



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Toma de decisiones en equipo y la negociación
cooperativa de los docentes de la institución educativa
secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA

Br. Ruth Marlene Ponze De León Chata

ASESOR:

Dr. Percy Vásquez Arce

**LINEA DE INVESTIGACION:
GESTION Y CALIDAD EDUCATIVA**

PERÚ - 2017

PÁGINA DE JURADOS

.....
Mg. Charles Ignacio Mendoza Mollocondo

PRESIDENTE

Mg. Estanislao Pacompia Cari
SECRETARIO.

Dr. Percy Vásquez Arce
VOCAL

DEDICATORIA

Doy gracias al Divino Hacedor por todo lo bueno que me dio en la vida.

A mi familia: Mi esposo Manuel y a mis dos hijos Bryan y Andree, por su apoyo incondicional en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de formarme como magíster.

A mi asesor de tesis Dr. Percy Vásquez Arce, por todas sus enseñanzas personales y profesionales, brindándome sugerencias y consejos pertinentes en cada fase del desarrollo hasta su culminación de ésta tesis.

A los docentes de la Maestría en Educación de esta Universidad, quienes nos incentivaron sesión a sesión con sus amplias experiencias y sabias enseñanzas a seguir adelante y llegar a ser un profesional innovador.

A todas las personas e instituciones que permitieron la culminación de la presente investigación.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Ruth Marlene Ponze De León Chata, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 29461216, con la tesis titulada: “Toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, octubre del 2017.



Ruth Marlene Ponze De León Chata
DNI N° 29461216

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes.

Sé que los resultados obtenidos contribuirán a la labor pedagógica en beneficio de los docentes y por ende al éxito de la institución educativa, que será un gran impulso en la educación del Perú.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en: Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Ruth Marlene Ponze De León Chata

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Fundamentación científica teórica	3
1.2.1. La toma de decisiones en equipo	3
1.2.2. La negociación cooperativa	11
1.3. Definición de términos básicos	18
1.4. Justificación	19
1.5. Problema de la Investigación	20
1.6. Hipótesis	21
1.7. Objetivos	21
II. MARCO METODOLÓGICO	22
2.1. Variables	22
2.2. Operacionalización de variables.	23
2.3. Metodología de la investigación.	25
2.4. Tipo de estudio.	25
2.5. Diseño.	26
2.6. Población, muestra y muestreo.	26
2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.	27
2.8. Método de análisis de datos.	28
III. RESULTADOS	29
3.1. Resultados de la toma de decisiones en equipo aplicada a los profesores.	29
3.2. Resultado de la encuesta de la negociación cooperativa aplicada a los profesores.	40
3.3. Comprobación de la hipótesis por el coeficiente de correlación de Karl Pearson.	51

IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	
Anexo 1 - Matriz de consistencia de la investigación	
Anexo 2 - Validación de expertos	
Anexo 3 - Instrumentos	
Anexo 4 - Constancia	
Anexo 5 - Fotos	

Índice de tablas

Tabla 1	29
Tabla 2	30
Tabla 3	31
Tabla 4	32
Tabla 5	33
Tabla 6	34
Tabla 7	35
Tabla 8	36
Tabla 9	37
Tabla 10	38
Tabla 11	39
Tabla 12	40
Tabla 13	41
Tabla 14	42
Tabla 15	43
Tabla 16	44
Tabla 17	45
Tabla 18	46
Tabla 19	47
Tabla 20	48
Tabla 21	49
Tabla 22	50
Tabla 23	51

Índice de figuras

Figura 1	29
Figura 2	30
Figura 3	31
Figura 4	32
Figura 5	33
Figura 6	34
Figura 7	35
Figura 8	36
Figura 9	37
Figura 10	38
Figura 11	39
Figura 12	40
Figura 13	41
Figura 14	42
Figura 15	43
Figura 16	44
Figura 17	45
Figura 18	46
Figura 19	47
Figura 20	48
Figura 21	49
Figura 22	50

RESUMEN

Planteo en la presente investigación el siguiente objetivo general: determinar la relación que existe entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes, se consideró el presente objetivo teniendo en cuenta la importancia que tiene la toma de decisiones en equipo para poder direccionar la negociación cooperativa, hoy en día es un verdadero reto de los docentes para que puedan emprender una buena gestión pedagógica, lo que implica que los docentes deben gestionar la parte administrativa resolviendo conflictos internos dentro de la institución educativa.

El tipo de investigación es no experimental, el diseño de investigación es descriptivo-correlacional. La población y muestra de estudio estuvo conformada por 30 docentes de la institución educativa secundaria Caminaca. Para la recolección de datos de la variable X (1) toma de decisiones en equipo, se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario, así mismo para la variable X (2) negociación cooperativa se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Como resultados tenemos que: Existe una relación entre la toma de decisiones en equipo y negociación cooperativa de los docentes; los docentes alcanzan un 70% de nivel alto en la toma de decisiones en equipo, porque están primero los intereses de la institución educativa antes que los personales; los docentes alcanzan un 73% de nivel alto en la negociación cooperativa por que dan y reciben un beneficio que satisface sus intereses pasados, presentes y futuro; finalmente tenemos una Correlación de Pearson de 0,76 que es una correlación positiva alta, además tiene una significancia de 0,01 que nos permite comprobar la hipótesis alterna positiva donde existe relación positiva entre variables y rechazar la hipótesis nula.

Palabras claves: Toma de decisiones en equipo y negociación cooperativa.

ABSTRACT

In the present research, it is proposed the following general objective: to determine the relationship between team decision-making and teachers' cooperative negotiation, the present objective have been taken considering the importance of team decision making in order to directing the cooperative negotiation, nowadays is a real challenge for teachers so that it can undertake a good pedagogical management, which implies that the teachers must manage the administrative part solving internal conflicts within the educational institution.

The type of research is non-experimental, the research design is descriptive-correlational. The population and sample of study was formed by 30 teachers of the secondary educational institution Caminaca. For data collection of variable X (1) decision-making group, we used the survey technique and the instrument was the questionnaire, likewise for the variable X (2) cooperative negotiation was used the survey technique and the instrument was the questionnaire.

As results we have found that: There is a relationship between team decision making and teachers' cooperative negotiation; Teachers reach 70% of high level in team decision making, because they put first interest of the educational institution before the personal ones; Teachers reach 73% of high level in cooperative negotiation because they give and receive a benefit that satisfy their past, present or future interests and finally we have a Pearson correlation of 0.76 that means a high positive correlation, it also has a significance of 0.01 that allows us to verify the positive alternative hypothesis that there is a positive relationship between variables and reject the null hypothesis.

Keywords: Team decision making and cooperative negotiation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Después de una revisión bibliográfica se ha encontrado las siguientes tesis con relación a nuestra investigación:

1.1.1. Internacional

Rodríguez, Yunier (2014), con su investigación: “*Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubana*”; para Doctorado de la Universidad de Granada de España; con su objetivo analizar varios modelos de toma de decisiones organizacionales para esclarecer el rol que se asigna a la información en la concepción de los mismos; su método fue documental, de procesos y sus conclusiones: la toma de decisiones constituye un proceso que tiene lugar en todas las organizaciones indiscutiblemente de su tipología. La misma se desarrolla a partir de la obligada interrelación entre los diferentes niveles de decisión organizacionales operativo táctico y estratégico, lo que garantiza que los esfuerzos y acciones institucionales se puedan concebir e implementar desde los niveles productivos hasta los estratégicos, incidiendo, de esta forma, en un adecuado desempeño organizacional con productos y servicios de calidad requerida.

1.1.2. Nacional

Obando, Gustavo (2008), con su investigación denominada: “*Participación docente en la toma de decisiones*”; para Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú; con su objetivo reflexionar sobre la importancia y la necesidad de la participación docente en la toma de decisiones para la consecución de escuelas autónomas en el Perú.; su método fue transaccional descriptiva y su conclusión: iniciamos esta investigación con una doble finalidad. Por una parte, nos interesaba observar la importancia de la

figura docente en el desarrollo y mejora continua de las organizaciones educativas, las cuales podrían convertirse en escuelas inteligentes, cuestión sumamente necesaria dentro de un proceso de descentralización. Para ello, el docente debía hacer algo más que simplemente dictar sus clases. Su participación en lo que se refiere a decisiones institucionales resultaría sumamente importante y aprovecharía el conocimiento y la información que maneja en su práctica educativa cotidiana, con su método descriptivo y sus conclusiones: En este contexto, hallamos el caso del Colegio Waldorf Lima, el cual propicia la participación de los docentes en la toma de decisiones a nivel institucional pues la escuela está dirigida por un organismo central llamada la Junta General de Maestros, el cual se reúne semanalmente para discutir y tomar decisiones pedagógicas, administrativas y financieras. Pues bien, dado este caso, el propósito de la parte empírica de nuestra investigación buscó averiguar cómo se desarrolla dicho proceso y qué elementos están involucrados en él.

1.1.3. Local

Gallegos, Shirley (2014), en su tesis: *“La toma de decisiones de los directores en la negociación de los conflictos internos de los docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Tiabaya”*; para el grado de Magister con mención en Gestión y Administración Educativa de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; su objetivo fue conocer la toma de decisiones de los directores en la negociación de los conflictos internos de los docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Tiabaya; su método fue descriptivo explicativo y sus conclusiones fueron: La toma de decisiones de los directores son personales por que lo realizan por su autoridad que tienen mediante la elección de las opciones como alternativas para elegir, además que aceptan las consecuencias considerando que no negocian por lo cual siguen los conflictos internos entre los docentes o los docentes con los directores por satisfacer necesidades individuales de acuerdo a sus intereses.

1.2. Fundamentación científica teórica

1.2.1. La toma de decisiones en equipo

1.2.1.1. Definiciones

Después de una revisión de libros en bibliotecas y libros virtuales se ha encontrado las definiciones de los siguientes autores:

Kelly, Keith. (2015) menciona que:

“La toma de decisiones en equipo, es cuando en el proceso de reunión de varias personas, se reúne las capacidades, conocimientos, experiencias y opiniones de los miembros del equipo para producir una solución por consenso que es la suma de todas las personas involucradas y esta decisión se debe ejecutar” (p. 9).

López, Mercedes y Sarasua, Avelino (2015) dice:

“La decisión tomada en un equipo es democrático y tiene varios puntos de vista y es consensuada” (p.13).

Ibáñez, Tomás (2011) explica:

“La toma de decisiones en equipo es una expectativa por la que seguro han pasado alguna vez, como se puede decidir una actuación laboral con los compañeros de trabajo por consenso” (p. 405).

Hogg, Michael (2008) dice:

“Los equipos realizan muchas tareas entre las cuales tomar decisiones es una de las más importantes como discusión grupal, además muchos de nosotros pasamos una parte importante de nuestras vidas laborales tomando decisiones en equipo” (p. 330).

Campos, Armando (2005) expresa que:

“La toma de decisiones educativas, como en toda organización, deben resolverse problemas tanto personales (individuales y grupales) como de trabajo; a menudo los problemas presentan un doble carácter; el movimiento de las relaciones humanas ha puesto de relieve dos tipos de procedimientos para tal sentido el consejo y las técnicas de decisión grupal” (p. 43).

