



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Propuesta de Taller de estrategias de trabajo en equipo para
mejorar la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa
Dolores Sucre. 2019

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

AUTORA:

Br. Cedeño Ramos Leila Ramona (ORCID: 0000-0001-7675-2362)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme luz, ser mi guía y el maestro que ilumina mi sendero, por darme la vida y la oportunidad de tener una familia.

A mis hijos y mis nietos que son parte de mí ser, mi corazón y el aire que respiro.

A mis padres que están en el cielo y derraman las más ricas y grandes bendiciones sobre mí y mis hermanos, que son el tesoro que más aprecio en este mundo.

Leila Cedeño.

Agradecimiento

Agradezco la Universidad “César Vallejo” por darme la oportunidad de tener un logro más en mi vida profesional.

A la rectora de la unidad en la que laboro por apoyarme en cada una de las decisiones que he tomado dentro de esta institución.

A mis asesores por brindarme sus conocimientos para ayudarme a crecer en mi vida profesional.

Y a mi familia por apoyarme y ser parte de esta nueva etapa profesional de mi vida.

Leila Cedeño.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Leila Ramona Cedeño Ramos estudiante del Programa Maestría en Administración de la educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 090833046-7 con la tesis titulada "Taller de estrategia de trabajo en equipo para mejorar la calidad del trabajo en la Unidad educativa "Dolores Sucre" 2019",

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

Piura, 5 de enero del 2020



Leila Ramona Cedeño Ramos

DNI: 090833046-7

ÍNDICE

Carátula	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	16
2.1 Diseño de investigación.....	16
2.2 Variables, operacionalización	16
2.3 Población y muestra	19
2.3.1 Población.....	19
2.3.2 Muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.4.1 Técnicas.....	19
2.4.2. Instrumento	20
2.4.3. Validez:.....	20
2.4.4. Confiabilidad:	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
VII. PROPUESTA.....	34
I. DATOS GENERALES:.....	34
II. JUSTIFICACIÓN.....	34
III. FUNDAMENTACIÓN.....	35
IV. OBJETIVOS:.....	37

V. Matriz del Taller de Trabajo en Equipo Programa de Capacitación: “Somos un gran equipo”	37
VI. METODOLOGÍA:.....	38
VII. MATERIALES Y RECURSOS:	38
VIII. EQUIPO RESPONSABLE:	38
IX. EVALUACIÓN	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	43

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de los docentes de la población.....	19
Tabla 2. Eficacia del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019.	18
Tabla 3. Aptitud del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019.	19
Tabla 4. Formación del docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019	25
Tabla 5. Calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019.	26

RESUMEN

El presente estudio surgió de la inquietud por buscar mejorar la calidad del trabajo educativo en la unidad educativa Dolores Sucre por medio de una intervención planificada; por esta razón, el objetivo general fue el identificar las características de la calidad del trabajo docente, para diseñar una propuesta de Taller de estrategias de trabajo en equipo, en la unidad educativa fiscal Dolores Sucre, 2019.

La investigación fue de tipo no experimental, con enfoque cuantitativo y corte transversal, el diseño asumido fue el descriptivo propositivo. La población y muestra estuvo conformada por los 40 docentes de la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, a quienes se les aplicó el cuestionario que fue elaborado para recoger información sobre la variable calidad del trabajo docente, con esta información se elaboró la propuesta de un programa de Talleres basados en las estrategias de trabajo en equipo.

Con el análisis de los resultados se pudo concluir que la calidad del trabajo docente se caracteriza por tener aspectos preocupantes en cada una de las dimensiones identificadas; es decir que, en cuanto eficacia, aptitud y formación del docente se necesita intervenir con una propuesta de Taller de estrategias de trabajo en equipo, en la unidad educativa fiscal Dolores Sucre, 2019.

Palabras clave: Calidad, trabajo docente, trabajo en equipo, eficacia, aptitud, formación docente.

ABSTRACT

The present study arose from the concern to seek to improve the quality of educational work in the Dolores Sucre educational unit through a planned intervention; for this reason, the general objective was to identify the characteristics of the quality of teaching work, to design a workshop proposal for teamwork strategies in the Dolores Sucre fiscal education unit, 2019.

The research was non-experimental, with a quantitative approach and cross-section, the design assumed was the descriptive purpose. The population and sample consisted of the 40 teachers of the Dolores Sucre Fiscal Education Unit, to whom the questionnaire that was developed to collect information on the variable quality of teaching work was applied, with this information the proposal for a program of Workshops based on teamwork strategies.

With the analysis of the results, it was concluded that the quality of teaching work is characterized by having worrying aspects in each of the identified dimensions; In other words, in terms of teacher effectiveness, aptitude and training, it is necessary to intervene with a proposal for a Workshop on teamwork strategies in the Dolores Sucre fiscal education unit, 2019.

Keywords: Quality, teaching work, teamwork, effectiveness, aptitude, teacher training

I. INTRODUCCIÓN

Con los nuevos paradigmas educativos, se evidencia la necesidad de cambio del rol y la figura del docente. Ya no se trata de la persona que centraliza todo el conocimiento, sino que adquiere un rol de guía y acompañante en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Al mismo tiempo, se comienza a valorar las múltiples ventajas de trabajar en equipo frente a la antigua idea que concebía la docencia como una actividad profesional individual (Tiching, 2017).

Trabajar en equipo no es estar reunidos en un espacio, en un mismo momento; es compartir ideales, formas de trabajo e intereses, es contar con un propósito común al que cada uno aporta. Supone, además, identificar las fortalezas y debilidades del conjunto y no sólo de las partes y buscar mecanismos para mejorar continuamente la dinámica que se da entre las personas que lo conforman (Llorente, 2015).

Llorente (2015) manifiesta que, en el momento actual de la educación, el trabajo de grupo colaborativo es un ingrediente esencial en todas las actividades de enseñanza aprendizaje. Se puede afirmar que todos los proyectos que utilizan métodos o técnicas de enseñanza y aprendizaje innovadoras incorporan esta forma de trabajo como experiencia en la que el sujeto que aprende se forma como persona. La comunicación con el grupo desarrolla la mente de la persona, fomenta las habilidades de trabajo en grupo y responde a la forma de trabajo que se prevé será utilizada en los próximos años, y por ello los procesos educativos deben pasar de la consideración del aprendizaje individual, al aprendizaje en grupo. En la sociedad del s. XXI, los profesores se enfrentan a nuevos retos, y uno de ellos es convertir el aula en un foro abierto al diálogo entre estudiantes y entre estudiantes y profesores porque el alumnado ahora participa activamente en situaciones interesantes y demandantes.

En la tradición educativa, el trabajo del docente tiene una fuerte componente individual. El docente prepara sus clases y cierra la puerta de su aula para impartirlas. Evalúa su actividad en solitario y modifica aquello que considera necesario. Este planteamiento individualista de la profesión docente está

llamado a desaparecer en el siglo XXI, en el que prima la colaboración y el trabajo en equipo entre profesionales de los diferentes ámbitos. Hoy en día, cuesta encontrar alguna profesión que se pueda desarrollar, de manera eficaz, en solitario (Morales, 2016).

Para Bolarín, Moreno y Porto (2015), los máximos responsables de las instituciones educativas deben diseñar modelos pedagógicos que alimente en el interior de las aulas una didáctica orientada a estimular la autonomía, el trabajo en equipo y la creatividad de los alumnos. Para ello se hace preciso cultivar la cooperación entre los diferentes profesores que forman parte activa del proceso de aprendizaje.

Para atender la necesidad de transformación de los sistemas educativos latinoamericanos, es clave, entre otros, repensar las políticas de desarrollo profesional docente y los nuevos escenarios de colaboración entre maestros y profesores. Sin embargo, el contexto actual de la mayoría de los países latinoamericanos está marcado por condiciones de trabajo inadecuadas y serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. Son muchos los maestros y profesores que no reciben una formación inicial de calidad, no cuentan con apoyo para su inserción profesional y requieren acciones y programas de desarrollo profesional continuo (Vaillant, 2016).

Por otro lado, a nivel internacional, el problema de desempeño docente es uno de los problemas más álgidos en el sistema educativo, se puede citar el caso de México que, en palabras de Backhoff y Guevara (2015) es complejo, porque en la evaluación de desempeño de 2015 – 2016, el 60% de maestros de Educación Básica y un 67% de media superior se quedaron en niveles insatisfactorios; por consiguiente, el porcentaje de los que consiguieron estándares satisfactorios en su desempeño es bajo. Otra cosa importante en este dato es que tiene relación directa con el rendimiento de los alumnos, pues en las zonas donde hay más docentes desaprobados, se identifican mayores problemas de aprendizaje entre los alumnos.

Por su parte, De la Cruz (2008) indica que la calidad del trabajo docente califica el ejercicio profesional, pues juzga varias cualidades de la labor docente, entre ellas la puntualidad, la disciplina, el compromiso con la institución, el trabajo en el aula, la innovación y la planificación.

De acuerdo con Guillén (2013) se debe evaluar la calidad del trabajo docente en el sistema educativo ecuatoriano porque, sus resultados, se pueden constituir en un mecanismo ideal para emprender procesos de remediación de los procesos al interior de las escuelas y para la toma de decisiones en lo pedagógico y administrativo para mejorar el clima laboral y favorecer el alcanzar las metas educativas como país.

La investigación se realiza en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, el principal motivo que llevó a la realización de esta investigación es la ausencia de estrategias metodológicas adecuadas que debe utilizar el docente para poder promover, acompañar y desarrollar un mejor clima de trabajo dentro de la institución. De la misma manera se ha verificado que hay deficiencias en el manejo de contenidos académicos y que las relaciones interpersonales necesitan ser fortalecidas.

En la unidad de análisis se observa que existe egoísmo, unos se creen mejores que otros, no comparten conocimientos ni opiniones por falta de tiempo para compartir ideas valiosas para apoyarnos y buscar estrategias que impliquen un mejor trabajo corporativo. Es decir, laboramos cada docente sin tener comunicación con los demás colegas del área, nos aislamos, no aportamos a la organización generando antipatía en sus docentes. Se puede citar algunos ejemplos, entre ellos, los conflictos que surgen en la organización de actividades o en el ejercicio de comisiones de representación; otro caso es el de los maestros que se alían con los directivos para verse favorecidos con permiso o con la no presentación de algunos documentos de planificación. Estas y otras acciones generan un deterioro en las relaciones interpersonales entre los docentes o con los directivos o administrativos.

De acuerdo con lo especificado, se puede decir que la calidad del desempeño docente es la práctica o ejercicio profesional que se operativiza en el trabajo diario en las aulas, a cargo del proceso de enseñanza y activando los procesos de aprendizaje. De la Cruz (2008) menciona que al desempeñar las labores diarias el docente está mostrando la calidad del trabajo profesional que realiza. En este sentido, en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, se viene cuestionando la calidad del trabajo docente, pues se han identificado aspectos en los que se necesita intervenir para generar mejoras; entre los factores más preocupantes se tiene que se está lejos de alcanzar las metas y el logro de las acciones programadas (escasa eficacia); por otro lado, la plana docente muestra poca aptitud en las tareas propias de su función, especialmente en el trabajo en el aula y en las actividades extracurriculares; en el caso de la formación, si bien todos tienen formación docente inicial, se nota poca preocupación por formarse o actualizarse en el servicio y en las materias e innovaciones en las áreas que tienen a cargo.

