir con Quiñones (2018) en donde pone de manifiesto una relación positiva considera, toda vez que los maestros evidenciaron un trabajo colaborativo para lograr metas institucionales,

Producto de los resultados tenemos que las variables en mención están relacionadas significativamente, es por ello que las decisiones directivas si lo vemos en relación a las respuestas de los participantes se muestran interesantes en la medida que son acuerdos que los responsables toman en bien de la institución frente al trabajo colaborativo que requiere justamente de la prudencia y buena decisión de sus miembros. Es oportuno reconocer que se requiere un manejo adecuado de las relaciones interpersonales para tener un acertado debate y pueda permitir concluir en acuerdos para el bien de la comunidad educativa y sobre todo sin problemas entre los miembros.

En lo que corresponde al objetivo específico de diagnóstico de las variables en mención tenemos el aporte teórico de Freitas (2005) que considera que cada persona o el equipo laboral, es la parte primordial para viabilizar las decisiones directivas o acuerdos laborales, frente a esta acepción tenemos un conjunto de experiencias que deben implementarse y desarrollarse, donde cada problema puede ser percibido como un conflicto o una situación positiva, proponiendo propuestas de mejora institucionales, esto debido a las diversas asignaturas y funciones que se realiza, por consiguiente los acuerdos directivos involucran a todo el equipo a concretizar soluciones, para ello todos realizan sus actividades laborales, evidenciando que los acuerdos son un conjunto de productos que permite a la institución educativa ser de calidad, esto se logra gracias a la dinámica de sus procesos y sus usuarios se encuentran a la vanguardia.

Por otro lado, según Mayorga et al. (2020) fundamentan el trabajo cooperativo es el componente de un conjunto de datos de información precisa que es generada por los integrantes del equipo docente. Asimismo, siguiendo el argumento de Johnson y Johnson (citado por Aparicio, Sepúlveda, 2019), considera que comprometerse de forma individual es parte importante del trabajo en equipo. Los docentes deben contar con diferentes habilidades, destrezas, metodología, habilidades blandas que les sean útiles al enfrentar diferentes problemas institucionales.

Frente a estas expresiones tenemos según los resultados de la tabla 3 el 64,9% considera que las decisiones directivas asumidas por los miembros de la institución educativa que es regular y el porcentaje complementario indican que es bueno. Asimismo, un 56,1% de los mismos consideran que el trabajo colaborativo es bueno. Estos resultados nos permite contradecir el planteamiento de De la cruz (2019), que obtuvo porcentajes por debajo de lo encontrado en el presente informe es por ello que se concluyó que el trabajo colaborativo pedagógico es negativo, lo cual es originado por que no aplican técnicas de interacción entre pares, además esto es producto de una planificación individual, sustentada en las horas de trabajo excesivo con los estudiantes lo cual disminuye la posibilidad de planificar la sesión a ejecutar al día siguiente.

Esto porcentajes nos permiten inferir que las personas que toma las decisiones debe tener ética, idoneidad, objetivo en la observación y reflexionar de forma que valore lo inherente al problema para tener claro los factores que están influenciando en la toma de decisiones, es decir que se implemente la mejor. Otro factor importante es la creatividad, porque permite percibir, analizar y reflexionar las circunstancias desde diferentes puntos de vista, generando de esta forma diferentes oportunidades para decidir desde diversas percepciones muy originales que desde el principio no habían sido tomado en cuenta, por lo tanto, no eran consideradas opciones que permitan toma de decisiones

En relación al objetivo que buscar conocer la correlación entre decisiones directivas y Interdependencia positiva, teóricamente se fundamenta en el aporte de Walss, (2015), en donde permite afirmar que cada integrante del equipo alinea sus actividades para que todo el equipo logre de forma satisfactoria los propósitos institucionales, lo particular de la habilidad cooperativa es que es fundamental la participación común de cada integrante del equipo para lograr las metas comunes. Frente a estas concepciones teóricas tenemos que la Tabla 4 muestra la correlación de Spearman (ρ) la misma que es de 0,59 lo que significa que existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión mencionada.

Es oportuno inferir que las decisiones conllevan a que el equipo docente considere la opinión pertinente, conocimientos alturados de las diversas actividades, con el fin de no arriesgar las metas institucionales, por ello es transcendental que se realice una actividad eficaz, consensuada y por último se debe considerar que el nivel de eficiencia se realice responsablemente y que los directivos se comprometan a cumplir las metas estratégicas de la institución educativa.

Asimismo, sobre el objetivo específico decisiones directivas y Interacciones cara a cara, tenemos teóricamente que Poveda (2016), fundamenta que el desarrollo de las actividades debe incluir el contexto en el cual se desarrollarán, facilitando el actuar personal, singular que conlleven a un estímulo o estancamiento dentro del contexto laboral, esto debe estar acompañado a por ende, es fundamental señalar los riesgos que suelen ocurrir en esta dimensión, considerando las posibles soluciones por las cuales se pueda optar, disminuyendo la generación de logros en

el nivel de inicio, desde esta característica se debe promover la reflexión y análisis de los resultados decisorios.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 5 se pone de manifiesto una correlación de Spearman (ρ) de 0,760 lo que significa que existe una correlación positiva considerable; en este sentido se coincide con Sarmiento (2020), conclusión que las instituciones educativas tienen un núcleo en la estructura laboral colaborativa y para mantener dicho núcleo los docentes deben poseer ciertas habilidades sociales que encaminen un trabajo colaborativo y por ende conlleven al éxito en su trabajo pedagógico de equipo, y que esto sea trasladado al contexto individual es decir que cada aula haga propio el trabajo colaborativo utilizando habilidades sociales, es justamente el asunto central de las dimensiones toda vez que se busca participar de forma directa en la toma de decisiones para mejorar las acciones y actividades en la institución educativa.

Frente a los acápites anteriores se puede inferir que efectivamente existe una relación toda vez que las decisiones directivas son importantes en las interacciones por que permiten compartir elementos en donde se ponen de manifiesto las situaciones a mejorar dentro de las instituciones educativas, esto es una cuestión de principios y sobre todo de buenas decisiones, con responsabilidad y compromiso por buscar el bienestar de los participantes.

Sobre el objetivo relación entre las decisiones directivas y responsabilidad Individual la dimensión se sustenta en el aporte teórico de Pujantell (2016) que argumenta que la anteposición de habilidades de intercomunicación de forma constante permiten que el liderazgo grupal solucione conflictos, comprometiendo al profesor en la utilidad del trabajo en equipo, porque en muchas circunstancias se evidencia la motivación de sumar a logros institucionales. Asimismo de acuerdo a la teoría, en donde se manifiesta las características los resultados muestran que efectivamente existe esa relación, tal como se evidencia en a Tabla 6 que se pone de manifiesto los resultados y podemos identificar una correlación de Spearman (ρ) de 0,716 lo que significa que existe una correlación positiva considerable.

En este sentido los equipos laborales deben medir la dependencia de las metas institucionales, las cuales se lograrán siempre y cuando cada integrante canalice el

nivel de magnitud de sus acciones, para ello se debe repartir de forma equitativa y veraz las acciones que conlleven a un logro holístico, en consecuencia la responsabilidad individual está por encima de cualquier interés en particular y que no corresponda a la institución, en este sentido de acuerdo a los resultados tenemos que existe una relación directa, clara y significativa en donde las decisiones directivas se relacionan con la responsabilidad de sus trabajadores, ello según las encuestas se ponen de manifiesto por identidad, compromiso y la misma responsabilidad razón del crecimiento en cada uno de los trabajadores.

En lo que corresponde a la relación entre las decisiones directivas y Evaluación grupal, de acuerdo al sustento teórico tenemos Leda, Cervera (2017), en donde indican que cada integrantes del equipo reflexionen y valoren la información grupal, para ello se debe analizar todo lo obtenido: ventajas y desventajas, aciertos y dificultades para extraer un nuevo aprendizaje, a partir de este análisis reflexivo se proponen planes de mejora, reajustándose los logros institucionales, fundamentado en que el trabajo en equipo permite mejorar las actividades y obteniendo el mejor producto al finalizar las acciones pedagógicas. Es por ello para evidenciar este aporte teórico se tiene que la Tabla 2 se pone de manifiesto los resultados y podemos identificar una correlación de Spearman (ρ) de 0,664 lo que significa que existe una correlación positiva media.