Es decir, la toma de decisión en equipo genera información y conocimientos más completos, al reunir los aportes de varios profesores, permite que el equipo docente tome una decisión consensuada.

La toma de decisiones por lo general es el resultado que va afectar a todo el equipo de profesores, La solución es crítica para los profesores miembros del equipo, ya que la satisfacción de los profesores con dificultades, se encuentra basada en los esfuerzos de equipo, no en los esfuerzos individuales, la solución consensuada de los profesores que trabajaron en equipo puede tener consecuencias a largo o corto plazo.

1.2.1.2. Generalidad

Cano, Elena (2005) menciona que:

“La rapidez en la toma de decisiones depende tanto de la estructura y los hábitos de trabajo del equipo como de las características de cada uno de sus miembros (su personalidad, sus valores, su sensibilidad hacia cada tema)” (p. 54).

La toma de decisiones en equipo, al comienzo es difícil pero con el transcurso del tiempo los profesores en reuniones programadas analizan y determinan la decisión que beneficiará a todos los docentes.

Si los problemas entre docentes no existieran, no habría necesidad de tomar decisiones en equipo. Por supuesto los problemas entre docentes aparecen espontáneamente y necesitamos tomar decisiones en equipo para resolverlos. Por ello nos encontramos a veces en situaciones en las que tienen que hacerse decisiones por consenso. Cuando estas decisiones se hacen individualmente el proceso de decisión es simple, pero cuando es en equipo las decisiones tienen que ser adoptadas por todos los docentes en equipo; la cuestión es completamente diferente pero necesaria para resolver conflictos en la institución con decisiones por consenso por parte de los profesores de la institución.

1.2.1.3. Importancia

Amaya, Jairo (2010) dice:

“La toma de decisiones es una de las competencias clave para toda persona, así como lo es el aspecto personal de cada uno de los seres humanos, pues son los docentes los responsables de seleccionar una entre varias opciones; uno debe conocer el proceso para generar y aplicar decisiones efectivas reconociendo que tal proceso involucra aspecto tanto de carácter humano como de carácter técnico; en este sentido cada persona debe conocer su perfil decisorio y luego aprenda diversas técnicas de la toma de decisiones” (p. 9).

Kendal, Kennet (2005) manifiesta que:

“La toma de decisiones en grupo tienen el propósito de unir a un grupo en la búsqueda de la solución a un problema con la ayuda de diversas herramientas como sondeos, cuestionarios, lluvia de ideas y la creación de escenarios y participación” (p. 4).

Podemos comprender que la toma de decisiones en equipo, son acuerdos entre todos los docentes de la institución educativa y que tienen que participar con sus opiniones personales, por ello es necesario ser parte de la toma de decisiones en equipo para beneficios de todos los docentes de la institución educativa.

A continuación mencionaremos algunos procesos para la asignación del docente:

- La toma de decisión en equipo debe ser concertada.
- La toma de decisión en equipo debe analizar el problema.
- La toma de decisión en equipo debe responder a todos.
- La toma de decisión en equipo debe contener un resumen.

1.2.1.4. La perspectiva

Vaillant, Denise (2016) explica:

“La toma de decisiones debe estar basadas en evidencias, se determina cual es la información necesaria para tomar decisiones, se establece un sistema de recolección y procesamiento de la información y los docentes se comprometen con la toma de decisión” (p. 86).

La toma de decisión en equipo por los docentes debe estar basada en una información adecuada que les permita conocer el problema del que se va dar solución para poder tomar una decisión individual al comienzo y después en equipo, que beneficie a todos los docentes.

Tenemos que considerar que la toma de decisiones en equipo requiere planificación y operacionalización de soluciones por los docentes, esta toma de decisiones tiende a incorporar la máxima cantidad de información y experiencia tanto la buena como la mala, tenemos que a más diversidad de opiniones, nos permite solucionar problema de manera rápida para beneficio de la institución.

Para adoptar decisiones en equipo debemos comprender la palabra consenso, donde todos los docentes para solucionar un problema entre profesores tienen que acordar y aceptar todo lo que la solución requiera que hagan para desaparecer el problema de la institución.

1.2.1.5. El consenso en equipo

Kelly, Keith (2015) menciona que:

“La toma de decisiones en equipo se dan en reuniones en donde ser miembro, comparte información, experiencia y conocimiento con los demás para encontrar soluciones a una amplia gama de problemas, que mediante un consenso los miembros dan solución al problema” (p. 5).

Entonces para tomar una decisión por consenso entre todos los docentes participantes debe considerarse lo siguiente:

Ser sincero y honesto cuando exprese ante los demás docentes sus ideas y opiniones para resolver el conflicto, no caer en la trampa de ir modificando sus ideas según el giro que vaya tomando la discusión para solucionar el problema.

No juzgar las ideas y opiniones de los profesores de manera inmediata, deje que cada profesor formule preguntas para absolver sus dudas y tenga claridad de la propuesta de su colega, lo más importante es que participen todos los docentes, así encontraremos la respuesta menos pensada para solucionar el inconveniente entre profesores de la misma institución si lo hubiese.

Estar dispuesto a comprometerse y ser flexible, hay que evitar personalizar los conflictos, dicha conducta destruye la confianza.

Examinar las decisiones y problemas de una manera sistemática, asegurándose que cada profesor de la institución educativa que va tomar una decisión comprenda el problema como cuestión para lograr el objetivo de solucionar problemas entre docentes.

Ponerse de acuerdo al principio de la reunión sobre la cuestión que se está abordando y el objetivo a lograr, todo problema entre docentes debe solucionarse evitando dañar a los mismos profesores en conflicto.

Asegurarse de que todos los docentes del equipo dispongan de la misma información, nada resulta más molesto que comprender que otros profesores del equipo recibieron información diferente o más abundante.

Permitir cierto tiempo para lograr consenso, pero no permitir demasiado, los docentes pueden cansarse y perder interés en la cuestión que se trata y sus resultados.

1.2.1.6. La toma de decisiones en equipo

Robbins, Stephen (2004) dice que:

“La toma de decisiones en grupo es congruente con los ideales de la democracia; por consiguiente las decisiones tomadas en grupo pueden ser percibidas como algo más legítimo que las tomadas por una sola persona” (p. 14).

En la toma de decisión en equipo los docentes participan de modo personal consciente con su opinión u aporte y luego en la reunión se toma una decisión por consenso en equipo, como una manera más idónea de buscar lo mejor para todos los docentes.

López, Adalberto (2013) indica:

“La toma de decisión docente es una habilidad de decidir con efectividad que viene de la experiencia de enfrentar obstáculos y vencerlos, para mejorar en la capacidad de decidir es necesario un método y rodearse de personas que sean buenas tomando decisiones” (p. 85).

La decisión en equipo por parte de los docentes, siempre se va a dar en reuniones planificadas con participación de todos los docentes para hacer un análisis e informarse del contenido del problema o solución, para tener una decisión final en equipo.

Por lo cual es importante tener presente lo siguiente:

A. Participación en un equipo

El equipo en donde son parte todos los docentes de la institución educativa; analiza, debate y discute alternativas. La toma de decisión en equipo, está considerada por la participación de todos los docentes y estas presentan ventaja y desventajas:

a. Ventajas

- Todos los docentes son parte de la decisión de equipo que lo lleva asumir sus consecuencias.
- La decisión en equipo es buena porque tiene el aporte personal de todos los docentes.
- Las decisiones en equipo permiten analizar la información con mayor amplitud, evaluando ventajas y desventajas de la decisión.
- La decisión en equipo permite que la decisión tomada sea aceptada por todos los docentes.
- La toma de decisión en equipo permite que todos los docentes tengan responsabilidad en la decisión en equipo por haber participado.

b. Desventajas

- En la reunión de equipo siempre existe un profesor que está en desacuerdo con la decisión, lo hace por indisponer a todos ya que no se considera su aporte por no ser relevante.
- En la reunión de equipo a veces se pierde mucho tiempo porque para ponerse de acuerdo necesitan analizar y deliberar lo que requiere mucho tiempo.
- La reunión de equipo no puede ser en cualquier momento tiene que ser planificada, por ello a veces no se puede realizar porque los profesores no tienen tiempo.
- En la decisión en equipo algunos profesores no se identifican con la institución para tomar decisiones, sino que toma una actitud individualista de decir no está mi idea y dilata el tiempo para ponerse de acuerdo.

B. Nivel de participación en equipo

El nivel de participación en equipo es el siguiente:

a. Nivel informativo

- Informado cada docente de la situación a realizarse para tomar una decisión en equipo, éste toma antes una decisión.
- Es decir los docentes intervienen solo cuando todos están informados de manera consciente de la decisión que va a tomar.
- Esta decisión generalmente se da cuando se encuentran director y profesores.

b. Nivel decisorio

- En esta toma de decisión en equipo, los profesores asumen la responsabilidad como equipo.

C. Beneficios

- Las ideas frecuentes e inusuales, de cada profesor contribuyen a un proceso de toma de decisiones en equipo, algunas de ellas pueden resultar frescas y diferentes de aquellas a las que podría haber arribado uno por si e inclusive pueden disparar otras aún mejores.
- Una posibilidad de minimizar los equívocos y prejuicios, es que cada miembro de un equipo traiga consigo a la reunión de discusión ciertos prejuicios y preferencias, estos prejuicios pueden ser compartidos, incorporados a los resultados y cualquier potencial malentendido debe ser aclarado antes de que la solución tenga que ser instrumentada.
- Aprendizaje y crecimiento personal incrementados, como cuando se toman decisiones, hay que pensar. Se debe también aprender acerca de

las cuestiones subyacentes y decidir sobre los resultados, sobre esta base uno crece.

- Mayor desafío y autonomía, los profesores que confrontan problemas y crean soluciones tienden a estar más motivados para mejorar su trabajo y el de su equipo, se sienten responsables y toman medidas tendientes a obtener mayor autonomía.
- Mayor comprensión del panorama global, al involucrarse en la toma de decisiones, uno desarrolla una mejor comprensión de otras decisiones adoptadas en el resto de su organización, entiende las dificultades y las ventajas de elegir entre opciones conflictivas.
- Mejores resultados, como la mayoría de las decisiones requiere de mucha personas para su instrumentación, una decisión de equipo tiene más posibilidades de promover buenos resultados.

D. Componentes

- Una decisión de calidad toma en cuenta todos los hechos y hace buen uso de esa información. Es una relación lógica con sólidos razonamientos detrás de ella.
- Una buena decisión requiere compromiso de las personas que tiene que llevarla a término. Una buena decisión puede ser eficaz e innovadora, pero si las personas no asumen el compromiso de ejecutarla, por razón fuerte, será una decisión inútil

1.2.2. La negociación cooperativa

1.2.2.1. Definiciones

Después de una revisión de libros en la biblioteca y libros virtuales se ha encontrado las definiciones de los siguientes autores:

Gonzales, Manuel (2014) dice:

“En la negociación cooperativa se consideran todos los argumentos

de las partes para conseguir alcanzar las metas que se tienen en común con los otros” (p. 20).