Como trabajos previos se ha analizado varias tesis que han abordado, para el desarrollo del presente estudio; a Criollo (2015) en su tema El trabajo colaborativo y su incidencia en el aprendizaje de ciencias naturales en los estudiantes de octavo año de educación básica de la Unidad Educativa Francisco Flor de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua; perteneciente a la Universidad Técnica de Ambato; se ha recolectado información bibliográfica lo que sirvió para elaborar el marco teórico con respecto a las dos variables. Esta investigación se ha enfocado en lo cualitativo y cuantitativo con la ayuda de una investigación de campo. Se aplicó la encuesta a estudiantes y profesores. Se pudo evidenciar un porcentaje del 83 % de los estudiantes aseguran que los profesores no realizan un trabajo colaborativo, con esto se puede deducir que el trabajo en el aula es teórico los contenidos son impartidos en forma tradicional, a diferencia de lo que propicia la educación básica ecuatoriana actual además no se aplica estrategias colaborativas de enseñanza disminuyendo en los estudiantes la posibilidad de desarrollar destrezas propias de razonamiento científico que son propias en área de Ciencias Naturales.

También Capuñay y Vásquez (2015) cuyo tema Estrategias docentes instruccionales y trabajo en equipo de los estudiantes del 5º grado de educación primaria de la Institución Educativa 5094 Naciones Unidas – Ventanilla – Callao, de la Universidad César Vallejo. Presentó como objetivo establecer la relación entre las estrategias instruccionales empleada por los docentes y el desarrollo del trabajo en equipo de los estudiantes del 5º grado de educación primaria de la Institución Educativa 5094 Naciones Unidas- Ventanilla Callao, el estudio consistió en conocer los niveles de uso de estrategias de enseñanza del docente, así como los niveles de percepción respecto al trabajo en equipo en el aprendizaje de los estudiantes. Es una investigación de tipo básica desarrollada en el enfoque metodológico cuantitativo de método científico no experimental, de nivel descriptiva correlacional de diseño no experimental transversal, correlacional se tuvo una muestra probabilística de 193 sujetos a quienes se les administró dos instrumentos para recolectar datos respecto a cada una de las variables, para el análisis se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, se realizó la prueba de asociación y la prueba de correlación. Las conclusiones indican que ambas variables se encuentran asociadas y el nivel de trabajo en equipo depende del nivel de estrategias instruccionales que utiliza el docente, del mismo modo se halló una correlación positiva moderada estadísticamente significativa constituyendo evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Asimismo, Peralta (2018) con su tema Trabajo en Equipo en Docentes de Educación Primaria del Sector Jurinsaya Jilahuata – Azángaro 2018: Propuesta Estratégica, de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo identificar el nivel de trabajo en equipo en los docentes de educación primaria. La población de estudio son 10 instituciones educativas primarias del Sector Jurinsaya Jilahuata, del distrito de Azángaro. El instrumento que se ha utilizado para el recojo de información fue el cuestionario de preguntas y la lista de cotejo y la técnica de entrevista. Con la aplicación de instrumentos se ha demostrado que las instituciones educativas objeto de estudio no desarrollan un trabajo consensuado, un trabajo conjunto y planificado para contribuir a los aprendizajes satisfactorios de los estudiantes, los factores que obstaculizan el nivel de trabajo en equipo son la falta de comunicación empática y la falta de compromiso de los

docentes con su institución educativa. Las estrategias planteadas han mejorado la comunicación entre los docentes y les compromete tener más compromiso e identidad con su institución educativa. Evaluando las estrategias aplicadas, se ha obtenido resultados favorables y que el 100% de docentes han tomado conciencia, y el trabajo en el presente año se realiza en forma consensuada, y realizan un trabajo en equipo.

Además, a Flores (2016) en su tema Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada”, 2015, de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente. La investigación obedece a un tipo básico, y diseño no experimental de corte transversal y correlacional; asimismo, el método utilizado es hipotético deductivo, con una población compuesta por 88 docentes y una muestra censal, a quienes se les aplicó cuestionarios sobre trabajo en equipo y sobre desempeño docente. Luego de la recolección de los datos, el procesamiento de la información y el análisis de los datos descriptivos e inferenciales, mediante la prueba de Spearman se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa, moderada y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada” del distrito de Villa el Salvador, 2015, habiéndose obtenido un rho de Spearman igual a 0,523 y un p-valor igual a 0,000.

También Bastidas (2015) en su tema La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las instituciones educativas de Huancayo, de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. se planteó el siguiente objetivo: Establecer la influencia el modelo de calidad en la evaluación del desempeño docente del nivel secundario de las instituciones educativas de Huancayo, así se planteó la hipótesis: El modelo de calidad educativa influye positivamente en la evaluación del desempeño docente del nivel secundario de las instituciones educativas de Huancayo. El tipo de investigación utilizado es la investigación descriptiva -explicativa; con una muestra de 38 docentes y de 124 estudiantes del nivel secundario de las instituciones educativas de Huancayo. Para la recolección de datos, se aplicaron tres cuestionarios, los resultados procesados de la muestra, nos ha permitido

determinar la relación entre las variables, concluyendo existe una influencia positiva entre el modelo de calidad educativa en la evaluación del desempeño docente del nivel secundario de las instituciones educativas de la UGEL Huancayo.

En la misma línea, Arroyo y Benancio (2018) Trabajo en equipo y productividad laboral” realizada en Huamalíes-Perú, 2018 cuyo principal interés era señalar la relación entre el trabajo en equipo y productividad. La investigación era de tipo descriptivo, no-experimental, y diseño correlacional. La muestra poblacional estaba compuesta por 10 profesores de nivel primario. El instrumento utilizado para obtener los resultados fue un cuestionario que recibieron su aval de 3 expertos utilizando la tabla alfa de Cronbach, pudiéndose determinar la inexistencia de una correlación significativa entre las variables en estudio (trabajo en equipo y productividad en las labores), con un nivel de significancia bilateral superior a la condición 0,05, aunque la relación haya sido media al nivel 0,326 según Rho de Sperman.

Fundamentos teóricos de la variable Estrategias de trabajo en equipo; se parte del enfoque de Robbins y Finley (1999) quien precisa la diferencia entre grupos y equipos, cuando plantea que la meta de los grupos de trabajo es compartir información, mientras que las de los equipos es el desempeño colectivo. La responsabilidad en los grupos es individual, mientras que en los equipos es individual y colectiva. En cuanto a las habilidades, en los grupos estás son aleatorias (es decir, casuales) y variables, mientras que en los equipos son complementarias. La diferencia principal que señala es que “un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado” mientras que un grupo se limita a lograr determinados objetivos.

Asimismo, el enfoque de Fenstermacher (1994) constituye un avance paradigmático en la construcción de conocimiento que el docente hace sobre su enseñanza, pues al reconocer el valor del conocimiento práctico y personal - a partir de sus representaciones o de sus teorías implícitas acerca de la enseñanza, el aprendizaje, el currículo y el alumno - le permite explicar las relaciones entre conocimiento y acción. En este sentido, se aborda la

problemática de la construcción del conocimiento en la enseñanza y destaca la importancia de dilucidar el papel de los profesores en la elaboración del conocimiento sobre su práctica.

Desde el enfoque del conocimiento formal, la construcción del conocimiento es externa a los profesores y es durante su proceso de formación cuando se les proporciona a través del curriculum, en donde el conocimiento se expresa a partir de principios y reglas de carácter prescriptivo. Por su parte, desde la perspectiva del conocimiento práctico, éste se construye a partir de las interpretaciones de las situaciones en el aula y de los dilemas prácticos a los que el docente se enfrenta al realizar su trabajo.

Desde el marco conceptual se tuvo en cuenta a Hayes (2003) quien refiere que lo esencial de trabajar en equipo es el delegar las competencias lo que quiere decir que se faculta a los miembros de la organización para ejercer funciones sin la necesidad de dirigirse a pedir la opinión de los estamentos superiores de la institución (pág. 2).

Delegar responsabilidades entre los integrantes del grupo es vital para la conservación e integración del grupo, estar unidos manteniendo las ideas y estrategias puestas en prácticas hará que se desarrolle una atmosfera sociable y viable para efectivizarse los objetivos y metas propuestas entre los miembros del equipo. El desempeño ante las competencias que cada uno pueda entregar en el trayecto del cumplimiento de las metas será responsabilidad de cada uno de los integrantes.

La variable trabajo en equipo está fundamentada por Lechuga (2004) para quien trabajar colaborativamente implica esforzarse cada uno de los integrantes del equipo de manera solidaria para alcanzar propósitos comunitarios, es por así decirlo trabajar “uno para todos y todos para uno” es también la conjugación de capacidades de cada uno de los integrantes del equipo para su crecimiento y desarrollo plenos. (pág. 77).

El trabajo en equipo mantiene a los miembros del mismo unidos exponiendo emociones, inquietudes y disipando dudas que se den entre ellos al momento de cumplir sus metas y objetivos, todas las ideas que entre ellos surjan serán puestas en escena y así mismo trataran de arreglar cualquier anomalía que se presente en el cumplimiento de las metas. Los esfuerzos que cada uno ponga sobre la palestra serán valorados y tomados en cuenta.

Borrel (2004) una de las tareas para asegurar cohesión grupal es hablar y comunicarse con los valles y los rincones del equipo. Algunos responsables de equipos se proponen con periodicidad determinada, mantener una entrevista personal con cada profesional (pág. 25). Mantener un dialogo honesto y periódico entre los integrantes del o de los equipos mantendrán los lazos permanentemente ligados, dirigidos bien encaminados hacia los objetivos de los miembros grupales, mantener un ambiente de calidad y enfocados a el mantenimiento de sus responsabilidades hará que el cumplimiento de las metas y logros se desarrollen de manera efectiva. Conocer los desempeños y actitudes de los cuales son capaces los integrantes del grupo es primordial para el crecimiento y rendimiento del grupo.

Harf y Azzerboni (2012) la selección de la estrategia destinada a lograr el objetivo, implica estar atentos durante el tiempo de aplicación para establecer si las estrategias seleccionadas se adecúan a la actividad, de modo tal que los esfuerzos no se derivan de los objetivos perseguidos, y la capacidad de evaluar no se supedita a lo que resulte, sino del proceso para cumplir las metas. (pág. 39).

Las estrategias que se propongan serán planificadas para su mismo desenvolvimiento, ponerse plazos cortos conseguirá que las metas y objetivos se visualicen de mejor manera y así mismo proyecten y mantengan sus esfuerzos de forma constante y seguros que sus logros y estrategias están bien encaminadas, el cumplimiento de las metas traerá satisfacción entre los integrantes del o de los equipos en funcionamiento.

Aldape (2008) indica que cada uno de los miembros del equipo debe comprometerse con la eficacia de cada uno de los compañeros, de tal manera que se sienta respaldado por el resto del equipo y por la organización en pleno. (pág. 108).