Frente a estos aportes podemos inferir que es importante que se promueva la relación constante de diferentes propósitos del equipo, los cuales deben ser alineados a la meta institucional, conllevando a que los integrantes del equipo se involucren y se direccionen equitativamente en el logro del propósito. Son justamente estos propósitos los que se deben cumplir, para dicho fin deben responden a las buenas decisiones y sobre todo al cumplimiento de las responsabilidades, pasando por la respectiva evaluación de las acciones y el nivel de cumplimiento en cada uno de los participantes. Este tipo de acciones generan la línea directriz y motivación que conlleve a un trabajo cooperativo, colaborativo, que concrete compromisos complementarios para lograr la planificación institucional y permita la repartición lógica de las facultades, el logro de cada integrante se encuentra interrelacionado con el del equipo, y sobre todo por la mejora de los procesos a nivel institucional.

Frente a todo este proceso de discusión entre la variable decisiones directivas y las dimensiones de la variable trabajo colaborativo, es necesario conocer el sustento teórico en la cual Edwin Locke, referenciada por Allowend (2017), que considera que el origen de los logros institucionales es anhelar el éxito y lograr los propósitos comunes, evidenciándose que las perspectivas de los docentes para lograr las metas establecidas es fundamental. Por otro lado, Carrión (2015), fundamenta que los directivos deben tomar decisiones en base al análisis de la realidad in situ, siendo un requisito el compromiso de lograr las metas en común.

VI. CONCLUSIONES

1. Entre las variables decisiones directivas y trabajo colaborativo según la correlación de Spearman (0,631) lo que significa que existe una correlación positiva media; además según el sig. bilateral de 0.001 por debajo del p: 0.05; se acepta la hipótesis de investigación.
2. Para el diagnóstico de las variables decisiones directivas y trabajo colaborativo tenemos que el 64,9% y 43,9% de los participantes consideran un nivel regular; asimismo, un 35,1% y 56,1% de los mismos consideran que el nivel en ambas variables es bueno.
3. Para la variable decisiones directivas y la dimensión interdependencia positiva según la correlación de Spearman (ρ) de 0,59 lo que significa una correlación positiva media; asimismo según sig. bilateral de 0.000 se reconoce la hipótesis de investigación.
4. Para la variable decisiones directivas y la dimensión interacciones cara a cara según la correlación de Spearman (ρ) de 0,760 lo que significa que existe una correlación positiva considerable; asimismo el sig. bilateral de 0.003 concluye que se reconoce la hipótesis de investigación.
5. Para la variable decisiones directivas y responsabilidad individual tenemos una correlación de Spearman (ρ) de 0,716 lo que significa una correlación positiva considerable; además de un sig. bilateral de 0.000 por debajo del p: 0.05; en tal sentido podemos concluir que se reconoce la hipótesis de investigación.
6. Para la variable decisiones directivas y la dimensión desarrollo de habilidades tenemos una correlación de Spearman (ρ) de 0,703 lo que significa una correlación positiva media; asimismo evidenciamos un sig. bilateral de 0.001 por debajo del p: 0.05; que permite reconocer la hipótesis de investigación.
7. Para la variable decisiones directivas y la dimensión evaluación grupal tenemos una correlación de Spearman (ρ) la misma que es de 0,664 lo que significa que existe una correlación positiva media; asimismo, un sig. bilateral de 0.000 por debajo del p: 0.05; que permite reconocer la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de las instituciones educativas de Santo Domingo de los Tsáchilas desarrollar programas de capacitación en donde se aborde los temas de estrategias para las buenas decisiones y el trabajo en equipo, temas esenciales en la práctica docente.

A las rectoras de las instituciones educativas Santo Domingo de los Tsáchilas utilizar los cuestionarios que permitan el diagnóstico de las variables decisiones directivas y trabajo colaborativo con la finalidad de plantear alternativas de mejora.

A los docentes se les recomienda desarrollar estrategias interinstitucionales como finalidad de diseñar programas de fortalecimiento en capacidades del trabajo colaborativo como estrategia de mejoramiento institucional.

A los docentes desarrollar programas de habilidades blandas las mismas que permiten la integración entre colegas para poder coordinar las programaciones y sobre todo la elaboración de documentos de gestión en las instituciones educativas.

A los docentes promoverlos en pasantías con la finalidad de compartir experiencias en otras instituciones sobre el crecimiento institucional, además de promover las relaciones interpersonales, fundamentales en estos tiempos

REFERENCIAS

- Aldana, J., & Piña, J. (2017). *Quality of service provided to the client by gym instructors. Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía*, 2 (3), 172-197. <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/59/46>
- Aldridge, J.M. y Fraser, B.J. (2021). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291-307. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>
- Allowend, T. (2017). *Group Personality Composition and Group Effectiveness: An Integrative Review of Empirical Research*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1046496404268538>
- Anchundia, M., Martínez; K. Senobia; F. (2022). Design of a managerial management model to improve decision making in the U. <file:///D:/Users/Carlos%20Cherre/Downloads/Dialnet-DisenoDeUnModeloDeGestionDirectivaParaMejorarLaTom-8399910.pdf>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F. (2019). *Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente*. *Int. Investig. Cienc. Soc*, 120 - 122.
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. <info:eu-repo/semantics/book>. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Ary, D.; Jacobs, L.; Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México. McGRAW-HILL
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.

- Besser, A., Lotem, S. y Zeigler-Hill, V (2020). Psychological Stress and Vocal Symptoms Among University Professors in Israel: Implications of the Shift to Online Synchronous *Teaching During* the COVID-19 Pandemic. [https://www.jvoice.org/article/S0892-1997\(20\)30190-9/fulltext](https://www.jvoice.org/article/S0892-1997(20)30190-9/fulltext)
- Bonilla, E.; Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. 3ª Ed. Santafé de Bogotá, Ediciones Uniandes.
- Bruffee, K. (1993). *Collaborative Learning: Higher education, interdependence, and the authority of knowledge*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Camps, V. (2003). *Ética para las ciencias y técnicas de la vida*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2071042>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Carrión, J. (2015). *Factores que influyen en la toma de decisiones de una empresa*. <https://es.scribd.com/document/345751454/Factores-Que-Influyen-en-La-Toma-de-Decisiones-de-Una-Empresa>
- Cross, R., Carboni; I. (2022). *Como solucionar la falla de colaboración*. <https://mitsloanreview.mx/capital-humano/como-solucionar-la-falla-de-colaboracion/>
- De la Cruz, J. (2019). *Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil - 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42499/De%20a%20Cruz_GJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, E., Espinoza, J., Peterson, H. y Kuri I. (2019). An Approach to the Assessment of Transformational Leadership Competencies among *Undergraduate Students*. México. Diálogos sobre educación.
- Fiallo, J., Cerezal, J. & Huaranga, O. (2016). *Métodos científicos de la investigación pedagógica*. Lima: Colectivo Pedagógico Escuela Abierta

- Florentino, B. y Durán, D. M. (2021). Gestión Directiva y Convivencia escolar en Centros Educativos. *Revista Digital. Conocimiento, Investigación y Educación*. 2(12), 60.
- Gadella, L (2020). Analysis of EFL teachers' (de)motivation and awareness in Spain [doctoral thesis, Language Teaching, Department of Language and Linguistics University of Essex. <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.802408>
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos
- Gamboa Romero, M. A., Barros Morales, R. L. y Barros Bastidas Carlos (2019). Childhood Aggressiveness, Learning and Self-Regulation in Primary Students. Luz. *Revista Electrónica Trimestral de La Universidad de Holguín*, 53(9), 1689–1699. <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/743/637>
- Garrido, M. (2015). *Teoría del aprendizaje social de Bandura*. <https://redsocialededuca.net/teor-del-aprendizaje-social-de-bandura>
- Guitert, R., Giménez, M. (2000). *El trabajo cooperativo en entornos virtuales de aprendizaje*. Barcelona: Gedisa.
- Hernández, C. E. y Carpio, N. A. (2019) *Metodología de la investigación: introducción a los tipos de muestreo*. Alerta. *Revista Científica del Instituto de Salud*, 2(1), 78. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