Puchol, Luis (2014) dice:

“La negociación cooperativa es el acuerdo para conseguir soluciones a problemas o a tener mejores condiciones de trabajo individuales y de grupo” (p. 23)

Aldape, Teresa (2008) dice que:

“La negociación es el proceso por el cual dos o más partes interesadas intercambian bienes y servicios resuelven conflictos, acuerdan pautas de intercambio y buscan obtener los resultados que les interesan” (p. 185).

Monge, José (2004) dice.

“La negociación cooperativa se constituye en el instrumento esencial básico y preeminente de regulación de las relaciones laborales individuales y colectivas” (p. 17).

Artiles, Antonio (2002) explica:

“La negociación cooperativa es el proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de las personas que trabajan, su objeto principal es negociar y la aplicación continua de un conjunto de reglas que regulan las condiciones reales y de procedimientos de las relaciones de trabajo y determinan la relación entre las partes de este proceso laboral” (p. 39).

Gonzales, Manuel (2014), dice:

“En la negociación cooperativa se consideran todos los argumentos

de las partes para conseguir alcanzar las metas que se tienen en común con los otros (p. 20).

De acuerdo a las definiciones de los autores arriba citados, se puede deducir que este tipo de negociación cooperativa es más flexible, se tratará de llegar a un acuerdo intentando la mejor solución posible para todos los docentes.

La negociación cooperativa, se da cuando los profesores cooperan para lograr los máximos beneficios, integrando sus intereses en un acuerdo de equipo, esto es negociar en términos de ganar y ganar.

Es decir, la negociación cooperativa tiene un objetivo ganar y ganar, su motivación busca que todos los profesores obtengan una ganancia conjunta e individual, sus intereses por solucionar un problema se dan por distintas opiniones pero no siempre opuestas sino constructivas, para alcanzar esta meta a largo o acorto plazo, se involucran todos los docentes y son flexibles y creativos a la hora de negociar.

1.2.2.2. Fundamentos de negociación cooperativa

Brecciaroli, Andrea (2011) dice que:

“Negociar consiste en tener la voluntad de encontrar una solución satisfactoria para cada una de las partes afectadas” (p. 23).

Gonzales, Manuel (2014) dice:

“El comportamiento o actitud es clave para alcanzar las metas de las partes intervinientes” (p. 20).

En la negociación cooperativa todos los docentes ganan al dar solución a un problema, puede resultar un proceso a veces largo o corto, porque se busca satisfacer todas las necesidades de todos los docentes.

1.2.2.3. Trascendencia

Monge, José (2004) explica:

“La negociación cooperativa es para conciliar intereses contrapuestos, y los límites que marca nuestra actuación en ella, como se ha dicho, quien en ella participe deberá tener siempre presente que la negociación colectiva exige conceder por ambas partes que negocian; si estas no se muestran dispuestas a ceder algo, no hay negociación” (p. 17).

Entendemos que en la negociación cooperativa los docentes tomaron decisiones en equipo para lograr acuerdos que den soluciones a los problemas.

Fernández, Susana (2005) manifiesta que:

“La negociación es el proceso mediante el cual varias partes intentan expresar sus opiniones o intereses a fin de llegar a una decisión conjunta lo más satisfactoria posible para todas ellas” (p. 12).

En toda negociación cooperativa es normal que se parte de opiniones diferentes, que poco a poco se van concertando para beneficio de todos los docentes y esto permitirá la satisfacción de haber llegado a un acuerdo a todos los docentes.

1.2.2.4. Preparación

Según Monge José, (2004) explica:

“Para el éxito de la negociación cooperativa es necesario que las partes en ella participantes adquieran preparación y experiencia necesarias para afrontar con garantía el proceso negociador”. (p. 18).

Y esta preparación es:

A. Tiempo

Esta negociación colectiva está condicionada por la demora del tiempo para ponerse de acuerdo entre todos los docentes.

- **Negociación**

En el desarrollo de la negociación todos los docentes son beneficiados por que la decisión tomada en equipo busca en todo momento ganar beneficios para los docentes.

B. Preparación

Toda negociación colectiva está dentro la concertación de intereses, además esto porque se viene preparando con anticipación para llegar a un acuerdo común.

- **Claves**

Los elementos más importantes son la voluntad de dar y recibir un beneficio.

- **Elementos**

La parte más interesante es la comunicación entre todos los docentes.

- **Lenguaje no verbal**

Son los gestos y ademanes que acompañamos con nuestra conversación con los demás para tomar un acuerdo.

- **Lugar**

El lugar de la reunión tiene que ser amplia y neutral, para que no favorezca a nadie.

1.2.2.5. Características del negociador

García, Ignacio (2011) dice:

“La negociación constituye el empeño y la actividad por excelencia de las organizaciones laborales, de modo que el devenir de la misma determina a la postre el rol de tales entidades en nuestro sistema de relaciones laborales, como negociadores” (p. 21).

Entre ellas podemos señalar las siguientes:

- Que le guste negociar en equipo y no tenga miedo a sus colegas.
- Tiene actitud positiva de conseguir resultados.
- Sabe llegar a todos con sencillez y claridad.
- Debe saber convencer a los demás.
- Debe ser observador de los demás.
- Debe establecer relaciones personales.
- Debe ser respetuoso con los colegas.

1.2.2.6. Planeamiento

Sánchez, José (2005) dice:

“La negociación cooperativa constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral, estableciendo los parámetros de condiciones de trabajo, prestaciones de servicios y relaciones laborales; lo que permite tener un procesamiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuestas a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para su distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, por ello es importante el planeamiento” (pp. 66 - 67).

El planeamiento debe considerar:

A. Proceso

- Elaboración del plan de trabajo con objetivos.
- Decisión de beneficiar a todos.
- Decisión de la posición a mantener que todos ganen.

B. Partes involucradas

Los docentes que son parte involucrada en la negociación cooperativa aúnan esfuerzos por llegar todos al objetivo de beneficiarse todos.

B. Actores

El profesor que es integrante de un equipo, es colega de todos los profesores y todos los profesores son compañeros de trabajo en la institución

C. Criterio

Los profesores tienen un solo criterio cuando están negociando cooperativamente que es llegar a la solución de los problemas entre dos profesores o equipos de profesores

D. Técnicas

Las técnicas que más utilizan los profesores negociadores es escuchar, entender, explicar, buscar que el otro entienda, colaborar y cooperar para dar solución a un problema entre docentes de manera individual o en equipo.

E. Estilos

- Los docentes parte de un equipo en una negociación deben tomar una

posición frente al problema de sus colegas para generar un punto de partida de solución al problema.

- Los docentes siempre tienen intereses personales y grupales detrás de las posiciones que tomen para solucionar un problema, por ello identifican, analizan y comprenden los intereses de las partes involucradas en el problema para darle una solución que beneficie a todos los docentes, lo que es más importante que la posición personal.
- Los docentes siempre tienen opciones para darle solución a un problema entre docentes, por ello exploran los intereses de cada una de las partes involucradas y crean una solución salomónica para que los docentes queden satisfechos.
- Los docentes siempre consideran el objetivo que tienen que lograr para ello deben evaluar y priorizar el objetivo que es satisfacer a todos los docentes involucrados en un conflicto.
- Los docentes siempre deben proponer ideas distintas para formular un acuerdo común que sea de consenso y convenga a todos los docentes.

F. Habilidades

- Los docentes negociadores cooperativos deben poseer la habilidad de las relaciones interpersonales.
- Los docentes deben saber comunicar sus ideas de manera sencilla y clara para dar solución a los problemas en el aula.
- Los docentes deben tener recursos para exponer sus ideas y éstas sean aceptadas porque son la mejor solución.
- Los docentes deben ser persuasivos para que los demás docentes tomen su idea y lo hagan suya y esto permita dar solución al problema que tienen los docentes dentro la institución.

1.3. Definición de términos básicos

Las definiciones que se consideraron fueron de acuerdo a las variables de investigación:

1.3.1. La toma de decisión en equipo

Ibáñez, Tomás (2011) explica:

“La toma de decisiones en grupo es una expectativa por la que seguro han pasado alguna vez, como se puede decidir una actuación laboral con los compañeros de trabajo por consenso” (p. 405).

1.3.2. La negociación cooperativa

Monge, José (2004) dice:

“La negociación cooperativa se constituye en el instrumento esencial básico y preeminente de regulación de las relaciones laborales individuales y colectivas” (p. 17).

1.4. Justificación

Dada la importancia de la investigación, ésta aportará aspectos teóricos a las instituciones educativas de educación secundaria de Azángaro de la región Puno, por ello la necesidad de tener conocimiento de la relación entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa es importante, desde la percepción de los docentes.

En lo social el compromiso de la investigación permitirá mejorar los servicios educativos que brindan los docentes a los estudiantes de educación secundaria, además de lograr los objetivos propuestos en el plan anual de trabajo de la institución educativa; porque es uno de los medios para conseguir el trabajo en equipo de todos los docentes, por ello son importantes las decisiones y negociaciones de los docentes.

En lo práctico la investigación que se presenta puntualiza la problemática entre docentes para desenvolverse adecuadamente dentro de la institución educativa, por lo que es necesario que ellos tomen decisiones en equipo para luego hacer sus negociaciones

cooperativas, para solucionar los problemas personales y grupales buscando ser una de las mejores instituciones educativas de Puno.

En el aspecto metodológico, se ofrecerán instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo para otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables que sustentan este estudio, como lo son la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa.

En lo científico los resultados obtenidos de los instrumentos de la presente investigación son contribución al desarrollo del desenvolvimiento profesional de los docentes dentro de la institución educativa secundaria Caminaca.

Para las instituciones educativas de educación secundaria, la presente investigación, permite conocer la relación entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes. Con esta información los docentes de otras instituciones educativas de Puno pueden tomar diferentes puntos de vista de cómo mejorar el desenvolvimiento académico y tomar las medidas necesarias para sus respectivas mejoras en sus instituciones educativa de educación secundaria.

1.5. Problema de la Investigación

En la actualidad observamos que las instituciones educativas de educación secundaria los docentes siempre se relacionan con los demás docentes, por lo cual es importante dentro de ello considerar la toma de decisión en equipo y la negociación cooperativa, para lo cual nos planteamos las siguientes preguntas:

1.5.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación existente entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017?

1.5.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de toma de decisiones en equipo que se relaciona con las características colectivas que tienen los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017?.
- ¿Cuál es el nivel de relación de la negociación cooperativa y la información principal que tienen los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017?.
- ¿Cuál es la correlación que existe entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017?.

1.6. Hipótesis

H₁

Existe correlación entre la toma de decisión en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.

H₀

No existe correlación entre la toma de decisión en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- Determinar la relación existente entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de toma de decisiones en equipo que tienen los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.
- Identificar el nivel de negociación cooperativa que tienen los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.
- Determinar la correlación entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Variable (X):

X: Toma de decisión en equipo

Variable (Y):

Y: Negociación cooperativa.

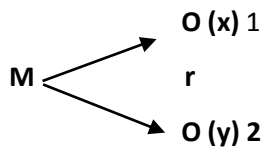
2.3. Metodología de la investigación

La metodología es de enfoque cuantitativo de acuerdo a Hernández, Roberto (2016) dice que se:

“Utiliza para la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica (cantidades) y el análisis estadístico (métodos estadísticos), con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 4).