El desenvolvimiento de quienes conforman el equipo se vea reflejado en el desempeño y capacidad que el como profesional pueda entregar, en el proyecto cada uno expondrá ideas, inquietudes así mismo esclarecerá cualquier duda que se tenga en cuanto las estrategias a seguir, en función de sus tareas cada colaborador se destacara en poner lo mejor de él o ella.

Martínez y Salvador (2005) consideran que la conformación de un equipo de trabajo es un mecanismo fundamental para el crecimiento de una institución y de cada uno de sus miembros. En este caso, uno de los requerimientos claves es la comunicación eficaz y fluida entre sus miembros. (pág. 13).

La exposición de ideas de cada miembro del grupo servirá como herramienta eficaz e idónea para enriquecer las ideas que se expondrán en el grupo, todo logro será para el crecimiento mancomunado de ellos como profesionales y encaminar a su institución por un mejor camino, en el afán de brindar calidad en lo que ofrece como entidad educativa. Será preponderante estudiar el perfil de cada miembro grupal saber cuáles son sus necesidades, estar conscientes del rendimiento de su rol como docente, ambiciones y hasta sus mismas limitaciones.

Ander-Egg Ezequiel (2001) indica que es común afirmar que la capacidad de resolver problemas y de proponer soluciones en un equipo es siempre superior a la de una persona. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Un equipo pretende alcanzar unas metas comunes. El equipo se forma con la convicción de que las metas propuestas pueden ser conseguidas poniendo en juego los conocimientos, capacidades, habilidades, información y, en general, las competencias, de las distintas personas que lo integran. El

término que se asocia con esta combinación de conocimientos, talentos y habilidades de los miembros del equipo es un esfuerzo común, es sinergia.

De acuerdo a Pozner (2017), las dimensiones consideradas son: Planificación: Es la etapa previa, de organización del taller y que se inicia con la fundamentación, previsión de objetivos, metodología y materiales. Ejecución: Representa el momento de la aplicación de los contenidos del taller, por medio de las sesiones programadas, es decir, de la Comunicación precisa, el Respeto por los demás y por uno mismo. Y finalmente la Evaluación: Es el proceso de valoración de cada una de las sesiones en relación a los objetivos previstos, y también el análisis o juicio de valor del taller en general.

En cuanto a las teorías epistemológicas de Calidad del Trabajo Docente, desde la década del ochenta del pasado siglo se ha venido manifestando un creciente interés por los problemas educativos centrados en el profesor, ya que se reconoce que en el aprendizaje de los estudiantes no sólo intervienen factores dependientes de ellos, sino que también inciden diversos aspectos relacionados con la actuación del docente en el aula para facilitar el proceso educativo; esto incluye lo que éste hace cuando planifica, desarrolla las actividades de clase, evalúa e interactúa con los estudiantes en el entorno sociocultural y afectivo donde ocurren los eventos de enseñanza y de aprendizaje. Donde se destaca que la praxis pedagógica de los docentes se relaciona con sus concepciones epistemológicas y profesionales, la formación recibida y la experiencia acumulada a través de sus prácticas en el aula (Pérez, 2001).

La sociología del conocimiento ha sido importante para comprender cómo ha emergido una nueva noción de realidad, distinta de la objetiva, en la cual la semántica, que se ocupa de las palabras y su significado, ha jugado un papel importante. Esta nueva noción de realidad es la subjetiva. La concepción objetiva de la realidad confundió la palabra con el objeto; pero al dar cabida a la noción de realidad subjetiva, el significado de las palabras pasó a ser de gran influencia y para que se pueda dar la comunicación entre personas, ellas deben compartir los mismos códigos, es decir, que las estructuras conceptuales de hablantes y

oyentes deben estar en permanente y continua adaptación para que se pueda lograr la comprensión. (Anderson, 1992).

Anderson (1992) señala que si el profesor posee una noción objetivista de la realidad, conscientemente o no, promoverá una praxis pedagógica acorde con tal noción, pero si la realidad es para él una construcción del sujeto, los eventos de enseñanza y aprendizaje que facilitará se corresponderán con esa noción subjetivista y su praxis se dirigirá a facilitar la comunicación para la adopción, deconstrucción y reconstrucción de nuevos significados a partir de las concepciones previas, las confrontaciones con las teorías disciplinares vigentes y todo esto en su entorno sociocultural. Esto implicaría, por parte del docente, la adopción de una epistemología constructivista apoyada en el relativismo, la teoría de la complejidad y el enfoque sistémico como fundamentos de su praxis pedagógica.

La Calidad del trabajo docente, como variable se enfrenta, en primer lugar, definiendo lo que es calidad, de acuerdo con Viacava (2010) es un término muy reconocido en todos los aspectos, sean materiales e inmateriales. Pero si de profesión se trata también esta exige calidad, la misma que se dimensiona a eficacia, aptitud y formación. “La calidad refiere a la cualificación y formación docente que asegure la calidad de la enseñanza. Lo cual se evidencia en conocimientos, búsqueda de aprendizaje, actualización de conocimientos y colaborar, ya que en lo particular es un bien para compartirlo como evidencia de tenerlo.

Crosby (Citado en Rojas, 2003) lanza el concepto de cero defectos, enfatizando la participación del recurso humano, dado que se considera que las fallas vienen de errores del ser humano (pág. 3). Se considera imposible alcanzar la medida de cero, pero si es posible llegar al cumplimiento de todas las dimensiones que lo ubica en esta cima. Hay que romper con las conductas de conformismo, como se ve en muchos profesionales, que consideran que su título alcanzado es completo, pero no es así porque en la realidad, en la medida que cumplimos funciones nos edificamos profesionalmente, así mismo la alimentación o

capacitación la cual no debe parar, por cuanto el sistema de evolución y cambio y la globalización nos facilita y nos obliga a capacitarnos más.

Según Ponce, citado por Martínez, G. & Guevara, A., (2015), calidad del trabajo docente es la participación del docente, según sus competencias pedagógicas para la orientación, direccionamiento y evaluación del proceso de aprendizaje de los estudiantes, para lo que es necesario el dominio de actividades y funciones inherentes a la función de maestro. De acuerdo con Añorga (2013) el trabajo del maestro es la habilidad para ejecutar actividades y compromisos inherentes a su función profesional. Esto implica que el docente pone en juego lo que sabe, pero, sobre todo, como lo utiliza y en qué momento.

Con una visión complementaria, Díaz (2012) concibe la labor del docente como toda función propia en la que el maestro demuestra y refleja su pericia en la relación con sus alumnos; esto implica su capacidad en diferentes ámbitos: manejo de tecnología, planificar el currículo, manejo de estrategias de enseñanza, selección y adecuación de materiales y medios que son parte de la aplicación profesional en el aula.

Para el Mineduc (2016) la calidad del desempeño docente implica que se tenga en cuenta los siguientes elementos del proceso y que se asumen como dimensiones: Planificación Docente, según el Mineduc (2016) se refiere a las capacidades que definen de manera adecuada el proceso enseñanza – aprendizaje, a partir de su adecuación de un proyecto educativo, sea en cuanto a los contenidos como a la metodología propuesta, a las actividades a realizar, los recursos a utilizar y los insumos para verificar su adecuación a los objetivos. Estas capacidades se ponen de manifiesto cuando el maestro cuenta con una planificación organizada con estrategias, acciones y recursos para desarrollar durante el año académico, previendo el tiempo y los recursos.

Asimismo, la dirección del aprendizaje, involucra las capacidades para usar adecuadamente las estrategias metodológicas y las herramientas innovadoras y adecuadas a las características de los alumnos. Esto se pone de manifiesto cuando el docente maneja diferentes estrategias para enseñar y las afina a los

requerimientos de aprendizaje de los alumnos; a su vez, hace uso de espacios diversos como una forma de potenciar los procesos, tanto de enseñanza como de aprendizaje.

Evaluación del aprendizaje es la habilidad del docente para el manejo de diferentes estrategias de evaluación que llevan a conseguir las metas educativas, por medio de la consolidación de la teoría y práctica; en ella el maestro aplica sus aprendizajes a situaciones nuevas que propone el contexto.

Respecto a las dimensiones de la calidad del trabajo docente, se considera el aporte de Viacaya (2010) quien resalto 3 dimensiones: Eficacia: la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. Y además la Aptitud: Talento o capacidad específica para ejecutar una tarea. Formación: Es un proceso que suele incluir una base organizada y estructurada de conocimientos y una preparación práctica.

El problema de investigación queda formulado en las siguientes preguntas: ¿Cuál es el diseño de propuesta de un taller de estrategias de trabajo en equipo, que mejore la calidad de trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019?; los problemas específicos se formularon en las preguntas siguientes: a) ¿Qué características presenta la eficacia del trabajo docente en la unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019? b) ¿Qué características presenta la aptitud del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019? c) ¿Qué características presenta la formación docente en los profesores de la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019?

La investigación se justifica desde diferentes aspectos, a saber, tiene un respaldo teórico, en este trabajo investigativo se destaca el trabajo de equipo entre docentes para mejorar la calidad de maestros; nace como expectativa de la importancia de las mismas para poder llevar un rol como docente ordenado y en compañerismo, también este estudio se hace manifiesto desee el punto de vista que en la actualidad en las instituciones educativas se trata de que sus docentes trabajen en equipo para unir lazos más fuertes en rendir en ciento por ciento en las actividades y desempeños que ellos realizan en dicho plantel.

Se justifica esta investigación por la razón que el cuerpo de educadores es un recurso valioso en el cumplimiento de los objetivos institucionales, pero a esa afirmación solo se llega cuando el grupo es un equipo, esto implica mismos fines, dirección, objetivos. Hay que reconocer que el beneficio es institucional, pero a la vez, la comunicación durante el desarrollo del trabajo.

Dentro de este estudio las prioridades son proponer estrategias viables para que el trabajo en equipo entre docentes mejore el desempeño y la calidad entre los mismos, estar actualizados mediante los programas que se aplican diariamente para el desarrollo como docentes, hacer de su aprendizaje una vía progresista y así mismo poder proyectar su desempeño a quienes dependen de la enseñanza que imparten, mejorar la calidad de su rol como maestros es prioritario para su crecimiento profesional.

El Objetivo General de la investigación es: Proponer un Taller de estrategias de trabajo en equipo, para mejorar la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019. Los objetivos específicos son: a) Identificar las características que presenta la eficacia del trabajo docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019; b) Identificar las características que presenta la aptitud del trabajo docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019; c) Identificar las características que presenta la formación docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

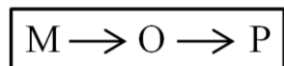
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño será el descriptivo propositivo. Para Hernández, Fernández, Baptista (2014) es descriptiva porque busca identificar o hacer específicas las características básicas del fenómeno que se tenga que analizar. Luego proponer una forma de mejorar la situación encontrada; por eso es propositiva, el cual, de acuerdo con Kelinger (2010) se preocupa por la forma de conseguir los objetivos y el funcionamiento adecuado de cada estamento. En esta investigación se identificó las características del fenómeno y la pertinencia de la propuesta de un taller de estrategias de trabajo en equipo.