- Johnson, D. y Johnson, R. (2015). *Cooperative Learning and Teaching Citizenship in democracies. International Journal of Educational Research (76)*. 162–77. <https://dx.doi.org/10.1016/j.ijer.2015.11.009>.
- Kochen, G. (2020). La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia. *Revista Innovaciones Educativas*. 22(33), 11. Buenos Aires – Argentina. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/3349>
- Latorre, A.; Delio del Rincón, I. Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.
- Leda, S.; Cervera, O. (2017). *Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico*. (Tesis de maestría, Universidad de la Costa Cuc, Colombia). <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/111/32853821-%2022468706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llamazares, A.; Urbno, A. (2020). *Self-esteem and social skills in adolescents: The role of family and school variables*. <file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-AutoestimaYHabilidadesSocialesEnAdolescentes-7803963.pdf>
- Marin, H. y Placencia, M. (2020). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Dirección de proyectos de investigación*, 17(4) <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a08v17n4.pdf>
- Mayorga, M., Pérez, M., Ruiz, C. (2020). *Teaching cooperative work - family for the development of autonomy in infants* Verónica. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i9.656>
- Medina, C. (2020). *Aprendizaje cooperativo y su relación con las habilidades sociales en estudiantes de educación secundaria del área de matemática*. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/81f7edd0-0a8c-487c-bb5d-8796c77c365c/content>

- Medina, S. (2020). *El aprendizaje cooperativo y sus implicancias en el proceso educativo del siglo XXI*.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1663>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Orozco, M. (2019). *Trabajo cooperativo entre docentes y familia en el nivel de educación primaria*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú).
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_f4fa0a3acf25f85d321b6a651fb26acc
- Ortiz, J. (2017). *Estrategias de trabajo colaborativo para fortalecer la formación integral en estudiantes del grado sexto de básica secundaria en la institución educativa José Celestino Mutis, Tolima (Colombia)*.
<https://repositorio.tec.mx/ortec/bitstream/handle/11285/622377/02Juan%20Ortiz%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Padilla, A.; Torres, J. (2017). *Trabajo cooperativo como estrategia didáctica para mejorar los aprendizajes y habilidades sociales desde el área de ciencias naturales y educación ambiental de los estudiantes del grado 8° de la institución educativa Alfonso Builes Correa, planeta Rica, Córdoba*. (Tesis de maestría, Universidad de Córdoba).
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/933/Alvaro%20Padilla%20y%20Juan%20Torres%20tesis%20universidad%20de%20cordoba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, R. (2020). Student Misbehavior in Hong Kong: The Predictive Role of Positive Youth Development and School Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 1-17.
- Pérez, U. (2022). *Cómo solucionar problemas de trabajo en equipo*.
<https://blog.eclass.com/detecta-los-problemas-en-tu-equipo-de-trabajo-y-alcanza-el-exito>

- Poveda, P. (2016). *Implicaciones del aprendizaje de tipo cooperativo en las relaciones interpersonales y el rendimiento académico*. España: Universidad de Alicante.
- Quiñones, E. (2018). *Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica en la institución educativa pública Santiago León de Chongos Bajo*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/7668/4/2018_QUI%C3%91ONES_DIAZ_EDGAR_OSCAR.pdf
- Rivoir, A (2021). *Trabajo cooperativo: lo importante es “lograr un bien común”* <https://www.m24.com.uy/trabajo-cooperativo-lo-importante-es-lograr-un-bien-comun/>
- Robinson, V. (2018). The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. Universidad de Auckland. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Rubio, E. (2021). *Liderazgo y toma de decisiones como instrumento para el mejoramiento de las Organizaciones*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39512/RubioBarajasEylenYadira2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.
- Sañudo, I. (2006). *La ética en la investigación educativa*. <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>
- Sarmiento, S. (2020). *El efecto del trabajo colaborativo en las habilidades sociales de los estudiantes de 10° grado de una institución educativa distrital*. (Tesis de maestría, Universidad de la Costa Cuc, Colombia). <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7061/EI%20efecto%20del%20trabajo%20colaborativo%20en%20las%20habilidades%20sociales%20de%20los%20estudiantes%20de%2010%C2%B0%20grado%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20distrital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Solís, P. (2018). *Toma de decisiones directivas: una aproximación desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Atento del Perú Lima, 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22479/Solis_ZPV.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sun, R. (2016). Student Misbehavior in Hong Kong: The Predictive Role of Positive Youth Development and School Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 1-17. https://www.researchgate.net/publication/273514707_Student_Misbehavior_in_Hong_Kong_The_Predictive_Role_of_Positive_Youth_Development_and_School_Satisfaction
- Tabandeh, S., Marzeyeh, L. (2016). Usefulness of 360 degree evaluation in evaluating nursing students in Iran. *Korean J Med Educ*. 28(2): 195-200. <http://dx.doi.org/10.3946/kjme.2016.22>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa
- Tremblay, K. (2019). How teachers learn: an OECD perspective. OECD Education Working Papers. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2012.01369.x>
- UNESCO (2022). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional (EFTP), en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380536>
- Universidad de Piura (2021). *Aprende el proceso de cómo tomar decisiones directivas para el éxito de tu empresa*. <https://blog.pad.edu/como-tomar-decisiones-directivas-para-el-exito-de-mi-empresa>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Walss, M. (2015). *El trabajo colaborativo: una herramienta de los docentes y para los docentes*. Buenos Aires: Campus Laguna.

ANEXOS

- Anexo 1 Tabla de operacionalización de variables.

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS |
|--|---|--|-------------------------------------|------------------------------|--------------|
| Variable 1: Decisiones directivas | Anchundia et al. (2022) sostienen que, las decisiones directivas son complejas, más aún cuando los directivos representan a individuos con funciones diferentes, es allí cuando un directivo con talento pone en práctica sus destrezas y pericias, para organizar el trabajo con la participación activa y colaborativa de los docentes. | Las decisiones son todas aquellas acciones que permiten decidir en razón de los factores externos e internos de un determinado contexto. | Factores y condicionantes externos. | Estabilidad del entorno | 1,2 |
| | | | | Riesgo | 3,4 |
| | | | | Presiones | 5,6 |
| | | | | Tiempo | 7,8 |
| | | | Factores y condicionantes internos | Experiencia | 9,10,11, |
| | | | | Cultural | 12,13,14 |
| Variable 2: Trabajo colaborativo | Guitert y Giménez (2000), expone que es una interacción entre los integrantes de un equipo de trabajo, la interrelación equitativa y pacífica, el actuar responsable y paralelo como expresión fundamental de la obtención de resultados, también es importante la habilidad comunicativa, la diversidad de información, lo que | Representa la acción de trabajo coordinado teniendo en cuenta las responsabilidades entre pares, demostrando habilidad para desarrollar | Interdependencia positiva | Beneficios equitativos | 1,2 |
| | | | | Participación y estimulación | 3,4,5 |
| | | | Interacciones cara a cara | Interacción con directivos | 6,7 |
| | | | | Objetivos grupales | 8,9,10 |
| | | | Responsabilidad Individual | Compromiso institucional | 11,12 |
| | | | | Inclusión y empatía | 13,14,15 |
| | | | Desarrollo de habilidades | Liderazgo | 16,17 |
| | | | | Trabajo en equipo | 18,19,20 |
| Evaluación grupal | Reflexión sobre el trabajo | 21,22 | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|----------------------|-------|
| | permite que cada persona desarrolle su contexto en interrelación con el aspecto laboral, involucrando sus destrezas y formación cultural (p.4). | actividades que permitan el logro de los objetivos. | | Reajustes al trabajo | 23,24 |
|--|---|---|--|----------------------|-------|

Anexo 02. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR DECISIONES DIRECTIVAS

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de decisiones directivas, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