En nuestra investigación cuantitativa se midió y estimó la relación de la variables x y la variable y para probar nuestras hipótesis estadísticas de correlación y estos resultados se generalizaron para la institución educativa secundaria Caminaca.

EL diagrama o esquema de este tipo de diseño es el siguiente:



M = Muestra censal.

O (x) = Conjunto de información sobre la V. (X): Toma de decisiones en equipo.

O (y) = Conjunto de información sobre la V. (Y): Negociación cooperativa.

r = Relación de las variables de estudio.

2.4. Tipo de estudio

De acuerdo al autor Hernández, Roberto (2016) la investigación no experimental:

“Se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre la variable dependiente. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. Es decir, no se genera ninguna situación

de manipulación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental la variable independiente ocurre y no es posible manipularla, no se tiene control directo sobre dicha variable ni se puede influir en ella, porque ya sucedió, al igual que sus efectos” (p. 152).

Nuestra Investigación realizada fue la no experimental donde se observó la situación natural de la variable x toma de decisiones en equipo y la variable y negociación cooperativa, en ambas variables ninguna fue manipulada se describieron los resultados obtenidos de los instrumentos para analizarlos e interpretarlos.

2.5. Diseño

El autor Hernández, Roberto (2016) dice el diseño descriptivo correlativo:

“Es un tipo de estudio que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos conceptos, categorías o variables en una población, muestra censal o contexto en particular. Ahora para evaluar el grado de asociación entre dos variables, en los estudios descriptivos correlacionales primero se mide cada una de éstas sea independiente y dependiente, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones directas o inversas. Tales correlaciones se sustentan en las hipótesis sometidas a prueba” (p. 93).

La utilidad del estudio del diseño descriptivo correlacional es saber el grado de correlación que existió entre la variable x toma de decisiones en equipo y la variable y negociación cooperativa.

2.6. Población, muestra y muestreo

La población de acuerdo al autor Hernández, Roberto (2016) es:

“Toda población o universo; conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

Áreas curriculares	Cantidad de docentes
Comunicación	6
Matemática	6
Ciencia Tecnología y Ambiente	4
Ingles	2
Religión	2
Educación física	2
Ciencias sociales	4
Educación para el Trabajo	2
Arte	2
Total	30

Fuente: CAP 2017

Nuestra población está de acuerdo al Cuadro de Asignación de Profesores 2017 de la institución educativa secundaria Caminaca de Puno.

Nuestra muestra no probabilística de acuerdo a Hernández, Roberto (2016) es:

“Una muestra no probabilística o dirigida en un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p. 176).

Nuestra muestra fue no probabilística, porque se consideró de manera censal a los 30 docentes del Cuadro de Asignación de Personal de la institución educativa secundaria Caminaca.

2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para el autor Valderrama, Santiago (2015) explica que:

“Las técnicas son un conjunto de mecanismos para recolectar datos y los instrumentos son medición de los datos” (pp. 146 -148).

Así en nuestra investigación se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento cuestionario de 20 preguntas con la escala de Licker tanto para la toma de decisión en equipo y la negociación cooperativa en los docentes de la institución educativa Caminaca.

2.8. Método de análisis de datos

Se realizó el análisis exploratorio de los datos utilizando el programa SPSS versión 15.0 para la relación de la variable x toma de decisión en equipo con la variable y de negociación cooperativa; para la correlación se aplicó la de Karl Pearson para determinar el grado de correlación entre ambas variables con su respectiva significancia.

III. Resultados

3.1 Resultados de la toma de decisiones en equipo aplicada a los profesores

Tabla 1

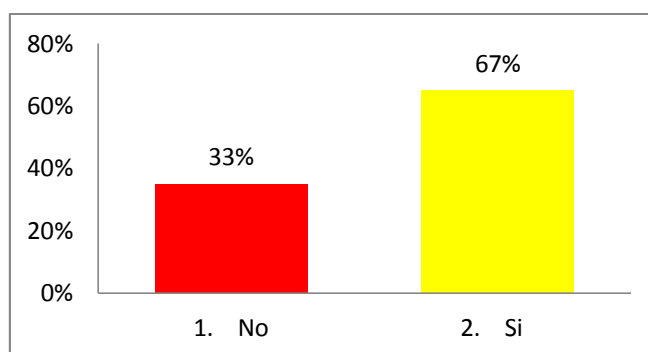
En la toma de decisiones de equipo participan todos los profesores, sin excepción de abstenerse alguno por motivos personales.

Alternativas	F	%
1.- No	10	33
2.- Si	20	67
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 1

En la toma de decisiones de equipo participan todos los profesores, sin excepción de abstenerse alguno por motivos personales.



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores, se observa que el 67% manifiesta Si y 33% expresa No.

Lo que quiere decir que el 67% que son 20 profesores, consideran que en la toma de decisiones en equipo participan todos los profesores porque quieren solucionar un problema que los afecta a todos por igual y que ninguno debe abstenerse por motivos personales porque a él también le afecta.

Debemos comprender que el proceso de toma de decisiones en equipo de los docentes es producto de las interrelaciones organizativas dentro de la institución.

Tabla 2

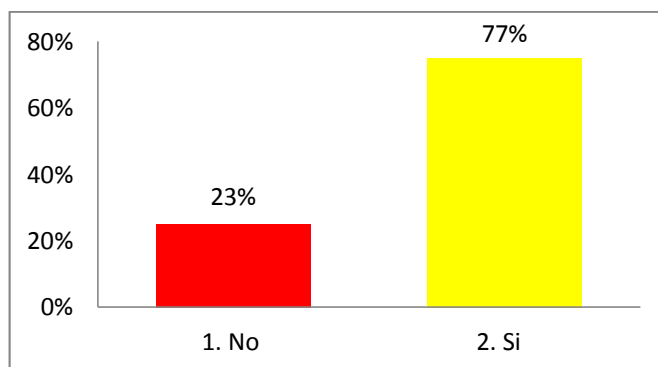
En la toma de decisiones en equipo participan los profesores con sus opiniones personales para beneficio de todos.

Alternativas	F	%
1.- No	7	23
2.- Si	23	77
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 2

En la toma de decisiones en equipo participan los profesores con sus opiniones personales para beneficio de todos.



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores, se observa que el 77% dice Si y 23% expresa No.

Lo que quiere decir que el 77% que son 23 profesores, consideran que la toma de decisiones en equipo participan los profesores con sus opiniones personales dejando de lado las divergencias con sus colegas por que los problemas les afectan a todos por igual.

Entendemos que la hora de tomar una decisión en equipo, conviene tener en cuenta a los docentes que están afectados e implicados en la decisión; por que la información, la consulta o participación de los docentes en la propia toma de decisión son factores que no hay que olvidar, porque a todos afecta la decisión.

Tabla 3

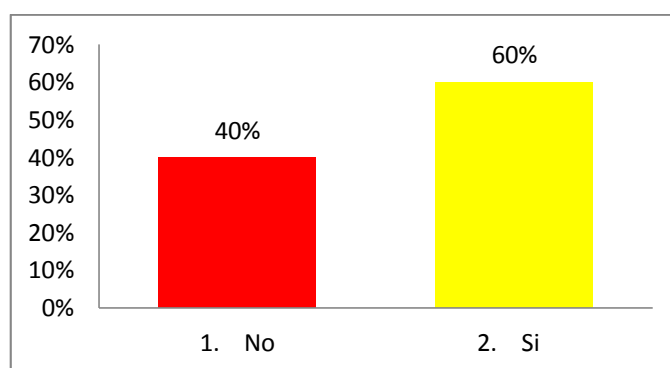
En la toma de decisiones en equipo todos los profesores están informados del problema que se va negociar para darle solución.

Alternativas	F	%
1.- No	12	40
2.- Si	18	60
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 3

En la toma de decisiones en equipo todos los profesores están informados del problema que se va negociar para darle solución.



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores, donde se observa que el 60% dice Si y 40% expresa No.

Lo que quiere decir que el 60% que son 18 profesores, consideran que la toma de decisiones en equipo todos los profesores deben estar informados del problema y no es así debe buscar dicha información para al momento de negociar se de una solución que beneficie a todos.

Tenemos que una adecuada toma de decisión de los docentes en equipo, ayuda a solucionar problemas y proporciona una especie de esponja para absorber el impacto de las dificultades a todas las actividades que se realizan en la institución.

Tabla 4

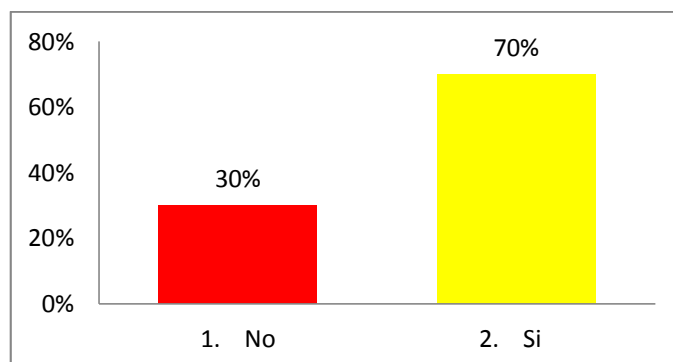
En la toma de decisiones en equipo todos los docentes deben aclarar sus dudas sobre el problema que se va negociar para darle una adecuada solución.

Alternativas	F	%
1.- No	9	30
2.- Si	21	70
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 4

En la toma de decisiones en equipo todos los docentes deben aclarar sus dudas sobre el problema que se va negociar para darle una adecuada solución.



Fuente: Figura 4

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 70% dice Si y 30% No.

Lo que quiere decir que el 70% que son 21 profesores consideran, que en la toma de decisiones en equipo todos los docentes deben aclarar sus dudas sobre el problema que se va negociar para darle una adecuada solución.

Una razón de la toma de decisiones en equipo de los docentes es que es un proceso en donde se identifican y seleccionan las alternativas menos perjudiciales para resolver un problema específico con razón.

Tabla 5

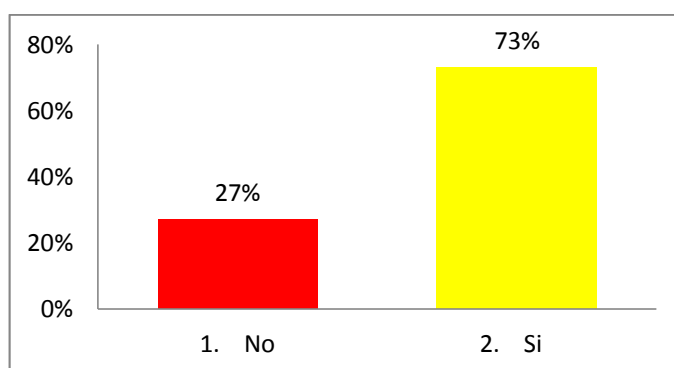
En la toma de decisiones en equipo todos los docentes tienen razones que los motivan de alguna manera.

Alternativas	F	%
1.- No	8	27
2.- Si	22	73
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 5

En la toma de decisiones en equipo todos los docentes tienen razones que los motivan de alguna manera.



Fuente: Tabla 5

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 73% dice Si y 27% expresa No.

Lo que quiere decir que el 73% que son 22 profesores, consideran que en la toma de decisiones en equipo los docentes siempre tienen diversas razones personales y colectivas que los motivan a consensuar.