La investigación fue de tipo no experimental, cuantitativa y de corte transversal. La investigación no experimental, según Hernández, Fernández, Baptista (2014) es la que recoge la información de las variables desde la realidad contextual, sin control sobre las variables y sin aplicar estímulos externos.

Esquema



M: Muestra

O= La observación

P= La propuesta

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Taller de Estrategias de Trabajo en Equipo

Variable 2: Calidad de Trabajo del Docente

2.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Taller de Estrategias de Trabajo en Equipo	Pozner (citado por Jiménez, 2017) conceptualiza como la “modalidad de articular las estrategias laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo” (p. 61)	La variable estrategia de trabajo en equipo, se evaluó con las dimensiones planificación, ejecución y evaluación; con un instrumento, cuestionario diseñado con 34 preguntas, con la escala de Likert, valores de 1 a 5.	Planificación Ejecución Evaluación	Fundamentación: Objetivos Metodológica Materiales Conociendo a mi equipo y generando lazos. (3 sesiones) Liderazgo y Resolución de Conflictos (2 sesiones) Mejorando la Comunicación. (2 sesiones) Trabajo en Equipo y Toma de Decisiones (2 Sesiones) De inicio De proceso De finalización	5. Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Muy en desacuerdo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Calidad del trabajo docente	“Es la calificación de la satisfacción que puede o no puede alcanzar el trabajo del docente mediante, las características que estos mismos poseen u ofrecen como tal pero que al final es definida por el propio consumidor, y es de gran importancia porque satisfacen o van en búsqueda de satisfacer las necesidades, y por ello están siempre en continua mejora para atender con excelencia a los estudiantes”(Aguayo, 2015).	La calidad del trabajo docente se evaluó mediante las siguientes dimensiones Eficacia, aptitud, formación. Estas dimensiones fueron medidas mediante un instrumento que consta de 19 Preguntas, cuya confiabilidad se la determinó mediante la tabla de confiabilidad Crombach.	<p>Eficacia</p> <p>Aptitud</p> <p>Formación</p>	<p>Teoría y metodología</p> <p>Estrategias</p> <p>Paciente</p> <p>Altas expectativas</p> <p>Entusiasta</p> <p>Entereza y autoridad</p> <p>Humildad</p> <p>Capacitación continua</p> <p>Comparte conocimientos</p>	<p>5. Muy de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>1. Muy en desacuerdo</p>

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población se conformó por el total de 40 docentes de la unidad educativa fiscal Dolores Sucre, 2019.

Tabla 1. Distribución de los docentes de la población

	Género		N° de docentes
	Masculino	Femenino	
Total	14	26	40

Fuente: Cuadro de personal docente de la unidad educativa fiscal Dolores Sucre, 2019.

2.3.2 Muestra

Siendo la población finita y menor a 100 individuos, se aplicó un censo a la totalidad de servidores disponibles. Fundamentado en los aportes de Rodríguez y Burneo (2017) quienes señalan que en poblaciones menores la muestra es igual a la población ($n=N$)

Criterio de Inclusión y Exclusión:

Todos los trabajadores que pudieron participar en la encuesta fueron incluidos porque algunos se encontraban en licencia o en servicio de campo.

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

2.4.1 Técnicas

Para este trabajo de investigación se asume como técnica la encuesta que, para Kelinger (2010) es una técnica ideal para la recogida de datos cuantitativos y de manera transversal.

2.4.2. Instrumento

Como instrumento se ha elaborado un cuestionario que, a juicio de Hernández, Fernández, Baptista (2014) permite conocer, por medio de una batería de preguntas, las características operacionalizadas de las variables en estudio. En este caso, se ha trabajado con el cuestionario como instrumento para recoger los datos.

Para este propósito se consideró un cuestionario; consta de 32 ítems para la variable Calidad de Trabajo Docente, está estructurado en una escala Likert, con calificaciones que van del 1 al 5; aquellos que expresan un grado de aprobación que proviene de ser fuerte, estar en total desacuerdo, estar en desacuerdo o en acuerdo, están de acuerdo según las dimensiones e indicadores estimados. Los resultados enuncian el promedio obtenido de los resultados de las preguntas de acuerdo con la escala especificada para cada dimensión.

2.4.3. Validez:

La validez del instrumento se realizó mediante la técnica de juicio de expertos, sometido al análisis de tres profesionales con experiencia en investigación, declarando como válido el instrumento.

2.4.4. Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, el cual es el estadístico que permite el análisis de consistencia interna del instrumento, alcanzando un alfa de 0.786, el cual es aceptado como confiable, para el Cuestionario sobre calidad del trabajo docente.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	36

2.5. Procedimiento

Luego de obtener la autorización institucional para aplicar el estudio, se convocó a los docentes para brindarles información de los objetivos de la investigación y recoger su asentimiento para participar en el estudio.

Luego se aplicó la encuesta previendo un espacio en el que todos los docentes puedan responder al cuestionario en un solo momento.

A partir de los resultados se empezó a revisar la propuesta para que se ajuste a las necesidades encontradas.

2.6. Métodos de análisis de datos

La información recogida fue sistematizada en tablas de estadística descriptiva (frecuencia, porcentaje y media aritmética), por medio de la aplicación del SPSS, versión 22. La hipótesis descriptiva no amerita prueba de estadística inferencial, además, se está trabajando con toda la población, por lo que no amerita inferencia.

2.7. Aspectos éticos

Se respetó de forma irrestricta la confidencialidad de los datos que entreguen; por otro lado, se respetó el anonimato para proteger la identidad de los sujetos de estudio.

También se tuvo en cuenta los derechos de autor, considerando a los autores, tanto en las citas y en las referencias.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar las características que presenta la eficacia del trabajo docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

Tabla 2. Eficacia del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019.

	Muy en desacuer do	En desacuer do	Ni de acuerdo ni en desacuer do	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total						
1. Tengo los dominios teóricos suficientes que me ayudan en el desarrollo de la materia que desarrollo.	6	19,38	15	48,45	9	29,07	1	3,23	0	0	31	100
2. Me preocupa tener sustento teórico sobre la materia que enseño para ayudar a mis estudiantes.	4	12,92	4	12,92	8	25,84	14	45,22	1	3,23	31	100
3. La metodología que utilizo es la adecuada para la materia que enseño.	7	22,61	8	25,84	6	19,38	8	25,84	2	6,46	31	100
4. La metodología que utilizo es la adecuada para la materia que enseño.	7	22,61	10	32,30	6	19,38	7	22,61	1	3,23	31	100
5. Tengo los dominios teóricos suficientes que me ayudan en el desarrollo de la materia que desarrollo.	3	9,69	10	32,30	11	35,53	5	16,15	2	6,46	31	100
6. Me preocupa tener sustento teórico sobre la materia que enseño para ayudar a mis estudiantes.	9	29,07	8	25,84	6	19,38	7	22,61	1	3,23	31	100
7. Hago selección de las estrategias según la temática que desarrollo.	5	16,15	12	38,76	7	22,61	6	19,38	1	3,23	31	100
8. Utilizo las estrategias adecuadas que me permiten fijar los conocimientos en los estudiantes.	7	22,61	10	32,30	5	16,15	4	12,92	5	16,15	31	100
9. Considero que las estrategias de enseñanza permiten que el estudiante tenga mejor rendimiento académico	6	19,38	4	12,92	8	25,84	12	38,76	1	3,23	31	100

En la tabla 2 se presenta las características que presenta la eficacia del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019; es posible observar que el 48,45% de los miembros de la muestra están en desacuerdo con tener dominios teóricos suficientes que ayuden al desarrollo de la materia que tienen a cargo; de la misma manera el 45,22% está de acuerdo con la preocupación por tener sustento teórico de la materia a cargo. El otro rubro en el que se nota altos porcentajes es el relacionado a las estrategias, puesto que el 38,76% está de acuerdo con que las estrategias permiten que el estudiante mejore su rendimiento; pero, otro 38,76% no hace buena selección de las mismas.

Objetivo específico 2: Identificar las características que presenta la aptitud del trabajo docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

Tabla 3. *Aptitud del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019.*

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total					
1. Comprende la situación de los demás de manera paciente.	7	22,61	10	32,30	6	19,38	7	22,61	1	3,23	31	100%
2. Tengo paciencia para poder explicar a mis estudiantes las dudas que tienen respecto a la materia que les enseño.	9	29,07	8	25,84	6	19,38	7	22,61	1	3,23	31	100%
3. Espera con paciencia los resultados de su trabajo educativo	4	12,92 %	15	48,45 %	11	35,53 %	1	3,23%	0	0%	31	100 %
4. Con paciencia logró cumplir con mis metas programadas cada día.	4	12,92	14	45,22	8	25,84	4	12,92	1	3,23	31	100 %
5. Todos mis estudiantes logran alcanzar los aprendizajes	7	22,61	8	25,84	6	19,38	8	25,84	2	6,46	31	100 %

esperados													
6.	Los estudiantes son informados de las expectativas de aprendizaje que se espera de ellos.	7	22,61	10	32,30	6	19,38	7	22,61	1	3,23	31	100 %
7.	Confía en que cada uno de sus estudiantes cumplirá el desarrollo de las competencias previstas	3	9,69	10	32,30	11	35,53	5	16,15	2	6,46	31	100 %
8.	Los estudiantes reconocen el entusiasmo con que se desarrollan las actividades en el aula.	9	29,07	8	25,84	6	19,38	7	22,61	1	3,23	31	100 %
9.	Los estudiantes se muestran entusiastas en el desarrollo de las actividades en el aula.	5	16,15	12	38,76	7	22,61	6	19,38	1	3,23	31	100 %
10.	Dirige con entusiasmo las actividades de aprendizaje con sus estudiantes	7	22,61	10	32,30	5	16,15	4	12,92	5	16,15	31	100 %
11.	Muestra serenidad ante situaciones de conflicto en el aula.	6	19,38	12	38,76	8	25,84	4	12,92	1	3,23	31	100 %
12.	Ante situaciones difíciles, anima a sus compañeros a mantenerse firmes y con tranquilidad	4	12,92	16	51,68	10	32,30	1	3,23	0	0%	31	100 %
13.	Los estudiantes reconocen y respetan su autoridad en el aula	4	12,92	16	51,68	6	19,38	4	12,92	1	3,23	31	100 %
14.	Su autoridad es reconocido por estudiantes y demás compañeros.	7	22,61 %	9	29,07 %	5	16,15 %	8	25,84 %	2	6,46 %	31	100 %
15.	Hace alarde de lo que sabe para destacar ante los demás	7	22,61 %	10	32,30 %	6	19,38 %	7	22,61 %	1	3,23 %	31	100 %
16.	Sus conocimientos lo utiliza para servir a los demás sin hacer sentir su superioridad	3	9,69%	10	32,30 %	11	35,53 %	5	16,15 %	2	6,46 %	31	100 %

ante los demás													
17. Reconoce ante los demás que puede equivocarse haciendo las correcciones oportunas.	8	25,84 %	9	29,07 %	6	19,38 %	7	22,61 %	1	3,23 %	31	100 %	

En la tabla 3 se presenta las características que presenta la aptitud del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019; se puede observar que el 51,68% indica que los estudiantes no reconocen ni respetan la autoridad en el aula; otro 51,68% está preocupado por la falta de compañerismo no se anima a los compañeros a mantenerse firme y con tranquilidad. Esta situación permite deducir que los docentes están preocupados por las relaciones humanas en la institución educativa.