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

| DIMENSIONES/PREGUNTAS | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN: FACTORES Y CONDICIONANTES EXTERNOS | | | | | | |
| 1 | Brinda confianza y seguridad en las decisiones tomadas. | | | | | |
| 2 | El entorno que rodea la toma de decisiones genera certeza a los integrantes. | | | | | |
| 3 | Se analizan las posibilidades que existen para lograr el resultado esperado. | | | | | |
| 4 | Se analizan las consecuencias de las alternativas adoptadas. | | | | | |
| 5 | Existen presiones ante decisiones que implican cambios. | | | | | |
| 6 | Las decisiones afectan las decisiones familiares. | | | | | |
| 7 | Se busca llegar a acuerdos para beneficio de todos sin dilatar el tiempo. | | | | | |
| 8 | Se eligen alternativas sin negociarlos con nadie. | | | | | |
| DIMENSIÓN: FACTORES Y CONDICIONANTES INTERNOS | | | | | | |
| 9 | Prioriza su experiencia en la toma de decisiones. | | | | | |
| 10 | Considera que a mayor experiencia menos son los errores. | | | | | |
| 11 | El nivel de conocimiento prima para decidir acciones favorables. | | | | | |
| 12 | Se comunican las decisiones de forma asertiva. | | | | | |
| 13 | Se consideran los valores, creencias para la toma de decisiones. | | | | | |
| 14 | Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas. | | | | | |
| 15 | Para tomar decisiones se crean situaciones problemáticas. | | | | | |
| 16 | Se plantean diversas formas de resultado para tomar las decisiones. | | | | | |

CUESTIONARIO DE TRABAJO COLOBORATIVO



Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de trabajo cooperativo, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

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

| N° | DIMENSIONES/PREGUNTAS | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN: INTERDEPENDENCIA POSITIVA | | | | | | |
| 01 | Las actividades que se planifican se dan en cumplimiento de los mismos objetivos | | | | | |
| 02 | Se busca conjuntamente ideas para cualquier tema de interés común. | | | | | |
| 03 | Se promueve el apoyo programado para alguna actividad. | | | | | |
| 04 | Se dan reconocimiento a la labor realizada por sus compañeros | | | | | |
| 05 | Reconoce la labor de los maestros en las actividades desarrolladas. | | | | | |
| DIMENSIÓN: INTERACCIONES CARA A CARA | | | | | | |
| 06 | Considera que existe interacción con los directivos | | | | | |
| 07 | Se coordina con los directivos para la toma de decisiones | | | | | |
| 08 | Se involucra para el desarrollo de las actividades y alcances los objetivos institucionales. | | | | | |
| 09 | Asume responsabilidad para el éxito de las acciones planteadas | | | | | |
| 10 | Se evidencia compañerismo en el desarrollo de las actividades. | | | | | |
| DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL | | | | | | |
| 11 | Asume con responsabilidad sus funciones dentro de la institución. | | | | | |
| 12 | Toma acciones que están fuera de los horarios establecidos. | | | | | |
| 13 | Es reconocida su labor frente a los acuerdos institucionales. | | | | | |
| 14 | Se compromete en ayudar a sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 15 | Comprende los problemas que pueden tener los docentes | | | | | |
| DIMENSIÓN: DESARROLLO DE HABILIDADES | | | | | | |
| 16 | Lidera los equipos de trabajo en la institución. | | | | | |
| 17 | Toma el liderazgo cuando existen problemas urgentes en la institución | | | | | |
| 18 | Orienta las actividades hacia sus compañeros. | | | | | |
| 19 | Existe confianza en desarrollar trabajo en equipo | | | | | |
| 20 | Se comprometen en el cumplimiento de los objetivos planteados. | | | | | |
| DIMENSIÓN: EVALUACIÓN GRUPAL | | | | | | |
| 21 | Analizan su participación en los trabajo en equipo | | | | | |
| 22 | Se reflexiona sobre la actividades desarrolladas en la institución | | | | | |
| 23 | Se evalúa las actividades desarrolladas en la institución | | | | | |
| 24 | Se elaboran planes de mejora la institución | | | | | |

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO SOBRE DECISIONES DIRECTIVAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DECISIONES DIRECTIVAS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez | Robby Oliver Gutiérrez Gonzales |
| Grado profesional | Maestría () Doctorado (x) |
| Área de formación académica | Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud () |
| Área de experiencia profesional | Investigación |
| Institución donde labora | Universidad tecnológica del Perú |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en investigación | 19 años |
| DNI: | 32977568 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre de la prueba | Cuestionario de decisiones directivas |
| Autor | Yanez Vallejo, Mónica Elizabeth |
| Procedencia | Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador |
| Administración | Individual / grupal |
| Tiempo de aplicación | 40 minutos |
| Ámbito de aplicación | Educativa |
| Significación | La escala está compuesta por 38 ítems, dividida en 2 dimensiones, Factores y condicionantes externos, Factores y condicionantes internos |

4. Soporte teórico

| Escala | Dimensiones | Definición |
|------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Cuestionario decisiones directivas | Factores condicionantes externos, y | Rubio (2021), argumento que es una característica de un espacio estable, generando un clima de certeza e incertidumbre, en el proceso de decidir las actividades institucionales, por ende, es fundamental señalar los riesgos que suelen ocurrir en esta dimensión, considerando las posibles soluciones por las cuales se pueda optar, disminuyendo la generación de logros en el nivel de inicio, desde esta característica se debe promover la reflexión y análisis de los resultados decisorios. |
| | Factores condicionantes internos y | Carrión (2015), la persona que toma las decisiones debe tener ética, idoneidad, objetivo en la observación y reflexionar de forma que valore lo inherente al problema para tener claro los factores que están influenciando en la toma de decisiones, es decir que se implemente la mejor. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
| o indicador que está midiendo | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Factores y condicionantes externos
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar característica se debe promover la reflexión y análisis de los resultados decisorios.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Estabilidad del entorno | Brinda confianza y seguridad en las decisiones tomadas. | 4 | 4 | 3 | |
| | El entorno que rodea la toma de decisiones genera certeza a los integrantes. | 3 | 4 | 4 | |
| Riesgo | Se analizan las posibilidades que existen para lograr el resultado esperado. | 4 | 3 | 4 | |

| | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|--|
| | Se analizan las consecuencias de las alternativas adoptadas. | 4 | 4 | 4 | |
| Presiones | Existen presiones ante decisiones que implican cambios. | 4 | 3 | 4 | |
| | Las decisiones afectan las decisiones familiares. | 4 | 4 | 4 | |
| Tiempo | Se busca llegar a acuerdos para beneficio de todos sin dilatar el tiempo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Se eligen alternativas sin negociarlos con nadie. | 4 | 4 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Factores y condicionantes internos

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la ética, idoneidad, objetivo en la observación y reflexionar de forma que valore lo inherente al problema

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Experiencia | Prioriza su experiencia en la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera que a mayor experiencia menos son los errores. | 4 | 4 | 4 | |
| | El nivel de conocimiento prima para decidir | 3 | 4 | 4 | |

Quinto 0337 G.

| | | | | | |
|-------------|---|---|---|---|--|
| | acciones favorables. | | | | |
| Cultural | Se comunican las decisiones de forma asertiva. | 4 | 4 | 3 | |
| | Se consideran los valores, creencias para la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | |
| | Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas. | 4 | 4 | 4 | |
| Creatividad | Para tomar decisiones se crean situaciones problemáticas. | 4 | 4 | 3 | |
| | Se plantean diversas formas de resultado para tomar las decisiones. | 4 | 4 | 4 | |

Firma del evaluador
DNI: 32977568

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO SOBRE DECISIONES DIRECTIVAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DECISIONES DIRECTIVAS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

6. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez | Avellaneda Callirgos Lolo |
| Grado profesional | Maestría () Doctorado (x) |
| Área de formación académica | Clinica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud () |
| Área de experiencia profesional | Investigación |
| Institución donde labora | Universidad Pedro Ruiz Gallo |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en investigación | 27 años |
| DNI: | 28110387 |
| Firma del experto: |  |

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

8. Datos de la escala:

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre de la prueba | Cuestionario de decisiones directivas |
| Autor | Yanez Vallejo, Mónica Elizabeth |
| Procedencia | Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador |
| Administración | Individual / grupal |
| Tiempo de aplicación | 40 minutos |
| Ámbito de aplicación | Educativa |
| Significación | La escala está compuesta por 38 ítems, dividida en 2 dimensiones, Factores y condicionantes externos, Factores y condicionantes internos |