Ahora los profesores por su labor en el sector educativo tiene funciones pedagógicas, institucionales y administrativas, por lo cual se le presentará problemas diversos pero dentro lo más comunes es uno de que los docentes siempre tienen conflictos de manera personal con un colega de la Institución Educativa donde labora, lo que afectará el desenvolvimiento de los docentes a nivel interno, por lo cual los docentes tendrán que elegir la mejor alternativa de negociación para que los docentes asuman su responsabilidad que están cumpliendo una función pedagógica de formación integral, por lo cual los docentes deben estar concentrados en proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 6

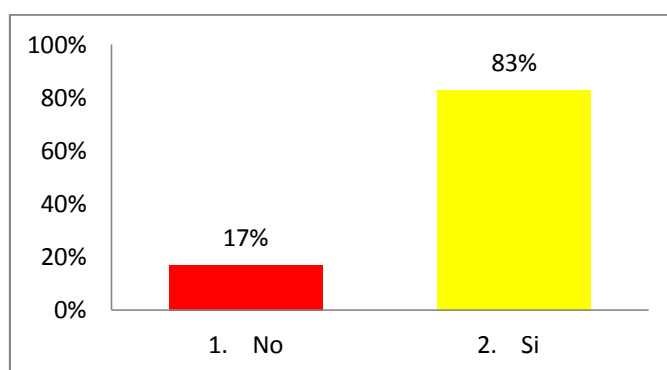
En la toma de decisiones todos los docentes han consultado a un experto o persona que conozca el caso para poder decidir adecuadamente.

Alternativas	F	%
1.- No	5	17
2.- Si	25	83
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 6

En la toma de decisiones todos los docentes han consultado a un experto o persona que conozca el caso para poder decidir adecuadamente.



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 83% dice Si y 17% expresa No.

Lo que quiere decir que el 83% que son 25 profesores, consideran que en la toma de decisiones todos los docentes tienen la necesidad de consultar a un experto o persona que conozca el problema para poder negociar adecuadamente.

Cuando una decisión se toma en equipo con un consultor, la responsabilidad ya no es de una sola persona, sino que es asumida y aceptada por todos los que han tomado la decisión, y han participado en su proceso de adopción de la decisión.

Tabla 7

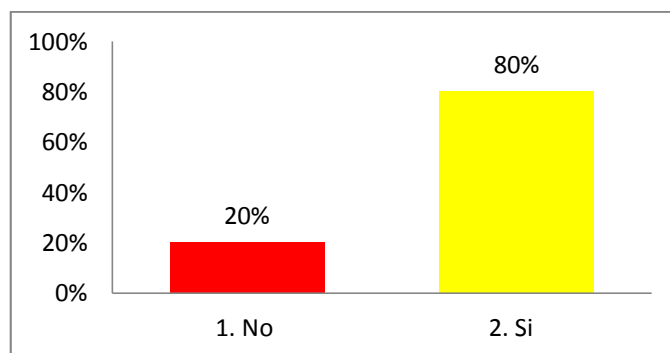
En la toma de decisiones todos los docentes han analizado alternativas de solución para decidir.

Alternativas	F	%
1.- No	6	20
2.- Si	24	80
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 7

En la toma de decisiones todos los docentes han analizado alternativas de solución para decidir.



Fuente: Cuadro 7

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 80% dice Si y 20% expresa No.

Lo que quiere decir que el 80% que son 24 profesores, consideran que en la toma de decisiones todos los docentes tienen la obligación de analizar todas las alternativas de solución para negociar.

Debemos entender que una decisión puede ser responsabilidad de unos, y otros, etc., no siempre debe o tiene que ser responsabilidad del director. Lo que debe hacer el docente ante la toma de una decisión es analizar quién o quiénes son los responsables de cada actuación y qué estructura organizativa o equipos docentes están implicados.

Tabla 8

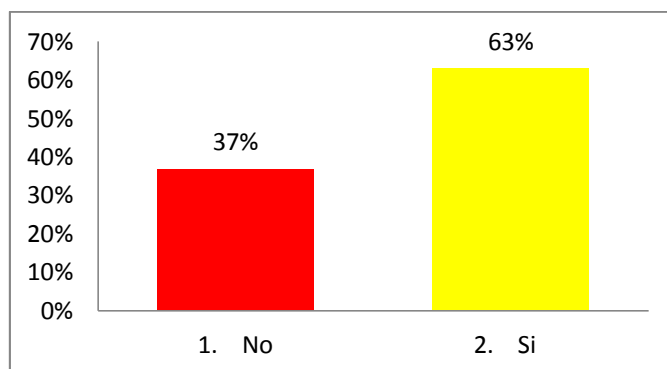
En la toma de decisiones todos los docentes asumen su responsabilidad de la decisión que decidan.

Alternativas	F	%
1.- No	11	37
2.- Si	19	63
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 8

En la toma de decisiones todos los docentes asumen su responsabilidad de la decisión que decidan.



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 63% dice Si y 37% expresa No.

Lo que quiere decir que el 63% que son 19 profesores, consideran que en la toma de decisiones todos los docentes tienen que asumir su responsabilidad de la decisión para una adecuada negociación.

Antes de tomar una decisión, debe analizarse el tipo, ámbito, objetivo y finalidad de la misma, a qué temas o problemas se quiere dar respuesta, qué personas están implicadas y todas las variables posibles para lograr la mayor efectividad.

Tabla 9

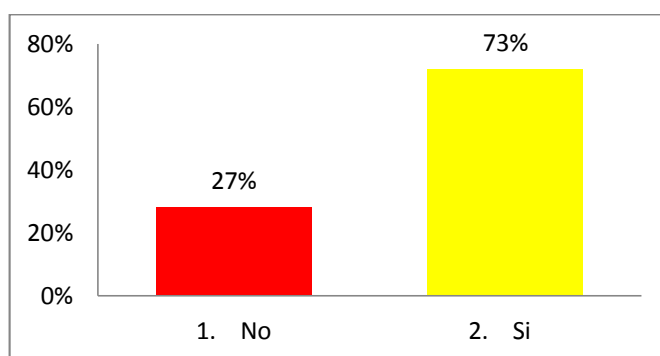
En la toma de decisiones en equipo todos los docentes predominan el beneficio grupal.

Alternativas	F	%
1.- No	8	27
2.- Si	22	73
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 9

En la toma de decisiones en equipo todos los docentes predominan el beneficio grupal.



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 73% dice Si y 27% expresa No.

Lo que quiere decir que el 73% que son 22 profesores, consideran que en la toma de decisiones todos los docentes predominan el beneficio grupal y no el individual.

Así tenemos que la toma de decisión en equipo se producirá, en la mayoría de las ocasiones, en reuniones que deben estar preparadas por anteriores reuniones, sean deliberativas o consultivas, informes, consultas, para beneficios de todos los docentes.

Tabla 10

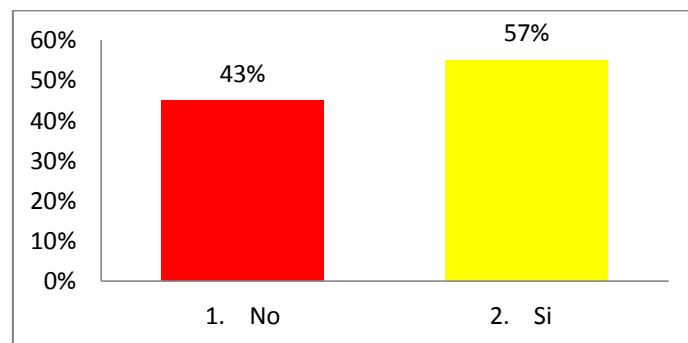
En la toma de decisiones en equipo todos los docentes ganan y pierden algo.

Alternativas	F	%
1.- No	13	43
2.- Si	17	57
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 10

En la toma de decisiones en equipo todos los docentes ganan y pierden algo.



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 57% dice Si y 43% expresa No.

Lo que quiere decir que el 57% que son 17 profesores, consideran que la toma de decisiones en equipo de los docentes siempre ganan y pierden algo.

Tenemos si son los docentes que intervienen en la toma de decisiones en equipo, los puntos de vista se diversifican, las perspectivas son mayores, y se analizan con más amplitud los pros y los contras, las dificultades, los inconvenientes o las ventajas.

Tabla 11

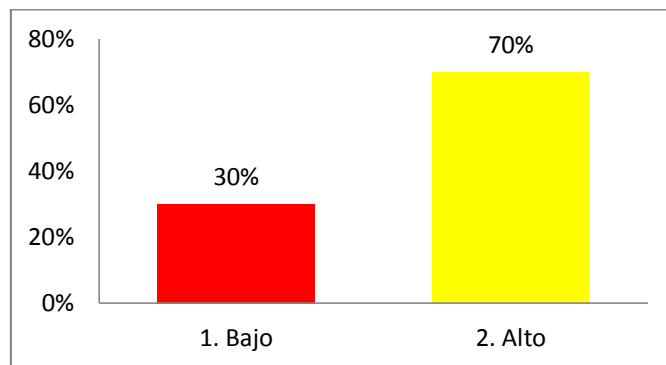
Nivel de toma de decisiones en equipo.

Niveles	F	%
1.- Bajo	9	30
2.- Alto	21	70
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 11

Nivel de toma de decisiones en equipo.



Fuente: Figura 11

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 70% está en un nivel alto y 30% presenta un nivel bajo.

Lo que quiere decir el 70% que son 21 profesores consideran si toman decisiones en equipo por consenso ganando y perdiendo algo.

3.2. Resultados de la encuesta de negociación cooperativa aplicada a los profesores

Figura 12

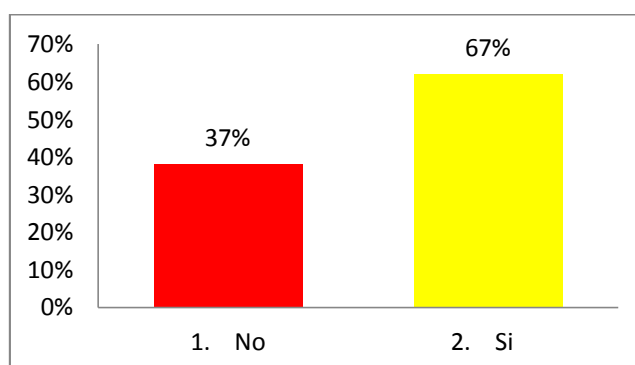
En la negociación colectiva todos los docentes participan de manera voluntaria para lograr un objetivo

Alternativas	F	%
1.- No	11	37
2.- Si	19	63
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 12

En la negociación colectiva todos los docentes participan de manera voluntaria para lograr un objetivo.



Fuente: Tabla 12

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 63% dice Si y 37% expresa No.

Lo que quiere decir que el 63% que son 19 profesores, consideran que en la negociación colectiva participan todos los docentes de manera voluntaria para lograr un objetivo que beneficia a todos.

Al negociar, los docentes pretenden conseguir, mediante algún tipo de procedimiento que puede ser tácito como concreto, reconocido como ignorado, cualquier cosa mejor que aquello que cada uno podría obtener por su cuenta.