Objetivo específico 3: Identificar las características que presenta la formación docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

Tabla 4. Formación del docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
1. Asiste a cursos y talleres de capacitación para complementar su formación inicial.	8	25,84	10	32,30	6	19,38	6	19,38	1	3,23	31	100 %
2. Se capacita para brindar a sus estudiantes nuevas formas de aprendizaje.	9	29,07	8	25,84	6	19,38	7	22,61	1	3,23	31	100 %
3. La Unidad educativa organiza cursos de capacitación sobre temas que puede articular a su práctica docente en su aula.	4	12,92	15	48,45	11	35,53	1	3,23	0	0	31	100 %
4. Las capacitaciones que participa le ayuda a	4	12,92	14	45,22	8	25,84	4	12,92	1	3,23	31	100 %

	incorporar los recursos tecnológicos en su trabajo de aula.												
5.	Participa de cursos de actualización pedagógica sobre el área a su cargo.	7	22,61	8	25,84	6	19,38	8	25,84	2	6,46	31	100%
6.	Los cursos de actualización le ayudan a hacer innovaciones pedagógicas	7	22,61%	10	32,30%	6	19,38%	7	22,61%	1	3,23%	31	100%
7.	Las actualizaciones le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo docente.	3	9,69	10	32,30	11	35,53	5	16,15	2	6,46	31	100%

En la tabla 4 se presenta las características que presenta la formación del docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019; se observa que el 48,45% de los encuestados están en desacuerdo con el estado de las capacitaciones que organiza la Unidad Educativa; de la misma forma, el 45,22% indica que están en desacuerdo con las capacitaciones en las que participa porque no les ayudan a incorporar recursos tecnológicos a su práctica educativa.

Objetivo general: Proponer un Taller de estrategias de trabajo en equipo, para mejorar la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019.

Tabla 5. Calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019.

Dimensión	Ítems	fi	%	Nivel
Eficacia del trabajo docente	1. Tengo los dominios teóricos suficientes que me ayudan en el desarrollo de la materia que desarrollo.	15	48,45	En desacuerdo
	2. Me preocupa tener sustento teórico sobre la materia que enseño para ayudar a mis estudiantes.	14	45,22	De acuerdo
Aptitud del trabajo docente	3. Ante situaciones difíciles, anima a sus compañeros a mantenerse firmes y con tranquilidad	16	51,68	En desacuerdo
	4. Los estudiantes reconocen y respetan su autoridad en el aula	16	51,68	En desacuerdo
Formación del docente	5. La Unidad educativa organiza cursos de capacitación sobre temas que puede articular a su práctica docente en su aula.	15	48,45	En desacuerdo
	6. Las capacitaciones que participa le ayudan a incorporar los recursos tecnológicos en su trabajo de aula.	14	45,22	En desacuerdo

En la tabla 5 se observa los ítems más preocupantes de cada una de las dimensiones de la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre; se puede apreciar que en la dimensión eficacia del trabajo académico, los ítems con mayor porcentaje son los que se relacionan con el dominio de contenidos teóricos para desarrollar de mejor manera la materia a cargo. En la dimensión Aptitud del trabajo docente se identifica que la mayor preocupación está en las relaciones interpersonales entre docentes y con los estudiantes. En la dimensión formación docente, lo más significativo es lo relacionado a la capacitación docente, pues las capacitaciones en las que participan no incorporan la tecnología y, por otro lado, la Unidad Educativa no organiza capacitaciones.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En cuanto al objetivo general; es decir, proponer un Taller de estrategias de trabajo en equipo, para mejorar la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019.

Se parte del enfoque de Harf y Azzerboni (2012) quien indica que, en un taller, la selección de la estrategia destinada a lograr el objetivo, implica estar atentos durante el tiempo de aplicación para establecer si las estrategias seleccionadas se adecúan a la actividad, de modo tal que los esfuerzos no se derivan de los objetivos perseguidos, y la capacidad de evaluar no se supedita a lo que resulte, sino del proceso para cumplir las metas. Las estrategias que se propongan serán planificadas para su mismo desenvolvimiento, ponerse plazos cortos conseguirá que las metas y objetivos se visualicen de mejor manera y así mismo proyecten y mantengan sus esfuerzos de forma constante y seguros que sus logros y estrategias están bien encaminadas, el cumplimiento de las metas traerá satisfacción entre los integrantes del o de los equipos en funcionamiento. Por su parte, Hayes (2003) quien refiere que lo esencial de trabajar en equipo es el delegar las competencias lo que quiere decir que se faculta a los miembros de la organización para ejercer funciones sin la necesidad de dirigirse a pedir la opinión de los estamentos superiores de la institución (pág. 2).

En cuanto a la propuesta se consideraron 04 ejes temáticos: formación del equipo; primeros conflictos, planteamiento de normas, y desempeño de equipo; cada eje temático, cuenta con 2 sesiones a excepción del eje planteamiento de normas que consta de una sesión. El Taller se desarrollará por medio de estrategias de participación activa y vivencial que estarán a cargo de psicólogos y docentes de reconocido nivel académico y pedagógico. El equipo encargado será conformado por la directora de la Institución, la psicóloga y la responsable de la investigación. Se definieron tres etapas, la inicial, la continua y una evaluación final.

En relación a los ítems más preocupantes de cada una de las dimensiones de la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre; se

puede apreciar que en la dimensión eficacia del trabajo académico, los ítems con mayor porcentaje son los que se relacionan con el dominio de contenidos teóricos para desarrollar de mejor manera la materia a cargo. En la dimensión Aptitud del trabajo docente se identifica que la mayor preocupación está en las relaciones interpersonales entre docentes y con los estudiantes. En la dimensión formación docente, lo más significativo es lo relacionado a la capacitación docente, pues las capacitaciones en las que participan no incorporan la tecnología y, por otro lado, la Unidad Educativa no organiza capacitaciones.

Esto se compara con los resultados obtenidos por Peralta (2018), quien señala que las estrategias planteadas han mejorado la comunicación entre los docentes y les compromete tener más compromiso e identidad con su institución educativa. Evaluando las estrategias aplicadas, se ha obtenido resultados favorables y que el 100% de docentes han tomado conciencia, y el trabajo en el presente año se realiza en forma consensuada, y realizan un trabajo en equipo.

Para cumplir con el primer objetivo específico que fue el Identificar las características que presenta la eficacia del trabajo docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019. Se parte del aporte de Viacaya (2010) quien señala que la eficacia en el trabajo es la capacidad administrativa para alcanzar las metas o resultados propuestos.

Las características que presenta la eficacia del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019; es posible observar que el 48,45% de los miembros de la muestra están en desacuerdo con tener dominios teóricos suficientes que ayuden al desarrollo de la materia que tienen a cargo; de la misma manera el 45,22% está de acuerdo con la preocupación por tener sustento teórico de la materia a cargo. El otro rubro en el que se nota altos porcentajes es el relacionado a las estrategias, puesto que el 38,76% está de acuerdo con que las estrategias permiten que el estudiante mejore su rendimiento; pero, otro 38,76% no hace buena selección de las mismas. Este resultado demuestra que se necesita proponer el taller de estrategias de trabajo en equipo.

Esto se compara con los alcanzado por Flores (2016) quien determinó que existe una relación directa, moderada y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada” del distrito de Villa el Salvador, 2015, habiéndose obtenido un rho de Spearman igual a 0,523 y un p- valor igual a 0,000.

Referente al segundo objetivo específico denominado Identificar las características que presenta la aptitud del trabajo docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, se parte del aporte de Viacaya (2010) quien expresa que la aptitud laboral, engloba las habilidades profesionales, aquello en lo que se realiza un buen desempeño. Muchos puestos de trabajo requieren aptitudes específicas. Es importante, por tanto, tener claro cuáles son las de cada uno para encajar bien.

En los resultados respecto a la aptitud del trabajo docente, es decir, al objetivo número dos, se observa que el 71% considera que la aptitud del trabajo docente es media; el 29% la percibe baja y ninguno la considera alta. El promedio alcanza 43,48 es decir, un nivel medio. Este resultado muestra la necesidad de proponer el taller de estrategias de trabajo en equipo.

Dichos resultados se comparan con los obtenidos por Criollo (2015) quien expresa que el 83% de los estudiantes aseguran que los profesores no realizan un trabajo colaborativo, con esto se puede deducir que el trabajo en el aula es teórico los contenidos son impartidos en forma tradicional, a diferencia de lo que propicia la educación básica ecuatoriana actual. En igual sentido, Capuñay y Vásquez (2015) manifestó que el nivel de trabajo en equipo depende del nivel de estrategias instruccionales que utiliza el docente

En cuanto al tercer objetivo específico que fue identificar las características que presenta la formación docente para diseñar una propuesta de mejora mediante

talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019, el aporte de Viacaya (2010) al respecto señala que la formación, es un proceso que suele incluir una base organizada y estructurada de conocimientos y una preparación práctica.

En relación a las características de la formación del trabajo docente se observa que el 77% de los docentes considera que la formación del trabajo docente es media; el 23% percibe que es baja y ninguno lo considera alta. El promedio alcanza 18,65, es decir, nivel medio. Este resultado muestra la necesidad de proponer el taller de estrategias de trabajo en equipo.

Estos resultados se comparan con los alcanzados por Bastidas (2015) quien concluyo que existe una influencia positiva entre el modelo de calidad educativa en la evaluación del desempeño docente del nivel secundario de las instituciones educativas de la UGEL Huancayo. Por otro lado, es opuesta a lo obtenido por Arroyo y Benancio (2018) quienes determinaron la inexistencia de una correlación significativa entre las variables en estudio (trabajo en equipo y productividad en las labores), con un nivel de significancia bilateral superior a la condición 0,05, aunque la relación haya sido media al nivel 0,326 según Rho de Serman.

V. CONCLUSIONES

En cuanto a la propuesta se consideraron 04 ejes temáticos: formación del equipo; primeros conflictos, planteamiento de normas, y desempeño de equipo; cada eje temático, cuenta con 2 sesiones a excepción del eje planteamiento de normas que consta de una sesión. El Taller se desarrollará por medio de estrategias de participación activa y vivencial que estarán a cargo de psicólogos y docentes de reconocido nivel académico y pedagógico. La calidad del trabajo docente se caracteriza por tener aspectos preocupantes en cada una de las dimensiones identificadas; es decir que, en cuanto a eficacia, aptitud y formación del docente se necesita intervenir con una propuesta de Taller de estrategias de trabajo en equipo, en la unidad educativa fiscal Dolores Sucre, 2019.

Se identificó que las características que presenta la eficacia del trabajo docente son relacionadas a la preocupación de mejorar el manejo de contenidos de las diferentes materias que los docentes tienen a cargo; por este motivo se hace necesario diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

También se identificó que, en la aptitud del trabajo docente que está faltando el respeto de los alumnos hacia los docentes y también se nota falta de compañerismo, por esta razón, es necesario diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

En relación a las características que presenta la formación docente se identificó que la principal preocupación está en cuanto a la capacitación docente en servicio, pues los procesos en los que participan no les satisface; por esta razón es necesario diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Que los directivos de la unidad educativa fiscal Dolores Sucre asuman llevar adelante la ejecución del taller de estrategias de trabajo en equipo que se propone, con la finalidad de que se pueda mejorar la calidad, en la, 2019.