9. Soporte teórico

| Escala | Dimensiones | Definición |
|------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Cuestionario decisiones directivas | Factores condicionantes externos, y | Rubio (2021), argumento que es una característica de un espacio estable, generando un clima de certeza e incertidumbre, en el proceso de decidir las actividades institucionales, por ende, es fundamental señalar los riesgos que suelen ocurrir en esta dimensión, considerando las posibles soluciones por las cuales se pueda optar, disminuyendo la generación de logros en el nivel de inicio, desde esta característica se debe promover la reflexión y análisis de los resultados decisorios. |
| | Factores condicionantes internos y | Carrión (2015), la persona que toma las decisiones debe tener ética, idoneidad, objetivo en la observación y reflexionar de forma que valore lo inherente al problema para tener claro los factores que están influenciando en la toma de decisiones, es decir que se implemente la mejor. |

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
| o indicador que está midiendo | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Factores y condicionantes externos
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar característica se debe promover la reflexión y análisis de los resultados decisorios.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Estabilidad del entorno | Brinda confianza y seguridad en las decisiones tomadas. | 4 | 4 | 3 | |
| | El entorno que rodea la toma de decisiones genera certeza a los integrantes. | 3 | 4 | 4 | |
| Riesgo | Se analizan las posibilidades que existen para lograr el resultado esperado. | 4 | 3 | 4 | |

| | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|--|
| | Se analizan las consecuencias de las alternativas adoptadas. | 4 | 4 | 4 | |
| Presiones | Existen presiones ante decisiones que implican cambios. | 4 | 3 | 4 | |
| | Las decisiones afectan las decisiones familiares. | 4 | 4 | 4 | |
| Tiempo | Se busca llegar a acuerdos para beneficio de todos sin dilatar el tiempo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Se eligen alternativas sin negociarlos con nadie. | 4 | 4 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Factores y condicionantes internos

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la ética, idoneidad, objetivo en la observación y reflexionar de forma que valore lo inherente al problema

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Experiencia | Prioriza su experiencia en la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera que a mayor experiencia menos son los errores. | 4 | 4 | 4 | |
| | El nivel de conocimiento prima para decidir | 3 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-------------|---|---|---|---|--|
| | acciones favorables. | | | | |
| Cultural | Se comunican las decisiones de forma asertiva. | 4 | 4 | 3 | |
| | Se consideran los valores, creencias para la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | |
| | Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas. | 4 | 4 | 4 | |
| Creatividad | Para tomar decisiones se crean situaciones problemáticas. | 4 | 4 | 3 | |
| | Se plantean diversas formas de resultado para tomar las decisiones. | 4 | 4 | 4 | |



Avellaneda Callirgos Lolo

DNI: 28110387

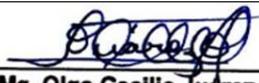
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO SOBRE DECISIONES DIRECTIVAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DECISIONES DIRECTIVAS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

11. Datos generales del juez

| | |
|---|---|
| Nombre del juez | Olga Cecilia Juárez Calderón |
| Grado profesional | Maestría (x) Doctorado () |
| Área de formación académica | Clínica () social ()) Educativa (x) Organizacional ()) Salud () |
| Área de experiencia profesional | Gestión educativa |
| Institución donde labora | Ugel Morropón |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en investigación | 15 años |
| DNI: | 05645443 |
| Firma del experto: |  Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón DNI. 05645443 |

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

13. Datos de la escala:

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre de la prueba | Cuestionario de decisiones directivas |
| Autor | Yanez Vallejo, Mónica Elizabeth |
| Procedencia | Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador |
| Administración | Individual / grupal |
| Tiempo de aplicación | 40 minutos |
| Ámbito de aplicación | Educativa |
| Significación | La escala está compuesta por 38 ítems, dividida en 2 dimensiones, Factores y condicionantes externos, Factores y condicionantes internos |

14. Soporte teórico

| Escala | Dimensiones | Definición |
|------------------------------------|-------------------------------------|--|
| Cuestionario decisiones directivas | Factores condicionantes externos, y | Rubio (2021), argumento que es una característica de un espacio estable, generando un clima de certeza e incertidumbre, en el proceso de decidir las actividades institucionales, por ende, es fundamental señalar los riesgos que suelen ocurrir en esta dimensión, considerando las posibles soluciones por las cuales se pueda optar, disminuyendo la generación de logros en el nivel de inicio, desde esta característica se debe promover la reflexión y análisis de los resultados decisivos. |
| | Factores condicionantes internos y | Carrión (2015), la persona que toma las decisiones debe tener ética, idoneidad, objetivo en la observación y reflexionar de forma que valore lo inherente al problema para tener claro los factores que están influenciando en la toma de decisiones, es decir que se implemente la mejor. |

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Factores y condicionantes externos
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar característica se debe promover la reflexión y análisis de los resultados decisorios.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Estabilidad del entorno | Brinda confianza y seguridad en las decisiones tomadas. | 4 | 4 | 3 | |
| | El entorno que rodea la toma de decisiones genera certeza a los integrantes. | 3 | 4 | 4 | |
| Riesgo | Se analizan las posibilidades que existen para lograr el resultado esperado. | 4 | 3 | 4 | |
| | Se analizan las consecuencias de las | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|--|
| | alternativas adoptadas. | | | | |
| Presiones | Existen presiones ante decisiones que implican cambios. | 4 | 3 | 4 | |
| | Las decisiones afectan las decisiones familiares. | 4 | 4 | 4 | |
| Tiempo | Se busca llegar a acuerdos para beneficio de todos sin dilatar el tiempo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Se eligen alternativas sin negociarlos con nadie. | 4 | 4 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Factores y condicionantes internos

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la ética, idoneidad, objetivo en la observación y reflexionar de forma que valore lo inherente al problema

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Experiencia | Prioriza su experiencia en la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | |
| | Considera que a mayor experiencia menos son los errores. | 4 | 4 | 4 | |
| | El nivel de conocimiento prima para decidir acciones favorables. | 3 | 4 | 4 | |
| Cultural | Se comunican las decisiones | 4 | 4 | 3 | |

| | | | | | |
|-------------|---|---|---|---|--|
| | de forma asertiva. | | | | |
| | Se consideran los valores, creencias para la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | |
| | Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas. | 4 | 4 | 4 | |
| Creatividad | Para tomar decisiones se crean situaciones problemáticas. | 4 | 4 | 3 | |
| | Se plantean diversas formas de resultado para tomar las decisiones. | 4 | 4 | 4 | |


 Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
 DNI. 05645443

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

16. Datos generales del juez

| | |
|---|---|
| Nombre del juez | Robby Oliver Gutiérrez Gonzales |
| Grado profesional | Maestría () Doctorado (x) |
| Área de formación académica | Clínica () social () Educativa (x) Organizacional () Salud () |
| Área de experiencia profesional | Investigación |
| Institución donde labora | Universidad tecnológica del Perú |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en investigación | 19 años |
| DNI: | 32977568 |
| Firma del experto: |  |

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

18. Datos de la escala:

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre de la prueba | Cuestionario de decisiones directivas |
| Autor | Yanez Vallejo, Mónica Elizabeth |
| Procedencia | Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador |
| Administración | Individual / grupal |
| Tiempo de aplicación | 40 minutos |
| Ámbito de aplicación | Educativa |
| Significación | La escala está compuesta por 38 ítems, dividida en 5 dimensiones, Interdependencia positiva, Interacciones cara a cara; responsabilidad Individual; desarrollo de habilidades, evaluación grupal |

19. Soporte teórico

| Escala | Dimensiones | Definición |
|---|-----------------------------|--|
| Cuestionario sobre trabajo colaborativo | Interdependencia positiva, | Aparicio, Sepúlveda, (2019). fundamenta que la interacción entre los integrantes del equipo se promueve desde el vinculo personal y luego transita por el vincula laboral, permitiendo el desarrollo de las acciones previstas en el contexto institucional. |
| | Interacciones cara a cara; | Poveda (2016), quien fundamenta que el desarrollo de las actividades debe incluir el contexto en el cual se desarrollarán, facilitando el actuar personal, singular que conlleven a un estímulo o estancamiento dentro del contexto laboral |
| | Responsabilidad Individual; | Aparicio, Sepúlveda, 2019). Fundamenta que comprometerse de forma individual es parte importante del trabajo en equipo. Los docentes deben contar con diferentes habilidades, destrezas, metodología, habilidades blandas que les sean útiles al enfrentar diferentes problemas institucionales (p.21) |
| | Desarrollo de habilidades, | Pujantell, (2016) argumenta que la anteposición de habilidades de intercomunicación de forma constante permiten que el liderazgo grupal solucione conflictos, comprometiendo al profesor en la utilidad del trabajo en equipo, porque en muchas circunstancias se evidencia la motivación de sumar a logros institucionales. |
| | Evaluación grupal | Leda, Cervera (2017), considera que los integrantes del equipo reflexionen y valoren la información grupal, para ello se debe analizar todo lo obtenido: ventajas y desventajas, aciertos y dificultades para extraer un nuevo aprendizaje, a partir de este análisis reflexivo se proponen planes de mejora, reajustándose los logros institucionales |