Tabla 13

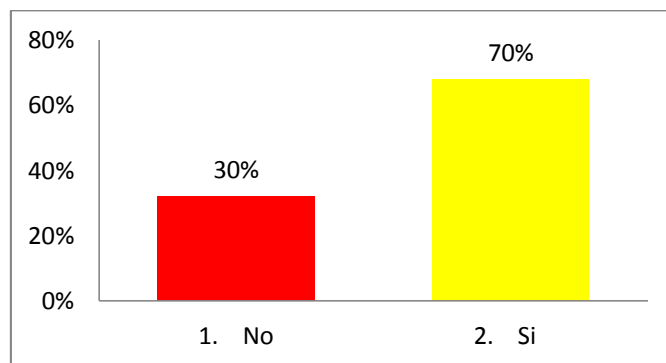
En la negociación colectiva todos los docentes dan y reciben algo para llegar a consensuar.

Alternativas	F	%
1.- No	9	30
2.- Si	21	70
Total	30	100

Fuente: Test aplicado a los profesores.

Figura 13

En la negociación colectiva todos los docentes dan y reciben algo para llegar a consensuar.



Fuente: Tabla 13

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 70% dice Si y 30% expresa No.

Lo que quiere decir que el 70% que son 21 profesores, consideran que la negociación colectiva están todos los docentes donde dan y reciben algo para llegar a consensuar y obtener un beneficio.

Entendemos que en la negociación colectiva, los docentes para alcanzar acuerdos armónicos tienen que poner énfasis los intereses colectivos de los profesores y no en las posiciones personales de cada profesor.

Figura 14

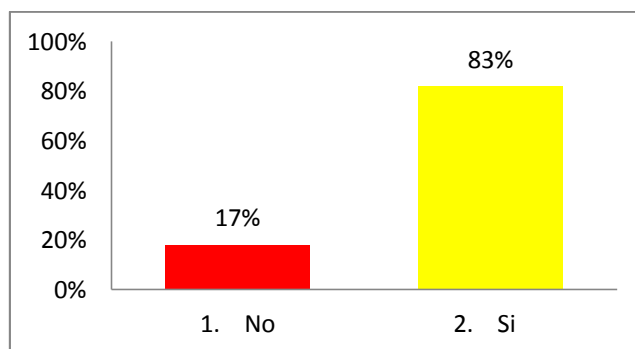
En la negociación colectiva todos los docentes saben que hay intereses pasados, presentes y futuros a satisfacer.

Alternativas	F	%
1.- No	5	17
2.-Si	25	83
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 14

En la negociación colectiva todos los docentes saben que hay intereses pasados, presentes y futuros a satisfacer.



Fuente: Tabla 14

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 83% dice Si y 17% expresa No.

Lo que quiere decir que el 83% que son 25 profesores, consideran que en la negociación colectiva todos los docentes saben que hay intereses pasados, presentes y futuros a satisfacer y que es muy importante para ellos.

Vemos que la condición fundamental de la negociación es la capacidad de conducir al logro de un objetivo común que beneficie a todos, que interprete y concilie los intereses de todos.

Tabla 15

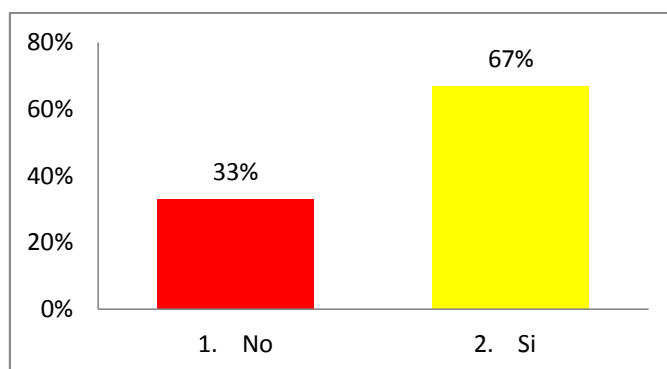
En la negociación colectiva saben todos los docentes que el clima del lugar establece los vínculos de solución.

Alternativas	F	%
1.- No	10	33
2.- Si	20	67
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 15

En la negociación colectiva saben todos los docentes que el clima del lugar establece los vínculos de solución.



Fuente: Tabla 15

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 67% dice Si y 33% expresa No.

Lo que quiere decir que el 67% que son 20 profesores, consideran que la negociación colectiva depende del clima del lugar establece los vínculos de solución del problema.

Tenemos que una negociación colectiva exitosa y eficaz es aquella que se mantiene en el tiempo, porque negociamos dentro de nuestra propia esfera laboral y en el ámbito personal.

Tabla 16

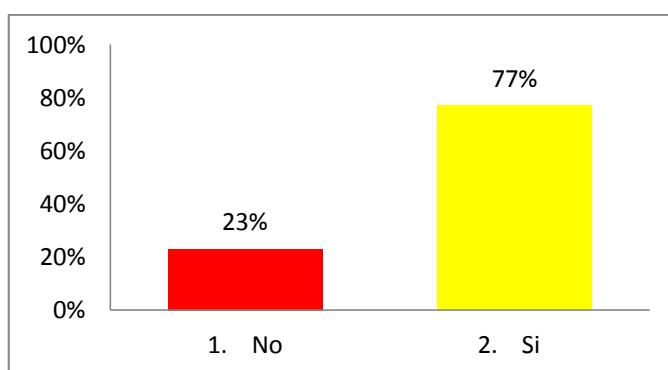
En la negociación colectiva es conveniente que se realice en un sitio neutral para mejor solución al problema.

Alternativas	F	%
1.- No	7	23
2.- Si	23	77
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 16

En la negociación colectiva es conveniente que se realice en un sitio neutral para mejor solución al problema.



Fuente: Figura 16

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 77% dice Si y 23% expresa No.

Lo que quiere decir que el 77% que son 23 profesores consideran, que en la negociación colectiva es conveniente que se realice en un sitio neutral para mejor solución al problema.

Vemos que las partes entran en un proceso de dar y recibir, implica que la formulación de demandas iniciales está efectuada con una relativa distancia de las reales expectativas de las partes, entonces para negociar debe ser un lugar donde ninguno se sienta favorecido.

Tabla 17

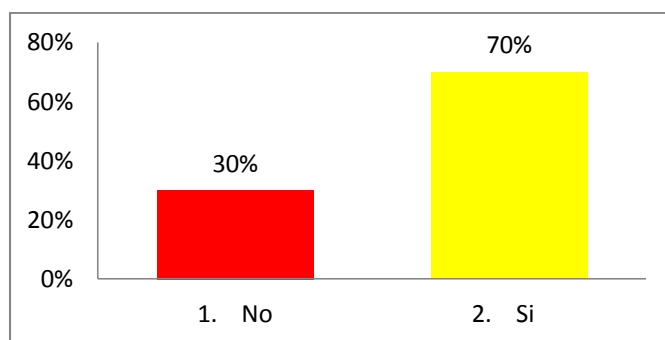
En la negociación colectiva se requiere una preparación previa de cada integrante para llegar a una buena solución.

Alternativas	F	%
1.- No	9	30
2.- Si	21	70
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 17

En la negociación colectiva se requiere una preparación previa de cada integrante para llegar a una buena solución.



Fuente: Tabla 17

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 70% dice Si y 30% expresa No.

Lo que quiere decir que el 70% que son 21 profesores, consideran que la negociación colectiva requiere una preparación previa de cada integrante para llegar a una buena solución.

En teoría en la negociación siempre nos referimos a las necesidades a satisfacer, por ello es fundamental la comunicación entre los profesores, hay que tener en cuenta todos los aspectos de la comunicación (palabras, gestos, tonos, señas, silencios, etc.).

Tabla 18

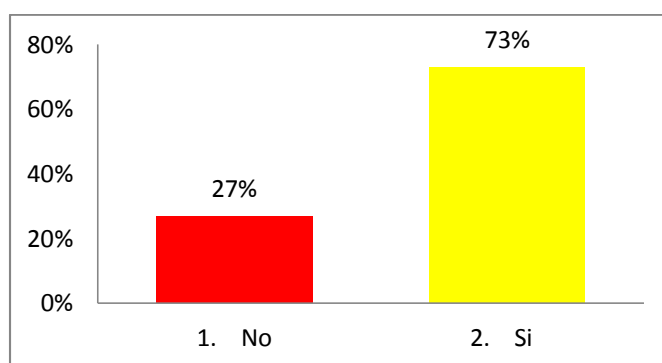
En la negociación colectiva es importante la imagen que se proyecta para mostrar lo que deseamos para solucionar problemas.

Alternativas	F	%
1.- No	8	27
2.- Si	22	73
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 18

En la negociación colectiva es importante la imagen que se proyecta para mostrar lo que deseamos para solucionar problemas.



Fuente: Tabla 18

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 73% dice Si y 27% expresa No.

Lo que quiere decir que el 73% que son 22 profesores, consideran que en la negociación colectiva la imagen que se mostrar es lo que deseamos para solucionar problemas.

Tenemos que los elementos básicos del lenguaje no verbal adquieren tanto o más protagonismo que el discurso verbal, si la negociación es un proceso recortado por intereses precisos, que se desenvuelven en un lapso muy limitado, esta relación requiere los mayores cuidados para que resulte exitosa, al menos de nuestra parte; y uno de los aspectos a considerar es el clima reinante que se establece en el vínculo.

Tabla 19

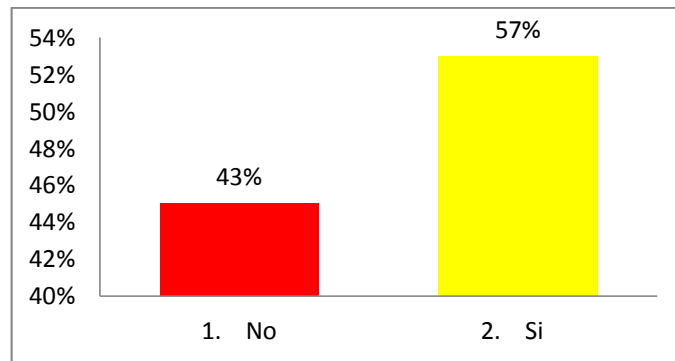
En la negociación colectiva es necesario determinar el rol de cada integrante de acuerdo a su función.

Alternativas	F	%
1.- No	13	43
2.- Si	17	57
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 19

En la negociación colectiva es necesario determinar el rol de cada integrante de acuerdo a su función.



Fuente: Tabla 19

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 57% dice Si y 43% expresa No.

Lo que quiere decir que el 57% que son 17 profesores, consideran que la negociación colectiva cada uno tiene el rol para solucionar un problema.

El papel que desempeña una persona en la negociación, nos indica su función, su poder, y su capacidad de decisión.

Tabla 20

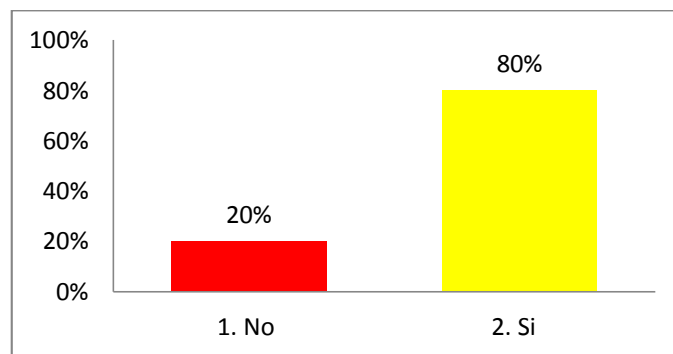
En la negociación colectiva es necesaria la capacidad de decisión para lograr lo propuesto.