Que los docentes de la unidad educativa fiscal Dolores Sucre apoyen la implementación de los talleres propuestos, con el propósito de que se pueda mejorar el manejo de los contenidos de las diferentes materias a su cargo.

Que el colectivo académico de la unidad educativa fiscal Dolores Sucre verifiquen que en los talleres de estrategias de trabajo en equipo se incluyan tópicos sobre el fortalecimiento del compañerismo y del respeto, valores que han sido identificados como escasos en la unidad educativa.

Que los directivos de la unidad educativa fiscal Dolores Sucre busquen incidir en la formación en servicio de sus docentes quienes están requiriendo capacitaciones más específicas sobre contenidos y sobre inserción de la tecnología en las sesiones de aprendizaje.

VII. PROPUESTA

Talleres de estrategias de trabajo en equipo para la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre,

I. DATOS GENERALES:

- a. Institución: Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre
- b. Ubicación: Guayaquil - Ecuador
- c. Población destinataria: Docentes
- d. Aplicación: Octubre – diciembre 2019
- e. Responsable: Lic. Leila Cedeño Ramos

II. JUSTIFICACIÓN

El programa de talleres basados en estrategias de trabajo en equipo se justifica teóricamente porque se destaca el trabajo de equipo entre docentes para mejorar la calidad de maestros; nace como expectativa de la importancia de las mismas para poder llevar un rol como docente ordenado y en compañerismo, también este estudio se hace manifiesto desee el punto de vista que en la actualidad en las instituciones educativas se trata de que sus docentes trabajen en equipo para unir lazos más fuertes en rendir en ciento por ciento en las actividades y desempeños que ellos realizan en dicho plantel.

Desde el aspecto social se justifica por la razón que el cuerpo de educadores es un recurso valioso en el cumplimiento de los objetivos institucionales, pero a esa afirmación solo se llega cuando el grupo es un equipo, esto implica mismos fines, dirección, objetivos. Hay que reconocer que el beneficio es institucional, pero a la vez, la comunicación durante el desarrollo del trabajo.

Metodológicamente el programa tiene como prioridad proponer estrategias viables para que el trabajo en equipo entre docentes mejore el desempeño y la calidad entre los mismos, estar actualizados mediante los programas que se

aplican diariamente para el desarrollo como docentes, hacer de su aprendizaje una vía progresista y así mismo poder proyectar su desempeño a quienes dependen de la enseñanza que imparten, mejorar la calidad de su rol como maestros es prioritario para su crecimiento profesional.

III. FUNDAMENTACIÓN

a) Fundamento teórico. - El fundamento teórico, este trabajo investigativo se fundamenta en el aporte teórico de Lechuga (2004) quien destaca el trabajo de equipo entre docentes busca mejorar la calidad de maestros; nace como expectativa de la importancia de las mismas para poder llevar un rol como docente ordenado y en compañerismo, también este estudio se hace manifiesto desde el punto de vista que en la actualidad en las instituciones educativas se trata de que sus docentes trabajen en equipo para unir lazos más fuertes en rendir en ciento por ciento en las actividades y desempeños que ellos realizan en dicho plantel.

Se justifica esta investigación por la razón que el cuerpo de educadores es un recurso valioso en el cumplimiento de los objetivos institucionales, pero a esa afirmación solo se llega cuando el grupo es un equipo, esto implica mismos fines, dirección, objetivos. Hay que reconocer que el beneficio es institucional, pero a la vez, la comunicación durante el desarrollo del trabajo.

b) Fundamento filosófico. - El presente programa busca abordar la problemática humana que se presenta en cualquier organización, en cuanto al desarrollo del capital humano de los trabajadores, dando respuesta a la responsabilidad social empresarial y al deber que posee toda entidad y que tiene bajo su tutela personas que pasan una larga o corta jornada de trabajo para su subsistencia económica. Por estas razones, se da inicio a las actividades del programa, que se espera den solución problemática logrando el abordaje humano sin perjudicar las dos partes que constituye una organización, el aumento de su productividad financiera y el desarrollo de la potencialidad del trabajador. Así pues, este programa servirá de fuente de insumos de información y conocimiento para otras investigaciones que estén

relacionados con el mismo t3pico y ambiente. Cabe destacar que este programa colabora con la visi3n de enaltecer una organizaci3n que sea ejemplo de empresa, logrando a trav3s de capacitaci3n del capital humano un sentido de pertenencia arduo que logre arraigarse de tal manera en los trabajadores que logre trascender las generaciones y as3 formar cada vez m3s mejores seres humanos.

c) Fundamento profesional, dentro de este estudio las prioridades son proponer estrategias viables para que el trabajo en equipo entre docentes mejore el desempe1o y la calidad entre los mismos, estar actualizados mediante los programas que se aplican diariamente para el desarrollo como docentes, hacer de su aprendizaje una v3a progresista y as3 mismo poder proyectar su desempe1o a quienes dependen de la ense1anza que imparten, mejorar la calidad de su rol como maestros es prioritario para su crecimiento profesional.

d) Fundamento psicopedag3gico: De acuerdo con Ander-Egg Ezequiel (2001) es com3n afirmar que la capacidad de resolver problemas y de proponer soluciones en un equipo es siempre superior a la de una persona. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodolog3as que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Un equipo pretende alcanzar unas metas comunes. El equipo se forma con la convicci3n de que las metas propuestas pueden ser conseguidas poniendo en juego los conocimientos, capacidades, habilidades, informaci3n y, en general, las competencias, de las distintas personas que lo integran. El t3rmino que se asocia con esta combinaci3n de conocimientos, talentos y habilidades de los miembros del equipo es un esfuerzo com3n, es sinergia.

IV. OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Mejorar la calidad del docente, mediante el desarrollo de talleres de trabajo en equipo con los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre.

V. Matriz del Taller de Trabajo en Equipo Programa de Capacitación: “Somos un gran equipo”

Ejes Temáticos	Objetivos por Eje	Sesiones	Objetivos por Sesiones	Indicadores de Logro
Formación del Equipo	Lograr que los miembros del equipo se conozcan mejor y generen lazos entre ellos	Conociendo a mi equipo y Generando Lazos	Lograr que los miembros del equipo puedan conocer a sus compañeros de manera más profunda. Lograr que los miembros del equipo puedan interactuar de manera más profunda y generar confianza entre ellos	- Presentación de un compañero durante las sesiones posteriores - Pre-test
Primeros Conflictos	Buscar que el equipo reconozca a sus líderes naturales, puedan lograr la sinergia en el trabajo de manera fácil los conflictos que puedan surgir en el equipo.	Liderazgo y Resolución de Conflictos	Identificar a los líderes naturales dentro del equipo. Mejorar el abordaje de situaciones conflictivas.	- Entrevista a los participantes sobre los conflictos que han podido resolver durante las semanas anteriores.
Planteamiento de Normas	Mejorar la calidad de la comunicación y mantener la horizontalidad	Mejorando la Comunicación.	Lograr que la comunicación sea efectiva y clara. Generar que la comunicación entre los miembros del equipo se realice sin diferenciación y de manera horizontal.	- Entrevista a los participantes sobre como el correcto uso de la comunicación les ha ayudado en su trabajo durante las semanas anteriores.
Desempeño de Equipo	Perfeccionar el Trabajo en Equipo y fomentar la toma de decisiones	Trabajo en Equipo y Toma de Decisiones	Lograr que cada miembro aporte de manera coordinada el alcance de las metas del equipo. Fomentar la eficiente toma de decisiones.	-Post-test

VI. METODOLOGÍA:

Debido a la naturaleza del Taller este se llevará adelante por medio de estrategias de participación activa y vivencial que estarán a cargo de psicólogos y docentes de reconocido nivel académico y pedagógico observando las siguientes fases:

- a) Historia o dinámica sobre el problema.
- b) Exploración de saberes previos (experiencias) de los padres.
- c) Procesamiento de vivencias (aplicación de un conjunto de métodos, técnicas, dinámicas y procedimientos para garantizar la participación efectiva, reflexiva, crítica y creativa de los participantes).
- d) Generalización.
- e) Transferencia (aplicación del taller)
- f) Evaluación de los aprendizajes.

VII. MATERIALES Y RECURSOS:

Serán proveídos por la organizadora y por la institución educativa aliada.

Se usará el auditorio institucional para la realización de los talleres.

De la misma forma se tendrá acceso a los equipos institucionales.

En cada sesión se entregará a los padres fichas con el tema desarrollado.

En cada taller se aplicará una ficha de evaluación directa de los participantes.

VIII. EQUIPO RESPONSABLE:

El equipo responsable de la ejecución estará conformado por:

Lic. Liela Cedeño Ramos.

Dra. Aurora Torres

IX. EVALUACIÓN

La evaluación se realiza en tres etapas:

1. Evaluación inicial: se determinará el nivel del grupo experimental mediante la aplicación del pre – test.
2. Evaluación Continua: se recogerá información durante el proceso de aplicación del programa.
3. Evaluación Final: Se realizará mediante la aplicación del pos – Test experimental.

VIII REFERENCIAS

- Aldape, T. (2008). *desarrollo de las competencias docentes*.
- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología Industrial / Organizacional 6a*, ed. Mexico: Wedsworth, Cengage Learning.
- Azzerboni, R. H. (2012). *estrategias para la accion directiva*.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psicología Social 10ma*. ed. Madrid, España: Prentice Hall.
- Bastidas, B. (2015). *La calidad educativa apoyada en la evaluación del trabajo docente de educación secundaria de las instituciones educativas de Huancayo. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/577>
- Bolarín, M., Moreno, M., & Porto, M. (2015). Coordinación docente e interdisciplinariedad: análisis de su contribución a la adquisición de competencias docentes y discentes. *Revista de Docencia Universitaria REDU*, 443 .
- Borrel, F. (2004). *como trabajar en equipo*. española.
- Capuñay, O., & Vásquez, M. (2015). *Estrategias docentes instruccionales y trabajo en equipo de los estudiantes del 5º grado de educación primaria de la Institución Educativa 5094 Naciones Unidas – Ventanilla – Callao. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6218>
- Castellano, Álvarez & Fernández. *La efectividad en los equipos de trabajo*. Recuperado el 05 de Febrero de 2014, en <http://psicorg2011.files.wordpress.com/2011/04/efectividad-en-losequipos-de-trabajo-a.pdf>
- Criollo, C. (2015). *El trabajo colaborativo y su incidencia en el aprendizaje de ciencias naturales en los estudiantes de octavo año de educación básica de la Unidad Educativa Francisco Flor de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22428/1/TESIS%20CRISTINA%20CRIOLLO%203.pdf>
- Dessler, G. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educacion.