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |

| | | |
|---|--|--|
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3.Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Interdependencia positiva,
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el desarrollo de las acciones previstas en el contexto institucional.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Beneficios equitativos | Las actividades que se planifican se dan en cumplimiento de los mismos objetivos | 4 | 4 | 3 | |
| | Se busca conjuntamente ideas para | 3 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|--|
| | cualquier tema de interés común. | | | | |
| Participación y estimulación | Se promueve el apoyo programado para alguna actividad. | 4 | 3 | 4 | |
| | Se dan reconocimiento a la labor realizada por sus compañeros | 4 | 4 | 4 | |
| | Reconoce la labor de los maestros en las actividades desarrolladas. | 4 | 3 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Interacciones cara a cara;

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la actuación personal, singular que conlleven a un estímulo o estancamiento dentro del contexto laboral.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|----------------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Interacción con directivos | Considera que existe interacción con los directivos | 4 | 4 | 4 | |
| | Se coordina con los directivos para la toma de decisiones | 4 | 4 | 4 | |
| Objetivos grupales | Se involucra para el desarrollo de las actividades y alcanza los objetivos institucionales. | 4 | 4 | 3 | |
| | Asume responsabilidad para el éxito de las acciones planteadas | 4 | 4 | 4 | |
| | Se evidencia compañerismo en el desarrollo de las actividades. | 4 | 4 | 4 | |

- **Tercera dimensión:** Responsabilidad Individual;

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las diferentes habilidades, destrezas, metodología, habilidades blandas que les sean útiles al enfrentar diferentes problemas institucionales

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Compromiso institucional | Asume con responsabilidad sus funciones dentro de la institución. | 4 | 4 | 3 | |
| | Toma acciones que están fuera de los horarios establecidos. | 3 | 4 | 4 | |
| Compromiso institucional | Es reconocida su labor frente a los acuerdos institucionales. | 4 | 3 | 4 | |
| | Se compromete en ayudar a sus compañeros de trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Comprende los problemas que pueden tener los docentes | 4 | 4 | 4 | |

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de habilidades,

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la acción, habilidades de intercomunicación que permitan desarrollar el liderazgo

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Liderazgo | Lidera los equipos de trabajo en la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | Toma el liderazgo cuando existen problemas urgentes en la institución | 4 | 3 | 4 | |
| Trabajo en equipo | Orienta las actividades hacia sus compañeros. | 3 | 4 | 4 | |
| | Existe confianza en | 4 | 4 | 3 | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | desarrollar trabajo en equipo | | | | |
| | Se comprometen en el cumplimiento de los objetivos planteados. | 4 | 3 | 4 | |

- **Quinta dimensión:** Evaluación grupal
- **Objetivo de la dimensión:** Describir las ventajas y desventajas, aciertos y dificultades para extraer un nuevo aprendizaje.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|----------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Reflexión sobre el trabajo | Analizan su participación en los trabajo en equipo | 4 | 4 | 4 | |
| | Se reflexiona sobre la actividades desarrolladas en la institución | 4 | 4 | 4 | |
| Reflexión sobre el trabajo | Se evalúa las actividades desarrolladas en la institución | 4 | 4 | 4 | |
| | Se elaboran planes de mejora la institución | 4 | 4 | 4 | |



Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
DNI: 32977568

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

| | |
|---|---|
| Nombre del juez | Avellaneda Callirgos Lolo |
| Grado profesional | Maestría () Doctorado (x) |
| Área de formación académica | nica () social () Educativa (x)) Organizacional () Salud () |
| Área de experiencia profesional | Investigación |
| Institución donde labora | Universidad Pedro Ruiz Gallo |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en investigación | 27 años |
| DNI: | 28110387 |
| Firma del experto: |  |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre de la prueba | Cuestionario de decisiones directivas |
| Autor | Yanez Vallejo, Mónica Elizabeth |
| Procedencia | Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador |
| Administración | Individual / grupal |
| Tiempo de aplicación | 40 minutos |
| Ámbito de aplicación | Educativa |
| Significación | La escala está compuesta por 38 ítems, dividida en 5 dimensiones, Interdependencia positiva, Interacciones cara a cara; responsabilidad Individual; desarrollo de habilidades, evaluación grupal |

4. Soporte teórico

| Escala | Dimensiones | Definición |
|---|-----------------------------|--|
| Cuestionario sobre trabajo colaborativo | Interdependencia positiva, | Aparicio, Sepúlveda, (2019). fundamenta que la interacción entre los integrantes del equipo se promueve desde el vinculo personal y luego transita por el vincula laboral, permitiendo el desarrollo de las acciones previstas en el contexto institucional. |
| | Interacciones cara a cara; | Poveda (2016), quien fundamenta que el desarrollo de las actividades debe incluir el contexto en el cual se desarrollarán, facilitando el actuar personal, singular que conlleven a un estímulo o estancamiento dentro del contexto laboral |
| | Responsabilidad Individual; | Aparicio, Sepúlveda, (2019). Fundamenta que comprometerse de forma individual es parte importante del trabajo en equipo. Los docentes deben contar con diferentes habilidades, destrezas, metodología, habilidades blandas que les sean útiles al enfrentar diferentes problemas institucionales (p.21) |
| | Desarrollo de habilidades, | Pujantell, (2016) argumenta que la anteposición de habilidades de intercomunicación de forma constante permiten que el liderazgo grupal solucione conflictos, comprometiendo al profesor en la utilidad del trabajo en equipo, porque en muchas circunstancias se evidencia la motivación de sumar a logros institucionales. |
| | Evaluación grupal | Leda, Cervera (2017), considera que los integrantes del equipo reflexionen y valoren la información grupal, para ello se debe analizar todo lo obtenido: ventajas y desventajas, aciertos y dificultades para extraer un nuevo aprendizaje, a partir de este análisis reflexivo se proponen planes de mejora, reajustándose los logros institucionales |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem |

| | | |
|---|---|--|
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Interdependencia positiva,
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el desarrollo de las acciones previstas en el contexto institucional.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Beneficios equitativos | Las actividades que se planifican se dan en cumplimiento de los mismos objetivos | 4 | 4 | 3 | |
| | Se busca conjuntamente ideas para cualquier tema de interés común. | 3 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|--|
| Participación y estimulación | Se promueve el apoyo programado para alguna actividad. | 4 | 3 | 4 | |
| | Se dan reconocimiento a la labor realizada por sus compañeros | 4 | 4 | 4 | |
| | Reconoce la labor de los maestros en las actividades desarrolladas. | 4 | 3 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Interacciones cara a cara;

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la actuación personal, singular que conlleven a un estímulo o estancamiento dentro del contexto laboral.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|----------------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Interacción con directivos | Considera que existe interacción con los directivos | 4 | 4 | 4 | |
| | Se coordina con los directivos para la toma de decisiones | 4 | 4 | 4 | |
| Objetivos grupales | Se involucra para el desarrollo de las actividades y alcanza los objetivos institucionales. | 4 | 4 | 3 | |
| | Asume responsabilidad para el éxito de las acciones planteadas | 4 | 4 | 4 | |
| | Se evidencia compañerismo en el desarrollo de las actividades. | 4 | 4 | 4 | |

- **Tercera dimensión:** Responsabilidad Individual;

- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las diferentes habilidades, destrezas, metodología, habilidades blandas que les sean útiles al enfrentar diferentes problemas institucionales

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Compromiso institucional | Asume con responsabilidad sus funciones dentro de la institución. | 4 | 4 | 3 | |
| | Toma acciones que están fuera de los horarios establecidos. | 3 | 4 | 4 | |
| Compromiso institucional | Es reconocida su labor frente a los acuerdos institucionales. | 4 | 3 | 4 | |
| | Se compromete en ayudar a sus compañeros de trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Comprende los problemas que pueden tener los docentes | 4 | 4 | 4 | |