Alternativas	F	%
1.- No	6	20
2.- Si	24	80
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 20

En la negociación colectiva es necesaria la capacidad de decisión para lograr lo propuesto.



Fuente: Tabla 20

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 80% dice Si y 20% expresa No.

Lo que quiere decir que el 80% que son 24 profesores, consideran que en la negociación colectiva es necesario la capacidad de decisión para lograr lo que se propone.

Es necesaria la elaboración del plan de acción (estrategia) para alcanzar los objetivos, así como de las medidas concretas (tácticas).

Tabla 21

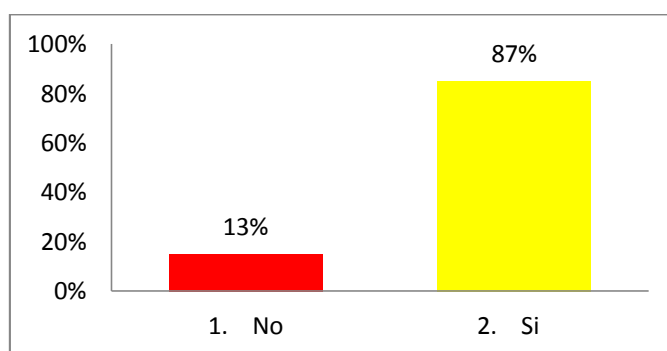
En la negociación colectiva debe primar la satisfacción de todos y no de algunos.

Alternativas	F	%
1.- No	4	13
2.- Si	26	87
Total	30	100

Fuente: Test aplicado a los profesores.

Figura 21

En la negociación colectiva debe primar la satisfacción de todos y no de algunos.



Fuente: Tabla 21

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 87% dice Si y 13% expresa No.

Lo que quiere decir que el 87% que son 26 profesores, consideran que la negociación colectiva busca la satisfacción de todos y no de algunos.

La negociación colectiva constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral, estableciendo los parámetros de condiciones de trabajo, prestaciones de servicios y relaciones laborales.

Tabla 22

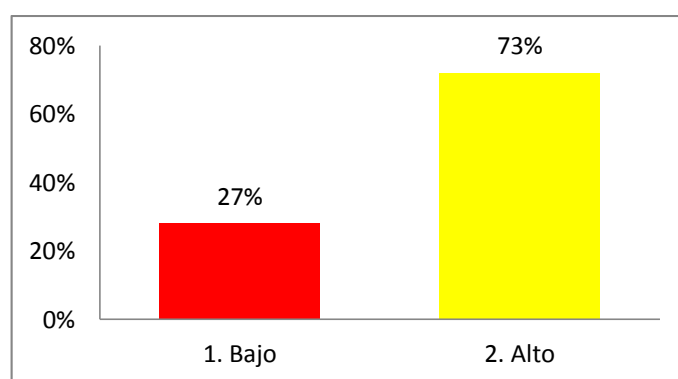
Nivel de la negociación cooperativa.

Niveles	F	%
1.- Bajo	8	27
2.- Alto	22	73
Total	30	100

Fuente: Encuesta aplicada a los profesores.

Figura 22

Nivel de la negociación cooperativa.



Fuente: Tabla 22

Interpretación:

En el cuadro, se obtuvo los siguientes resultados: de un total de 30 profesores se observa que el 73% está en un nivel alto y 27% presenta un nivel bajo.

Lo que quiere decir que el 73% que son 22 profesores, consideran si realizan negociación colectiva en beneficio de todos los docentes.

3.3. Comprobación de la hipótesis por el coeficiente de correlación de Karl Pearson.

Correlación del nivel de las variables.

Tabla 23

Correlación de Karl Pearson.

Correlación de Pearson		Toma de decisiones en equipo	Negociación cooperativa
Toma de decisiones en equipo	Correlación de Pearson	1	0.76
	Sig. bilateral		0.01
	Nº Preguntas	10	10
Negociación cooperativa	Correlación de Pearson	0.76	1
	Sig. bilateral	0.01	
	Nº Preguntas	10	10

Interpretación:

De acuerdo a la Correlación de Karl Pearson tenemos como resultado 0.76, que está entre los valores de 0,7 a 0,89 que significa que es una correlación positiva alta, con una significancia bilateral de 0,01 que prueba la Hipótesis: H₁ Existe una relación entre la toma de decisión en equipo y la negociación cooperativa en los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.

IV. DISCUSIÓN

En principio debemos afirmar que los instrumentos utilizados presentan las características adecuadas para ser aplicadas como instrumentos de recolección de datos en la presente investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se observa en la Tabla 23 denominada correlación de Pearson, que hay un 0.76 de correlación de Pearson positiva alta entre toma de decisiones en equipo y negociación colectiva de los docentes, además que ambos casos tienen nivel alto; luego la significancia bilateral es de 0.01 que nos permite decir que los resultados son buenos y es difícil que cambien. Probando la Hipótesis Alternativa H_1 Existe una relación entre la toma de decisión en equipo y la negociación cooperativa en los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.

Con referencia a la Tabla 11 denominada nivel de toma de decisiones en equipo, se tiene el 70% de los profesores obtuvieron un nivel alto y esto confrontado con el trabajo de investigación de Obando, Gustavo (2008) en su investigación denominada: *“Participación docente en la toma de decisiones”* su conclusión: iniciamos esta investigación con una doble finalidad. Por una parte, nos interesaba observar la importancia de la figura docente en el desarrollo y mejora continua de las organizaciones educativas, las cuales podrían convertirse en escuelas inteligentes, cuestión sumamente necesaria dentro de un proceso de descentralización. Para ello, el docente debía hacer algo más que simplemente dictar sus clases. Su participación en lo que se refiere a decisiones institucionales resultaría sumamente importante y aprovecharía el conocimiento y la información que maneja en su práctica educativa cotidiana, con su método descriptivo. Lo que reafirma los resultados de nuestra investigación que nos permite decir que la toma de decisiones por parte de los profesores dentro de la institución siempre se manifiesta para solucionar problemas y mejorar el desempeño de los docentes.

Ahora con respecto a la negociación cooperativa de acuerdo a la Tabla 22 se tiene que 73% de los docentes obtuvieron un nivel alto y esto confrontado con el trabajo de investigación de Gallegos, Shirley (2014) con su tesis: *“La toma de decisiones de los*

directores en la negociación de los conflictos internos de los docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Tiabaya”; con sus conclusiones fueron: La toma de decisiones de los directores son personales porque son realizadas por la autoridad que tienen, mediante la elección de las opciones como alternativas para elegir, además que aceptan las consecuencias considerando los conflictos internos entre los docentes o los docentes con los directores por satisfacer necesidades individuales de acuerdo a sus intereses. Esto nos muestra que los directores al tomar decisiones personales no tienen negociación de conflictos, por lo cual los problemas estarán con los profesores permanentemente. Hubiera sido diferente si los profesores de manera cooperativa negocian la solución de sus problemas para beneficio de la institución.

Finalmente como hallazgo en nuestra investigación tenemos que resaltar los resultados obtenidos en la Institución Educativa Caminaca de Puno, donde todos los docentes tienen un nivel alto de toma de decisiones en equipo y negociación cooperativa en la Institución Educativa. Porque los mismos docentes solucionan sus problemas personales o de equipo.

V. CONCLUSIONES

Primera

Existe una relación entre la toma de decisiones en equipo y negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno. Esto debido a que los profesores están dispuestos en todo momento frente a una dificultad a solucionar los problemas, con la participación de los docentes para que asuman la responsabilidad de las decisiones negociaciones, para ejecutarlas dándole solución al problema.

Segunda

Los docentes alcanzan un 70% de nivel alto en la toma de decisiones en equipo, porque están primero los intereses de la institución educativa antes que los personales. Esta toma de decisión en equipo de acuerdo al autor Kelly, Shirley (2015) menciona que: *“La toma de decisiones en equipo, es cuando en el proceso de reunión de varias personas, se reúne las capacidades, conocimientos, experiencias y opiniones de los miembros del equipo para producir una solución por consenso que es la suma de todas las personas involucradas y esta decisión se debe ejecutar”* (p. 9). Comprendemos que la toma de decisiones en equipo se da generalmente por medio de reuniones en donde cada uno de los profesores con sus aportes personales de manera sincera y honesta expresa ante los demás docentes sus ideas y opiniones para resolver el conflicto sin dañar algún profesor todo con equidad y justicia.

Tercera

Los docentes alcanzan un 73% de nivel alto en la negociación cooperativa por que dan y reciben un beneficio que satisface sus intereses pasados, presentes o futuros. Esta negociación cooperativa de acuerdo al autor Puchol, Luis (2014) dice: *“La negociación cooperativa es el acuerdo para conseguir soluciones a problemas o a tener mejores condiciones de trabajo individuales y de grupo”* (p. 23). Comprendemos que los profesores

negociadores cooperativos son diplomáticos y lo manejan mediante las relaciones interpersonales, para dar solución a los problemas y beneficien a la institución.

Cuarta

Tenemos una Correlación de Pearson de 0,76 que es una correlación positiva alta, además tiene una significancia de 0,01 lo que nos permite comprobar la hipótesis alterna H_1 . Existe una relación entre la toma de decisión en equipo y la negociación cooperativa en los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno. Y rechazar la hipótesis nula H_0 . Es importante tener presente que la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa obtuvieron niveles altos, porque los profesores solucionan sus problemas.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda que los docentes como parte de la investigación mantengan su participación constante para solucionar inconvenientes que se pueden presentar entre docentes con una actitud positiva para beneficio de todos los docentes

Segunda

Se recomienda mantener la toma de decisiones en equipo donde existan ideas frecuentes e inusuales de cada profesor, que contribuyan a un proceso de toma de decisiones en equipo, algunas de ellas pueden resultar frescas y diferentes de aquellas a las que podría haber arribado uno por si e inclusive pueden presentar otras aún mejores y pueden solucionar de la mejor manera los problemas en la institución

Tercera

Se recomienda mantener la negociación cooperativa con la participación de los docentes que siempre tienen intereses personales y en equipo detrás de las posiciones que tomen para solucionar un problema, por ello deben identificar, analizar y comprender los intereses de las partes involucradas en el problema para darle una solución que beneficie a todos los docentes, siendo más importante que la posición personal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldape, Teresa. (2008), Desarrollo de las competencias del docente. Editorial Red, México.
- Artiles, Antonio. (2002) Modelo de relaciones laborales, Editorial UOC, España
- Amaya, Jairo. (2010) Toma de decisiones gerenciales editorial ECOE, España
- Black, Hitt (2013), Administración, Décima Edición, Editorial Pearson, México
- Breccialori, Andrea. (2011). Gestión y administración, Editorial PUV, España
- Campos, Armando. (2005), Psicología de la administración educativa, Editorial UED, 3^o Edición, Costa Rica.
- Cano, Elena. (2005), Como mejorar las competencias de los profesores, Editorial GRAO, España.
- Fernández, Susana. (2005), Técnicas de negociación, Editorial Ideas Propias, España.
- García, Ignacio. (2011) La reforma de la negociación colectiva, Editorial Lex, España.
- Gonzales, Manuel. (2014), Habilidades directivas, Editorial Innova, España.
- Hernández, Roberto. (2016). Metodología de la Investigación, Editorial Mac Graw Hill, México.
- Hogg, Michael. (2005), Psicología social Séptima Edición Editorial Panamericana, México
- Ibáñez, Tomas. (2011), Introducción a la psicología social, Editorial UOC Tercera Educación, España.
- Kelly, Keith. (2015) Las técnicas para la toma de decisiones en equipo, Editorial Granica, España