- De la Torre, F. (2000). *Relaciones humanas en el ámbito laboral*. México. Editorial Trillas.
- Díaz, F, y Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: MacGraw Hill
- Fenstermacher, G. (2015). The knower and the known: The nature of knowledge in research on teaching. En Darling-Hammond (Ed.). *Revista de Docencia Universitaria*, 35-56.
- Flores, A. (2016). *Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público "Manuel González Prada", 2015. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7243>
- Fuente, R. (1998). El trabajo en equipo en los centros educativos: Los problemas de los grupos docentes. *Revista Gallego Portuguesa de Psicología y Educación #2 Volumen 2*.
- Gil, F., & Alcover, C. (2005). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza.
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad 3ra. ed.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Hayes, N. (2003). *direccion de equipos de trabajo*. España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación, 6ª. ed.* MacGraw Hill: México.
- Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Person.
- Lechuga, E. (2004). *estrategias para la optimizacion de los recurso humanos. mexico*.
- Llorente, R. (2015). *El trabajo en equipo, para docentes y alumnado. Acción Magistral. BVVA*. Obtenido de <https://accionmagistral.org/el-trabajo-en-equipo-para-docentes-y-alumnado/>
- Lorenzo, J. (1998). El profesor y su dimensión profesional. *Revista Complutense de Educación*, 147.
- Luis Rodriiguez y Ossa. (2014). Valoración del trabajo colaborativo entre docentes. 15.
- Ministerio de Educación –MINEDUC– (2011). *Herramientas de Evaluación en el Aula*. Guatemala: Ministerio de Educación
- Morales, M. (2016). *El trabajo en equipo del profesorado. Práctica reflexiva*. Obtenido de <https://practicareflexiva.pro/trabajo-equipo-del-profesorado/>

- Muñoz Y otros (1995). *Calidad de la educación y eficacia de la escuela. Estudio sobre la gestión de los recursos educativos*. Madrid: CIDE. Ministerio de Educación y Ciencia.
- Peralta, E. (2018). *Trabajo en Equipo en Docentes de Educación Primaria del Sector Jurinsaya Jilahuata – Azángaro 2018: Propuesta Estratégica*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35098>
- Perez, F. (2009). *El trabajo en equipo en el aseguramiento del sistema de gestión de calidad ISO 9001:2000*. Escuintla: Tesis, Universidad Rafael Landívar.
- Ponze, R. (2017). *Toma de decisiones en equipo y la negociación cooperativa de los docentes de la institución educativa*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Revista Inc. (2008). *Formando equipos en español*. Revista Inc., 2.0
- Robbins, H., & Finley, M. (1999). *Po qué fallan los equipos*. Barcelona: Gránica.
- Rojas, D. (2003). *Teorías de la calidad. Orígenes y tendencias de la calidad total*. *Gestiopolis*, 3.
- Salvador, M. M. (2005). *aprender a ytrabajar en equipo*. española.
- Tiching. (2017). *10 ventajas educativas de que los docentes trabajen en equipo*. *El Blog de Educación y TIC*. Obtenido de <http://blog.tiching.com/10-ventajas-educativas-de-que-los-docentes-trabajen-en-equipo/>
- Ulises Arroyo;William Benancio. (2018). *Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E*. Huamalíes: Universidad Cesar Vallejo.
- Vaillant, D. (2016). *Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente*. *Política Educativa*. Obtenido de <http://www.denisevaillant.com/wp-content/uploads/2018/09/Aprendizaje-Colaborativo-2016.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DEL TRABAJO DOCENTE

OBJETIVO:

Este cuestionario tiene el único objetivo recabar la información que esta tesis propuesta requiere para probar sus hipótesis planteadas en referencia a los objetivos diseñados.

INSTRUCCIÓN:

Se requiere que los participantes respondan en forma fiel a sus conocimientos y lo que evidencien, para que el trabajo investigativo sea acorde a lo que se plantea, se les recuerda que el instrumento es anónimo y que la información solo será usada con fines académicos.

La valoración se registra a continuación. Pondrá una equis en el casillero que corresponda a la valoración que considere.

5. Muy de acuerdo

4. De acuerdo

3. Ni de acuerdo

2. En desacuerdo

1. Muy en desacuerdo

N°	ÍTEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
CALIDAD DEL TRABAJO DOCENTE						
Teoría y metodología						
1	Tengo los dominios teóricos suficientes que me ayudan en el desarrollo de la materia que desarrollo.					
2	Me preocupa tener sustento teórico sobre la materia que enseño para ayudar a mis estudiantes.					
3	La metodología que utilizo es la adecuada para la materia que enseño.					
4	La metodología que utilizo es la adecuada para la materia que enseño.					
5	Tengo los dominios teóricos suficientes que me ayudan en el desarrollo de la materia que desarrollo.					

6	Me preocupa tener sustento teórico sobre la materia que enseño para ayudar a mis estudiantes.					
	Estrategias					
5	Hago selección de las estrategias según la temática que desarrollo.					
6	Utilizo las estrategias adecuadas que me permiten fijar los conocimientos en los estudiantes.					
7	Considero que las estrategias de enseñanza permiten que el estudiante tenga mejor rendimiento académico					
8	En el desarrollo de la materia que desarrollo brindo estrategias de aprendizaje según contexto.					
	Paciente					
9	Comprende la situación de los demás de manera paciente.					
10	Tengo paciencia para poder explicar a mis estudiantes las dudas que tienen respecto a la materia que les enseño.					
11	Espera con paciencia los resultados de su trabajo educativo					
12	Con paciencia logró cumplir con mis metas programadas cada día.					
	Alta expectativas					
13	Los estudiantes son informados de las expectativas de aprendizaje que se espera de ellos.					
14	Todos mis estudiantes logran alcanzar los aprendizajes esperados					
15	Confía en que cada uno de sus estudiantes cumplirá el desarrollo de las competencias previstas					
	Entusiastas					
16	Los estudiantes reconocen el entusiasmo con que se desarrollan las actividades en el aula.					
17	Los estudiantes se muestran entusiastas en el desarrollo de las actividades en el aula.					
18	Dirige con entusiasmo las actividades de aprendizaje con sus estudiantes.					
	Entereza y autoridad					
19	Muestra serenidad ante situaciones de conflicto en el aula. Ante situaciones difíciles, anima a sus compañeros a mantenerse firmes y con tranquilidad					
20	Los estudiantes reconocen y respetan su autoridad en el aula. Su autoridad es reconocido por estudiantes y demás compañeros.					
21	Muestra serenidad ante situaciones de conflicto en el aula. Ante situaciones difíciles, anima a sus compañeros a mantenerse firmes y con tranquilidad					
22	Los estudiantes reconocen y respetan su autoridad en el aula. Su autoridad es reconocido por estudiantes y demás compañeros.					
	Humildad					
23	Hace alarde de lo que sabe para destacar ante los demás. Sus conocimientos lo utiliza para servir a los demás sin hacer sentir su superioridad ante los demás.					

24	Reconoce ante los demás que puede equivocarse haciendo las correcciones oportunas.					
25	Hace alarde de lo que sabe para destacar ante los demás. Sus conocimientos lo utiliza para servir a los demás sin hacer sentir su superioridad ante los demás.					
	Capacitación Continua					
26	Asiste a cursos y talleres de capacitación para complementar su formación inicial.					
27	Se capacita para brindar a sus estudiantes nuevas formas de aprendizaje.					
28	La Unidad educativa organiza cursos de capacitación sobre temas que puede articular a su práctica docente en su aula.					
29	Las capacitaciones que participa le ayuda a incorporar los recursos tecnológicos en su trabajo de aula.					
	Actualización Docente					
30	Participa de cursos de actualización pedagógica sobre el área a su cargo.					
31	Los cursos de actualización le ayudan a hacer innovaciones pedagógicas					
32	Las actualizaciones le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo docente.					

			32. Participa de cursos de actualización pedagógica sobre el área a su cargo.																
			33. Los cursos de actualización le ayuda a hacer innovaciones pedagógicas																
			34. Las actualizaciones le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo docente.																



 Dr. Mario N. Briones Menéndez
 DOC. INVESTIGACIÓN
 PPG UVC - P.R.
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información sobre la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Briones Mendoza, Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente


Dr. Mario N. Briones Mend

DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIUF

FIRMA DEL EVALUADOR

		Actualización docente	actualización pedagógica sobre el área a su cargo.																
			33. Los cursos de actualización le ayuda a hacer innovaciones pedagógicas																
			34. Las actualizaciones le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo docente.																


 Dra. Ana M. Vargas
 Área de Investigador
 Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información sobre la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019


DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): VARGAS FARIAS ANA MELVA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente


Dra. Ana M. Vargas
Área de Investigación
Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

		29. Se capacita para brindar a sus estudiantes nuevas formas de aprendizaje.																		
		30. La Unidad educativa organiza cursos de capacitación sobre temas que puede articular a su práctica docente en su aula.																		
		31. Las capacitaciones que participa le ayuda a incorporar los recursos tecnológicos en su trabajo de aula.																		
	Actualización docente	32. Participa de cursos de actualización pedagógica sobre el área a su cargo.																		
		33. Los cursos de actualización le ayuda a hacer innovaciones pedagógicas																		
		34. Las actualizaciones le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo docente.																		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información sobre la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): VILLEGAS AGRAMONTE LAZARO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recoger información sobre la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019

Anexo 3. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	MÉTODO
Propuesta de Taller de estrategias de trabajo en equipo para mejorar la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Dolores Sucre. 2019	¿Cuál es el diseño de propuesta de un taller de estrategias de trabajo en equipo, que mejore la calidad de trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019?	Proponer un Taller de estrategias de trabajo en equipo, para mejorar la calidad del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019	Diseño de investigación: No Experimental / Transversal Tipo de investigación: Descriptiva Propositiva Enfoque: Cuantitativo Población: 40 docentes Muestra: n=N Técnica: Encuesta Instrumento:
	a) ¿Qué características presenta la eficacia del trabajo docente en la unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019?	a) Identificar las características que presenta la eficacia del trabajo docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de	

	<p>b) ¿Qué características presenta la aptitud del trabajo docente en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019?</p> <p>c) ¿Qué características presenta la formación docente en los profesores de la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019?</p>	<p>estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019;</p> <p>b) Identificar las características que presenta la aptitud del trabajo docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019</p> <p>c) Identificar las características que presenta la formación docente para diseñar una propuesta de mejora mediante talleres de estrategias de trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, 2019</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Análisis:</p> <p>Descriptivo Inferencial</p>
--	---	--	--

Anexo 4. Matriz de instrumentos

Dimensiones	Indicadores	%	N° Ítems	Ítems	Valoración	Instrumento
TALLER DE TRABAJO EN EQUIPO (Propuesta)						
Colaboración	Apoyo		3	Se visualiza que en mi equipo de trabajo de la I.E hay mucha colaboración	5. Muy de acuerdo	Cuestionario
				La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo	4. De acuerdo	
				En el equipo de trabajo de la I.E hay mucha colaboración entre todos	3. Ni de acuerdo, ni en	
	Cooperación		3	Los docentes cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria	desacuerdo	
				Me gusta cooperar con mis compañeros de grupo	2. En desacuerdo	
				Me gusta ayudar a mis compañeros cuando tienen dificultades	1. Muy en desacuerdo	
	Ayuda		3	Existe ayuda mutua entre compañeros de grupo de trabajo		