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de habilidades,
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la acción, habilidades de intercomunicación que permitan desarrollar el liderazgo

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Liderazgo | Lidera los equipos de trabajo en la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | Toma el liderazgo cuando existen problemas urgentes en la institución | 4 | 3 | 4 | |
| Trabajo en equipo | Orienta las actividades hacia sus compañeros. | 3 | 4 | 4 | |
| | Existe confianza en desarrollar | 4 | 4 | 3 | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | trabajo en equipo | | | | |
| | Se comprometen en el cumplimiento de los objetivos planteados. | 4 | 3 | 4 | |

- **Quinta dimensión:** Evaluación grupal
- **Objetivo de la dimensión:** Describir las ventajas y desventajas, aciertos y dificultades para extraer un nuevo aprendizaje.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|----------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Reflexión sobre el trabajo | Analizan su participación en los trabajo en equipo | 4 | 4 | 4 | |
| | Se reflexiona sobre la actividades desarrolladas en la institución | 4 | 4 | 4 | |
| Reflexión sobre el trabajo | Se evalúa las actividades desarrolladas en la institución | 4 | 4 | 4 | |
| | Se elaboran planes de mejora la institución | 4 | 4 | 4 | |



Avellaneda Callirgos Lolo

DNI: 28110387

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

6. Datos generales del juez

| | |
|---|---|
| Nombre del juez | Olga Cecilia Juárez Calderón |
| Grado profesional | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica | Clínica (<input type="checkbox"/>) social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>) Salud (<input type="checkbox"/>) |
| Área de experiencia profesional | Gestión educativa |
| Institución donde labora | Ugel Morropón |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Experiencia en investigación | 15 años |
| DNI: | 05645443 |
| Firma del experto: |  Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón DNI. 05645443 |

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

8. Datos de la escala:

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre de la prueba | Cuestionario de decisiones directivas |
| Autor | Yanez Vallejo, Mónica Elizabeth |
| Procedencia | Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador |
| Administración | Individual / grupal |
| Tiempo de aplicación | 40 minutos |
| Ámbito de aplicación | Educativa |
| Significación | La escala está compuesta por 38 ítems, dividida en 5 dimensiones, Interdependencia positiva, Interacciones cara a cara; responsabilidad Individual; desarrollo de habilidades, evaluación grupal |

9. Soporte teórico

| Escala | Dimensiones | Definición |
|---|-----------------------------|--|
| Cuestionario sobre trabajo colaborativo | Interdependencia positiva, | Aparicio, Sepúlveda, (2019). fundamenta que la interacción entre los integrantes del equipo se promueve desde el vinculo personal y luego transita por el vincula laboral, permitiendo el desarrollo de las acciones previstas en el contexto institucional. |
| | Interacciones cara a cara; | Poveda (2016), quien fundamenta que el desarrollo de las actividades debe incluir el contexto en el cual se desarrollarán, facilitando el actuar personal, singular que conlleven a un estímulo o estancamiento dentro del contexto laboral |
| | Responsabilidad Individual; | Aparicio, Sepúlveda, 2019). Fundamenta que comprometerse de forma individual es parte importante del trabajo en equipo. Los docentes deben contar con diferentes habilidades, destrezas, metodología, habilidades blandas que les sean útiles al enfrentar diferentes problemas institucionales (p.21) |
| | Desarrollo de habilidades, | Pujantell, (2016) argumenta que la anteposición de habilidades de intercomunicación de forma constante permiten que el liderazgo grupal solucione conflictos, comprometiendo al profesor en la utilidad del trabajo en equipo, porque en muchas circunstancias se evidencia la motivación de sumar a logros institucionales. |
| | Evaluación grupal | Leda, Cervera (2017), considera que los integrantes del equipo reflexionen y valoren la información grupal, para ello se debe analizar todo lo obtenido: ventajas y desventajas, aciertos y dificultades para extraer un nuevo aprendizaje, a partir de este análisis reflexivo se proponen planes de mejora, reajustándose los logros institucionales |

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de habilidades directivas elaborado por Bravo Valdiviezo Jenny Teresa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

| Categoría | Calificación | Indicador |
|---|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |

| | | |
|---|--|--|
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo | 1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3.Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4.Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Interdependencia positiva,
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el desarrollo de las acciones previstas en el contexto institucional.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Beneficios equitativos | Las actividades que se planifican se dan en cumplimiento de los mismos objetivos | 4 | 4 | 3 | |
| | Se busca conjuntamente ideas para | 3 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|--|
| | cualquier tema de interés común. | | | | |
| Participación y estimulación | Se promueve el apoyo programado para alguna actividad. | 4 | 3 | 4 | |
| | Se dan reconocimiento a la labor realizada por sus compañeros | 4 | 4 | 4 | |
| | Reconoce la labor de los maestros en las actividades desarrolladas. | 4 | 3 | 4 | |

- **Segunda dimensión:** Interacciones cara a cara;

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la actuación personal, singular que conlleven a un estímulo o estancamiento dentro del contexto laboral.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|----------------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Interacción con directivos | Considera que existe interacción con los directivos | 4 | 4 | 4 | |
| | Se coordina con los directivos para la toma de decisiones | 4 | 4 | 4 | |
| Objetivos grupales | Se involucra para el desarrollo de las actividades y alcanza los objetivos institucionales. | 4 | 4 | 3 | |
| | Asume responsabilidad para el éxito de las acciones planteadas | 4 | 4 | 4 | |
| | Se evidencia compañerismo en el desarrollo de las actividades. | 4 | 4 | 4 | |

- **Tercera dimensión:** Responsabilidad Individual;

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar las diferentes habilidades, destrezas, metodología, habilidades blandas que les sean útiles al enfrentar diferentes problemas institucionales

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Compromiso institucional | Asume con responsabilidad sus funciones dentro de la institución. | 4 | 4 | 3 | |
| | Toma acciones que están fuera de los horarios establecidos. | 3 | 4 | 4 | |
| Compromiso institucional | Es reconocida su labor frente a los acuerdos institucionales. | 4 | 3 | 4 | |
| | Se compromete en ayudar a sus compañeros de trabajo. | 4 | 4 | 4 | |
| | Comprende los problemas que pueden tener los docentes | 4 | 4 | 4 | |

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de habilidades,

• **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la acción, habilidades de intercomunicación que permitan desarrollar el liderazgo

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Liderazgo | Lidera los equipos de trabajo en la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | Toma el liderazgo cuando existen problemas urgentes en la institución | 4 | 3 | 4 | |
| Trabajo en equipo | Orienta las actividades hacia sus compañeros. | 3 | 4 | 4 | |
| | Existe confianza en | 4 | 4 | 3 | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | desarrollar trabajo en equipo | | | | |
| | Se comprometen en el cumplimiento de los objetivos planteados. | 4 | 3 | 4 | |

- **Quinta dimensión:** Evaluación grupal
- **Objetivo de la dimensión:** Describir las ventajas y desventajas, aciertos y dificultades para extraer un nuevo aprendizaje.

| Indicadores | Ítems | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones Recomendaciones |
|----------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Reflexión sobre el trabajo | Analizan su participación en los trabajo en equipo | 4 | 4 | 4 | |
| | Se reflexiona sobre la actividades desarrolladas en la institución | 4 | 4 | 4 | |
| Reflexión sobre el trabajo | Se evalúa las actividades desarrolladas en la institución | 4 | 4 | 4 | |
| | Se elaboran planes de mejora la institución | 4 | 4 | 4 | |



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443
JUEZ EXPERTO

ANEXO 3: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE: DECISIONES DIRECTIVAS