- Kendal, Kennett. (2005), Análisis y diseño de sistemas, Octava Edición, Editorial Pearson, México
- López, Adalberto. (2013), 101 Temas que todo docente debe conocer, Editorial CONG, Estados Unidos.
- Lopez, Mercedes y Sarasua, Avelino (2015) La toma de decisiones, organización y dirección de reuniones, Editorial Cuadernos, España
- Monge, José. (2009). Técnicas de negociación colectiva, Editorial Fundación Confemetal, España.
- Puchol, Luis. (2014). La negociación, Editorial Díaz Santos, España.
- Robbins, Stephen. (2004) Comportamiento organizacional Decima quinta Edición, Editorial Pearson, México
- Sánchez, José. (2005), Participación educativa Editorial, Editorial MECD, España.
- Valderrama, Santiago. (2015) Pasos para la elaboración de proyectos y tesis de investigación científica, Editorial San Marcos, Perú
- Vaillant, Denise. (2016), El ABC y D de la formación docente, Editorial Narcea, España.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	CONCEPTUAL	OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION	DISEÑO
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de toma de decisiones en equipo que tienen los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017</p> <p>¿Cuál es el nivel de negociación cooperativa que tienen los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación existente entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017</p> <p>Específicos</p> <p>Establecer el nivel de toma de decisiones en equipo que tienen los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.</p> <p>Identificar el nivel de negociación cooperativa que tienen los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.</p>	<p>H1 Existe correlación entre la toma de decisión en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017</p> <p>H0 No existe correlación entre la toma de decisión en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017</p>	<p>Independiente</p> <p>Toma de decisión en equipo</p>	<p>Independiente</p> <p>Toma de decisión en equipo</p> <p><i>báñez, Tomas. (2011), explica: “La toma de decisiones en equipo es una expectativa por la que seguro han pasado alguna vez, como se puede decidir una actuación laboral con los compañeros de trabajo por consenso”. (p. 405)</i></p>	<p>Independiente</p> <p>Toma de decisión en equipo</p> <p>La toma de decisiones en equipo se medirán con un cuestionario de 10 preguntas con la escala de Licker si y no</p>	<p>Independiente</p> <p>Toma de decisión en equipo</p> <p>Información en equipo</p> <p>Tácticas de decisión en equipo</p>	<p>Independiente</p> <p>Toma de decisión en equipo</p> <p>1. Participación 2. Opinión 3. Información 4. Aclarar dudas 5. Razones 6. Consulta 7. Análisis 8. Responsabilidad 9. Beneficio 10. Ganar y perder</p>	<p>1. No 2. SI</p>	<p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 30 profesores</p> <p>Muestra censal: 30 profesores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios 10 preguntas</p>

<p>¿Cuál es la correlación que existe entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017?</p>	<p>Determinar la correlación entre la toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa secundaria Caminaca, Azángaro, Puno 2017.</p>		<p>Dependiente Negociación cooperativa</p>	<p>Dependiente Negociación cooperativa Aldape, Teresa. (2008), dice que: “La negociación es el proceso por el cual dos o más partes interesadas intercambian bienes y servicios resuelven conflictos, acuerdan pautas de intercambio y buscan obtener los resultados que les interesan”. (p.185)</p>	<p>Dependiente Negociación cooperativa La negociación cooperativa se medirán con un cuestionario de 10 preguntas con la escala de Licker si y no</p>	<p>Dependiente Negociación cooperativa Características Estrategias</p>	<p>Dependiente Negociación cooperativa 1. Voluntad 2. Consenso 3. Intereses 4. Vínculos 5. Neutral 6. Preparación 7. Deseo 8. Acuerdo 9. Logro 10. Capacidad</p>	<p>Dependiente Negociación cooperativa 1. No 2. SI</p>	<p>Métodología: Cuantitativo</p>
--	---	--	---	--	--	---	--	--	---

ANEXO 2

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dr Nicéforo Nicolás Solís Rojo

Institución donde labora : Institución Educativa Estatal

Instrumento motivo de evaluación : Toma de decisiones

Responsable de la Investigación : Br. Ruth Marlene Ponce De León Chata

Aspectos de validación :

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE			BAJA			REGULAR			BUENA			MUY BUENA								
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Enté formulado con un lenguaje apropiado.																				x
2	OBJETIVIDAD	Enté expresado en conductas observables.																				x
3	ACTUALIZACIÓN	Enté adecuado al avance de la Ciencia y la Tecnología.																				x
4	ORGANIZACIÓN	Enté organizado en forma lógica.																				x
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				x
6	INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el Desarrollo Psicomotor																				x
7	CONSISTENCIA	Enté basado en aspectos técnicos científicos.																				x
8	COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores y los ítems.																				x
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				x
10	PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																				x

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

FECHA: julio del 2017

Nicéforo Nicolás Solís Rojo
D.N.I. N° 24884578

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dr Nicéforo Nicolás Solís Rojo
Institución donde labora : Institución Educativa Estatal
Instrumento motivo de evaluación : Negociación Cooperativa
Responsable de la Investigación : Br. Ruth Mariene Ponce De León Chata
Aspectos de validación :

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD																					X
2	OBJETIVIDAD																					X
3	ACTUALIZACIÓN																					X
4	ORGANIZACIÓN																					X
5	SUFICIENCIA																					X
6	INTENCIONALIDAD																					X
7	CONSISTENCIA																					X
8	COHERENCIA																					X
9	METODOLOGÍA																					X
10	PERTINENCIA																					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

FECHA: julio del 2017



Nicéforo Nicolás Solís Rojo
 D.N.I N° 24884578

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dr Isidoro Flores Flores

Institución donde labora : UNSA

Instrumento motivo de evaluación : Toma de decisiones

Responsable de la Investigación : Br. Ruth Mariene Ponce De León Chata

Aspectos de validación :

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		1	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1	CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.																				X				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X				
3	ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la Ciencia y la Tecnología.																				X				
4	ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica.																				X				
5	SURCENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				X				
6	INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el Desarrollo Polimotor																				X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos técnicos científicos.																				X				
8	COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores y los ítems.																				X				
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X				
10	PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																				X				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

FECHA: julio del 2017



 ISIDORO FLORES FLORES
 D.N.I. N° 29531611

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dr Isidoro Flores Flores
Institución donde labora : UNSA
Instrumento motivo de evaluación : Negociación Cooperativa
Responsable de la Investigación : Br. Ruth Marlene Ponce De León Chata
Aspectos de validación :

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1 CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.																				X					
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X					
3 ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la Ciencia y la Tecnología.																				X					
4 ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica.																				X					
5 SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				X					
6 INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el Desarrollo Psicomotor																				X					
7 CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																				X					
8 COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores y los ítems.																				X					
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X					
10 PERTINENCIA	El instrumento es aplicable.																				X					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

FECHA: julio del 2017


ISIDORO FLORES FLORES
 D.N.I. N° 29531611

ANEXO 3

INSTRUMENTOS

ENCUESTA 1

LA TOMA DE DECISIONES EN EQUIPO

Señor profesor por favor leer cada enunciado y escoger la respuesta correspondiente:

Alternativas	Bajo	Alto
	1	2
	No	Si
1.- En la toma de decisiones en equipo participan todos los profesores, sin excepción de abstenerse alguno por motivos personales		
2.- En la toma de decisiones en equipo participan los profesores con sus opiniones personales para beneficio de todos		
3.- En la toma de decisiones en equipo todos los profesores están informados del problema que se va negociar para darle solución		
4.- En la toma de decisiones en equipo todos los docentes deben aclarar sus dudas sobre el problema que se va negociar para darle una adecuada solución		
5.- En la toma de decisiones en equipo todos los docentes tienen razones que los motivan de alguna manera		
6.- En la toma de decisiones todos los docentes han consultado a un experto o persona que conozca el caso para poder decidir adecuadamente		
7.- En la toma de decisiones todos los docentes han analizado alternativas de solución para decidir		
8.- En la toma de decisiones todos los docentes asumen su responsabilidad de la decisión que decidan		
9.- En la toma de decisiones grupal todos los docentes predominan el beneficio grupal		
10.- En la toma de decisiones en equipo todos los docentes ganan y pierden algo		

ENCUESTA 2

NEGOCIACIÓN COOPERATIVA

Señor profesor por favor leer cada enunciado y escoger la respuesta correspondiente:

Alternativas	Bajo	Alto
	1	2
	No	Si
1.- En la negociación colectiva todos los docentes participan de manera voluntaria para lograr un objetivo		
2.- En la negociación colectiva todos los docentes dan y reciben algo para llegar a consensuar		
3.- En la negociación colectiva todos los docentes saben que hay intereses pasados, presentes y futuros a satisfacer		
4.- En la negociación colectiva saben todos los docentes que el clima del lugar establece los vínculos de solución		
5.- En la negociación colectiva es conveniente que se realice en un sitio neutral para mejor solución al problema		
6.- En la negociación colectiva se requiere una preparación previa de cada integrante para llegar a una buena solución		
7.- En la negociación colectiva es importante la imagen que se proyecta para mostrar lo que deseamos para solucionar problemas		
8.- En la negociación colectiva es necesario determinar el rol de cada integrante de acuerdo a su función		
9.- En la negociación colectiva es necesaria la capacidad de decisión para lograr lo propuesto		
10.- En la negociación colectiva es necesaria la capacidad de decisión para lograr lo propuesto		

ANEXO 4



Unidad de Gestión Educativa Local - Azángaro
Institución Educativa Secundaria - Caminaca.
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CAMINACA DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO DEL DEPARTAMENTO DE PUNO.

HACE CONSTAR:

QUE, LA PROFESORA BR. RUTH MARLENE PONZE DE LEÓN CHATA, HA REALIZADO LA INVESTIGACIÓN DENOMINADA: TOMA DE DECISIONES EN EQUIPO Y LA NEGOCIACIÓN COOPERATIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CAMINACA, AZÁNGARO - 2017

SE EXPIDE LA CONSTANCIA PARA LOS FINES CONVENIENTES DE LA INTERESADA.

CAMINACA, 25 DE SETIEMBRE, 2017



Lic. David S. Paredes Zuñiga
DIRECTOR

Cc./Archivo.

ANEXO 5

FOTO A



FOTO B

EXPLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN A LOS DOCENTES



FOTO C

EXPLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN A LOS DOCENTES



FOTO D

APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS A LOS PROFESORES



FOTO E

APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS A LOS PROFESORES



FOTO F

APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS A LOS PROFESORES