				Existe buena comunicación entre los integrantes de los equipos		
				Me comunico fácilmente con el director		
Comunicación	Informa		2	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo		
				Escucha activamente para dar opinión en el grupo de trabajo		
	Escucha		2	Cada miembro escucha las ideas de los demás		
				El director se interesa por escuchar lo que tengo que decir		
	Interviene		2	Interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo		
				Interviene positivamente durante el trabajo en equipo		
Respeto mutuo	Actúa		2	Los miembros de equipo muestran cortesía y respeto por los demás		
				Las relaciones de buena voluntad y simpatía son recíprocas entre los trabajadores, Miembros, miembros de equipo		

	Buen trato		3	Se propicia un buen trato agradable con tolerancia y respeto		
				Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo		
				Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás		
Interacción	Respeto		1	Se respeta las opiniones y punto de vista de los compañeros de grupo		
	Participación		1	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas		
	Compromiso		2	Cuando se asignan responsabilidades todos participan activamente		
				Participan puntualmente a todas las reuniones programadas		
Motivación			Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos participan en el proceso			

	Convivencia			Los docentes asumen compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo		
	Satisfacción			El equipo de trabajo realiza su trabajo con un nivel óptimo de calidad		
Coordinación	Sincronización con los otros miembros.		4	Los equipos de trabajo interactúan positivamente con el fin de alcanzar los Objetivos		
				Cumple a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulado para lograr los objetivos propuestos		
				El director toma en cuenta mis ideas y aporta para la toma de decisiones		
				Es capaz de negociar y hacer acuerdos		
Nivel de satisfacción	Incentivos		2	Cuando realizan un buen trabajo los grupos docentes, el director los felicita		
				Considero a mi director como un buen líder		
	Relaciones positivas		3	Me gusta el trabajo que realizamos en equipos de trabajo		

				Las relaciones entre el director, los profesores son agradables		
				Las relaciones humanas entre los miembros de los equipos son buenas		
	Asignación de roles		3	Maneja adecuadamente los conflictos dentro de la I.E. y grupos de trabajo		
				Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco		
				Me siento contento(a) de trabajar en esta Unidad educativa		
Estrategia	Negociación		8	En la negociación colectiva todos los docentes participan de manera voluntaria para lograr un objetivo.		
				En la negociación colectiva todos los docentes dan y reciben algo para llegar a consensuar.		
				En la negociación colectiva todos los docentes saben que hay intereses pasados, presentes y futuros a satisfacer.		

				<p>En la negociación colectiva saben todos los docentes que el clima del lugar establece los vínculos de solución.</p>		
				<p>En la negociación colectiva es conveniente que se realice en un sitio neutral para mejor solución al problema.</p>		
				<p>En la negociación colectiva se requiere una preparación previa de cada integrante para llegar a una buena solución.</p>		
				<p>En la negociación colectiva es importante la imagen que se proyecta para mostrar lo que deseamos para solucionar problemas.</p>		
				<p>En la negociación colectiva es necesario determinar el rol de cada integrante de acuerdo a su función.</p>		
	Confianza entre compañeros.		7	<p>La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio</p>		
				<p>Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo</p>		

				En el grupo de trabajo todos brindan su aporte, ideas que son respetadas		
				A todos se les asigna tareas		
				Cada uno cumple su tarea asignada		
				Se respeta el trabajo de cada uno según el rol asignado		
				Colabora con sus compañeros que no sean del grupo		
CALIDAD DEL TRABAJO DOCENTE						
Eficacia	Teoría y metodología		2	Domina teoría y metodología curricular	Muy de acuerdo	Cuestionario
				Domina los contenidos de su área		
Estrategias		2	Aplica estrategias de enseñanza y aprendizaje según contexto	4. De acuerdo		
			Desarrolla actividades interdisciplinarias	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		
Aptitud	Paciente		2	Comprende las situaciones de otros, pacientemente	desacuerdo	
				Espera con paciencia los resultados de su trabajo educativo		2. En desacuerdo
	Altas expectativas		3	Comprende a los miembros del grupo con paciencia		

				Tiene confianza en que todos cumplen	1. Muy en desacuerdo	
				Confía en cada uno cumplirá su rol		
	Entusiasta		2	Tiene altas expectativas que todos cumplirán en forma perfecta la actividad señalada		
				Dirige con entusiasmo las actividades		
	Entereza y autoridad		2	Anima a que los compañeros se integren a la actividad		
				Dirige las actividades demostrando honestidad		
	Humildad		2	Es humilde en sus conocimientos y roles a cumplir		
				Acepta la corrección de sus compañeros o superiores		
Formación	Capacitación continua		2	Asiste continuamente a cursos y talleres de capacitación educativa		
				Se capacita continuamente sobre el área a su cargo.		
	Comparte conocimientos		2	Comparte conocimientos con los miembros del grupo sin egoísmo		
				Busca a mejorar sus resultados		

Anexo 4. Carta de la institución

Guayaquil 23 de Octubre del 2019

Para : MSC Magdalena Bernal T
Rector de la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre.

De : Lcda. Leila R Cedeño Ramos
Docente del Plantel

Asunto : Solicitud –carta de consentimiento y autorización

De mis consideraciones,

Estimado Rector, reciba usted un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones, por medio del presente solicito el respectivo permiso para poder llevar a cabo todas las actividades programadas Universidad César Vallejo de Perú. Programa de Educación e Idiomas, Maestría en Administración de la Educación, período 2019 - 2020 Con la finalidad de realizar para la comunicación organizacional y para la elaboración del Trabajo Taller de Estrategias de trabajo en equipo para mejorar la calidad del trabajo en la Unidad Educativa Dolores Sucre Fin de Máster.

Son dos las tareas fundamentales:

- a) Aplicar una propuesta de talleres de relaciones interpersonales para la comunicación organizacional en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Delgado Durán - Ecuador 2019.
- b) Aplicar un pretest a los docentes de la sección matutina se evaluará el trabajo de los docentes.

Toda la información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos y me comprometo a mantener el anonimato y confidencialidad de los datos.

En caso de querer contactarme pongo a vuestra consideración: mi correo institucional, personal, número celular:

- 0908330467
- leilaramona@hotmail.com



Lcda. Leila Ramona Cedeño ramos

Así, para que quede constancia de que ha sido informado del procedimiento, de las condiciones de participación y que usted está dispuesto a autorizar al docente para realizar cada una de las tareas, por favor firme donde corresponda.

En Guayaquil, 28 días del mes de octubre del 2019, yo Magdalena Bernal T con número de cédula identidad 0907742829 Rectora de la Unidad Educativa Fiscal Dolores Sucre, jornada matutina, autorizo a Lic. Leila Cedeño Ramos, a realizar todas aquellas tareas necesarias en el establecimiento educativo. Taller de estrategias de trabajo en equipo para mejorar la calidad la unidad Educativa Dolores Sucre formación en el programa de maestría en administración de la educación en la universidad César Vallejo.

Anexo 5. Codificación del instrumento

0	Eficacia									Aptitud																Formación											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	4	2	1	3	1	3	4	3	2	3	5	2	1	5	3	3	4	3				
2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1				
3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	4	3	2	1	2	1	2	4	4	3	4	2	5	5	2	2	5	3	3	2	3				
4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	1	2	4	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3				
5	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2				
6	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	3	2	4	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	4	2	1	2	1	3	2	2				
7	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2					
8	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	1	3	2	3	4	4	3	2	1	4	3	3	4	3				
9	2	2	3	4	3	1	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	2				
10	3	2	2	4	4	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	4	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3				
11	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3				
12	2	2	3	2	3	1	1	3	5	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	4	5	3	1	5	5	3	3	4	3	3	1	5				
13	2	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	4	1	2	1	4	4	2	3	3	2	4	3	1					
14	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3				
15	2	1	1	2	4	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	4	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	2	1				
16	2	2	1	4	4	3	3	2	1	1	1	2	4	4	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	4	2	3	2	4				
17	2	1	1	2	3	1	2	1	3	3	3	1	2	4	3	4	2	1	2	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	1	4	3	2				
18	1	4	4	1	5	4	5	2	4	2	4	4	2	4	3	1	2	3	2	2	2	1	2	4	3	1	2	4	2	1	5	4	1				
19	2	2	3	2	2	1	5	4	2	3	4	5	1	4	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	3	4	3	2	4				
20	2	1	1	2	2	1	4	2	2	3	2	3	1	1	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	2	4	2	4	4	2				
21	3	2	2	5	3	4	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	1	4	1	5	2	4	3	2	2	4	3	4	2	1	3				
22	3	3	1	4	2	3	4	5	3	1	3	2	2	2	3	3	2	4	1	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	1	3	5	4				
23	1	1	3	3	4	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	1	4	3	4	4	2	2	2	1	3	2	1	4	2	3	1	1	3				
24	2	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	2	3	4	2	3	5	2	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	2	2				
25	2	2	4	2	3	1	2	1	3	3	3	1	3	4	1	5	1	2	4	3	1	3	4	1	3	3	3	2	3	3	4	3	2				
26	1	4	4	1	5	5	5	4	4	1	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	4	3	4	2	4	3	1	5	4	3				
27	3	2	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	5	2	1	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4				
28	4	3	3	2	2	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	4	4	2				
29	2	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	4	2	3	1	4	2	4	3	4	1	2	3	4	4	4	2	2	3	2	1	3	3				
30	3	2	1	4	2	3	4	5	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4				
31	2	5	3	4	4	3	4	2	1	4	2	3	2	1	2	4	2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	5				

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	8	100,0
Excluido a	0	,0
Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	36

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	1,7500	,88641	8
VAR00002	1,3750	,74402	8
VAR00003	2,0000	1,30931	8
VAR00004	1,6250	,74402	8
VAR00005	1,7500	1,16496	8
VAR00006	2,0000	,92582	8
VAR00007	1,7500	,88641	8
VAR00008	1,6250	,91613	8
VAR00009	1,5000	1,06904	8
VAR00010	1,5000	,75593	8

VAR00011	2,0000	,75593	8
VAR00012	1,7500	,70711	8
VAR00013	1,5000	,75593	8
VAR00014	1,7500	1,03510	8
VAR00015	1,8750	1,35620	8
VAR00016	1,8750	,83452	8
VAR00017	1,6250	,51755	8
VAR00018	1,8750	,83452	8
VAR00019	1,3750	,74402	8
VAR00020	2,0000	,75593	8
VAR00021	1,6250	,74402	8
VAR00022	1,6250	,91613	8
VAR00023	1,3750	,51755	8
VAR00024	1,8750	,83452	8
VAR00025	1,7500	,88641	8
VAR00026	1,8750	,99103	8
VAR00027	1,2500	,46291	8
VAR00028	1,5000	,75593	8
VAR00029	1,6250	,74402	8
VAR00030	1,7500	,88641	8
VAR00031	1,7500	,70711	8
VAR00032	1,6250	,74402	8
VAR00033	1,5000	,75593	8
VAR00034	1,6250	,74402	8
VAR00035	1,3750	,51755	8
VAR00036	1,6250	,74402	8

Anexo 7. Evidencias de aplicación del instrumento