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,914 | 16 |

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 |
|-------------|--|---|--|---|
| Pregunta 1 | 47,7817 | 70,807 | ,676 | ,879 |
| Pregunta 2 | 47,9783 | 76,411 | ,351 | ,964 |
| Pregunta 3 | 47,4967 | 70,988 | ,691 | ,857 |
| Pregunta 4 | 46,0433 | 66,849 | ,778 | ,882 |
| Pregunta 5 | 47,8450 | 68,797 | ,562 | ,878 |
| Pregunta 6 | 47,2800 | 76,683 | ,401 | ,982 |
| Pregunta 7 | 47,6750 | 77,414 | ,575 | ,969 |
| Pregunta 8 | 47,9967 | 67,571 | ,648 | ,879 |
| Pregunta 9 | 47,9367 | 66,449 | ,781 | ,870 |
| Pregunta 10 | 47,9467 | 66,249 | ,761 | ,887 |
| Pregunta 11 | 47,9967 | 69,306 | ,770 | ,885 |
| Pregunta 12 | 47,7683 | 65,420 | ,882 | ,868 |
| Pregunta 13 | 47,8883 | 71,773 | ,679 | ,849 |
| Pregunta 14 | 47,7150 | 68,497 | ,592 | ,905 |
| Pregunta 15 | 47,3667 | 72,448 | ,429 | ,943 |
| Pregunta 16 | 47,7850 | 78,614 | ,294 | ,958 |

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: TRABAJO COLABORATIVO

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,995 | 24 |

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 |
|-------------|--|--|--|--|
| Pregunta 1 | 56,7787 | 65,607 | ,556 | ,975 |
| Pregunta 2 | 75,9683 | 67,911 | ,571 | ,844 |
| Pregunta 3 | 56,4567 | 64,688 | ,591 | ,767 |
| Pregunta 4 | 77,0133 | 79,949 | ,648 | ,745 |
| Pregunta 5 | 76,9483 | 64,172 | ,769 | ,766 |
| Pregunta 6 | 56,8650 | 76,897 | ,742 | ,978 |
| Pregunta 7 | 66,4367 | 65,949 | ,649 | ,782 |
| Pregunta 8 | 76,2900 | 54,283 | ,571 | ,645 |
| Pregunta 9 | 56,9467 | 76,471 | ,418 | ,795 |
| Pregunta 10 | 66,9667 | 51,949 | ,661 | ,749 |
| Pregunta 11 | 66,9367 | 78,906 | ,870 | ,765 |
| Pregunta 12 | 66,7483 | 47,520 | ,442 | ,766 |
| Pregunta 13 | 66,9167 | 74,906 | ,530 | ,872 |
| Pregunta 14 | 76,8650 | 66,897 | ,742 | ,748 |
| Pregunta 15 | 66,4567 | 55,949 | ,679 | ,822 |
| Pregunta 16 | 66,6450 | 66,114 | ,465 | ,876 |
| Pregunta 17 | 66,9967 | 71,471 | ,778 | ,765 |
| Pregunta 18 | 66,9467 | 58,949 | ,661 | ,759 |
| Pregunta 19 | 66,9667 | 76,906 | ,690 | ,755 |
| Pregunta 20 | 66,7483 | 77,520 | ,742 | ,646 |
| Pregunta 21 | 66,8883 | 78,173 | ,769 | ,796 |
| Pregunta 22 | 56,5750 | 67,273 | ,571 | ,875 |
| Pregunta 23 | 66,3667 | 65,948 | ,649 | ,866 |
| Pregunta 24 | 66,7440 | 64,214 | ,647 | ,875 |

Consentimiento Informado

Título de la investigación

Decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023

AUTOR: investigador

Yanez Vallejo, Mónica Elizabeth (Orcid: 0000-0001-5921-7392)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “Decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre Decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas.

La problemática observada respecto al desarrollo de las decisiones directivas en instituciones educativas, argumentando que estas facilitan un espacio de interacción comunicativa en la cual el líder es el gestor de impulsar el lineamiento organizacional a través de la cultura organizativa, con la finalidad de lograr metas organizacionales

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos de las preguntas sobre la investigación titulada: Decisiones directivas y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas 2023
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Yanez Vallejo, Mónica Elizabeth, email: monica_yanez1974@outlook.com y Docente asesor Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto, email: antonperu3@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Santo Domingo, 23 de junio del 2023

ASUNTO: Solicito autorización para la aplicación y publicación de Instrumentos de investigación en la U.E " Kasama "

SEÑORA:
MCS. ANITA VIVANCO
RECTORA

Yo MONICA ELIZABETH YANEZ VALLEJO, identificado con C.I 1714849385, Me dirijo ante usted me presento y expongo:

Que siendo alumna del programa de Maestría de Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo del tercer ciclo, solicito su autorización para la aplicación y publicación de Instrumentos del proyecto de investigación en la U.E " Kasama "

Dichos instrumentos servirán como insumos para la elaboración de mi tesis y obtener el grado de Magister, la cual se titula:

"DECISIONES DIRECTIVAS Y TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS 2023"

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización del proyecto de investigación en la mencionada prestigiosa institución educativa

Atentamente

Monica Yanez

Lda. Monica Yanez
C.I. 1714849385
Tfno.0989560650

Schwarz

25-06-2023

| BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: DECISIONES DIRECTIVAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|----|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | D1: FACTORES Y CONDICIONANTES EXTERNOS | | | | | | | | | D3: FACTORES Y CONDICIONANTES INTERNOS | | | | | | | | | TV | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TD | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | TD |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 22 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 29 | 51 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 31 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 34 | 65 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 72 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 40 | 71 |
| 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 64 |
| 6 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 36 | 64 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 63 |
| 8 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 28 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 38 | 66 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 40 | 71 |
| 10 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 | 50 |
| 11 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 37 | 66 |
| 12 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 32 | 60 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 29 | 57 |
| 14 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 70 |
| 15 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 38 | 68 |
| 16 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 31 | 55 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 25 | 51 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 66 |
| 19 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 | 56 |
| 20 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 27 | 48 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 19 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 29 | 48 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 30 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 34 | 64 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 29 | 60 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 75 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 66 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 31 | 54 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 61 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 64 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 40 | 76 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 | 59 |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 37 | 70 |
| 32 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 32 | 61 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 66 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 69 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 67 |
| 36 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 31 | 57 |
| 37 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 25 | 51 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 28 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 38 | 66 |
| 39 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 | 54 |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 27 | 52 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 37 | 72 |
| 42 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 34 | 69 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 71 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 68 |
| 45 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 65 |
| 46 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 36 | 66 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 64 |
| 48 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 25 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 35 | 60 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 38 | 64 |
| 50 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 46 | 75 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 63 |
| 52 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 31 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 36 | 67 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 35 | 66 |
| 54 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 31 | 59 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 23 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 52 |
| 56 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 | 58 |
| 57 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 62 |

| BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: TRABAJO COLABORATIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|---|---|---|---|----|-------------------------------|---|---|---|----|----|--------------------------------|----|----|----|----|----|-------------------------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|----|----|-----|----|
| | D1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA | | | | | TD | D2: INTERACCIONES CARA A CARA | | | | | TD | D3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL | | | | | TD | D4: DESARROLLO DE HABILIDADES | | | | | TD | D5: EVALUACIÓN GRUPAL | | | | | TD | TV |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | 21 | 22 | 23 | 24 | | | |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 17 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 15 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | 76 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 17 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 20 | 3 | 2 | 3 | 5 | 13 | 97 | |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 16 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 70 | |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 14 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 71 | |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 12 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 72 | |
| 6 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 15 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 72 | |
| 7 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 19 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 78 | |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 14 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 93 | |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 100 | |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 102 | |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 89 | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 18 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 16 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 92 | |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 89 | |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 18 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 19 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 97 | |
| 15 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 14 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 21 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 92 | |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 15 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 16 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 75 | |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 18 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 106 | |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 16 | 87 | |
| 19 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 81 | |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 92 | |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 101 | |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 18 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 12 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 85 | |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 81 | |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 90 | |
| 25 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 71 | |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 85 | |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 14 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 15 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 86 | |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 15 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 19 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 98 | |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 84 | |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 106 | |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 91 | |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 20 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 86 | |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 88 | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 88 | |
| 35 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 14 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 97 | |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 16 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 75 | |
| 37 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 19 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 97 | |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 16 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 16 | 87 | |
| 39 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 101 | |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 103 | |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 16 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 96 | |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 20 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 85 | |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 16 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 77 | |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 19 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 95 | |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 17 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 77 | |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 18 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 89 | |
| 47 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 19 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 102 | |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 14 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 100 | |
| 49 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 106 | |
| 50 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 99 | |
| 51 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 16 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 92 | |
| 52 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 14 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 21 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 92 | |
| 53 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 84 | |
| 54 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 19 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 97 | |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 21 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 98 | |
| 56 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 17 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 15 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 80 | |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 82 | |