



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del trabajo colaborativo y su relación con la práctica pedagógica de docentes de la Unidad Educativa Federico Proaño 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Vera Aguilar, Alexandra Jessenia (ORCID: 0000-0003-1034-597X)

ASESOR:

Dr. Cherres Peña, Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas Curriculares

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Jehová porque es el ser supremo y fortalece mi espíritu, permitiéndome valorar la esencia de los seres.

A mi madre Dolores y a mi Padre Celedonio porque son mi motivo y fuente de inspiración en el que han sembrado mis valores morales, me apoyan, me fortalecen y me enseñan de lo sublime y lo sencilla que debo ser como ser humano.

A mis dos hermanos Karla, Alexis y a mis tres bellos sobrinos Iann, Ketzya y Deyker que son la razón de mis días felices para que tome de ejemplo que la superación académica es lo primordial.

Y finalmente a mis estudiantes, incentivo constante para nuevas metas.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi Padre Celestial que fortalece mi espíritu y me anima a seguir adelante en constante superación. A mi bella familia a los estudiantes, y docentes, por su apoyo incondicional por mejorar cada día, a la Unidad Educativa Federico Proaño Márquez, que me acogió y permitió aplicar esta Tesis de Investigación Correlacional. Así también

Gracias por sus aportes por mejorar esta tesis de Investigación. Y como no mencionar a la Universidad César Vallejo de Tumbes, en la persona del Dr. Antonio Freddy Cherres Peña, gracias por demostrarnos a nosotros mismos que podemos seguir cambiando la educación en nuestra Región Tumbes.

La Autora

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

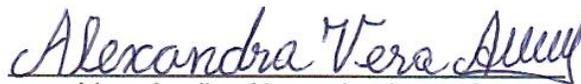
Yo Alexandra Jessenia Vera Aguilar, estudiante del programa de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificado con DNI N° 1205559394, con la tesis titulada: Relación entre el trabajo colaborativo y la práctica pedagógica de docentes de la Unidad educativa Federico Proaño, 2018.

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.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Tumbes, Agosto del 2018.



Vera Aguilar Alexandra Jessenia
CI N° 120555939-4

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice De Figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	20
2.1 Diseño de Investigación.....	20
2.2 Variable, Operacionalización.....	21
2.3 Población y Muestra.....	28
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.....	28
2.5 Métodos de Análisis de Datos.....	30
2.6 Aspectos Éticos.....	31
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población Muestral.....	28
Tabla 2 Media de frecuencias por dimensiones de la variable trabajo colaborativo	32
Tabla 3 Media de frecuencias por dimensiones de la variable práctica pedagógica	34
Tabla 4 Correlación entre las variables trabajo colaborativo y práctica pedagógica	36
Tabla 5 Adecuación entre aumento y mejora de la eficacia y práctica pedagógica	38
Tabla 6 Correlación entre aumento y mejora de la eficacia y práctica pedagógica	40
Tabla 7 Correlación entre aumento y mejora de la eficacia y práctica pedagógica	42
Tabla 8 Correlación entre capacidad de respuesta y práctica pedagógica.....	44
Tabla 9 Correlación entre capacidad de respuesta y práctica pedagógica.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Medias de frecuencias por dimensiones de la variable gestión de trabajo colaborativo	33
Figura 2 Media de frecuencias por dimensión de la variable práctica pedagógica	35
Figura 3 Coeficiente de determinación Gestión del trabajo colaborativo y la práctica pedagógica	37
Figura 4 Coeficiente de determinación aumento y mejora de la eficacia y la práctica pedagógica	39
Figura 5 Coeficiente de determinación confianza en sí mismo y reflexión y práctica pedagógica	41
Figura 6 Coeficiente de determinación confianza en sí mismo y reflexión y práctica pedagógica	43
Figura 7 Coeficiente de determinación capacidad de respuesta y práctica pedagógica	45
Figura 8 Coeficiente de determinación posibilidades de aprendizaje y práctica pedagógica ...	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se titula “Gestión del trabajo colaborativo y su relación con la práctica pedagógica de docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez, 2018” y responde a la inquietud como investigadora de promover una mejor calidad educativa a partir de una mejor comprensión de las diferentes relaciones que se dan entre dichas variables.

Para realizar dicha investigación se ha considerado una muestra de 35 docentes de la unidad educativa Federico Proaño de Ecuador. El diseño es de tipo correlacional y de corte transversal. Se ha considerado dos instrumentos de investigación para evaluar ambas variables, un cuestionario de gestión del trabajo colaborativo y otro cuestionario de práctica pedagógica, ambos validados por el alfa de Cronbach, de 0,83 y 0,85, respectivamente; y para la prueba de hipótesis general como de las específicas, se usaron el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de determinación R^2

En cuanto a los resultados, con los estadísticos mencionados se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,965, considerada como directa fuerte entre las variables gestión del trabajo colaborativo y práctica pedagógica, con lo cual se puede concluir que la gestión del trabajo colaborativo conduce a la práctica pedagógica; y por lo cual, se recomienda investigaciones de corte experimental con el diseño de programas experimentales con intervenciones, a modo de estrategias y técnicas, por ejemplo, que estimulen el aumento y mejora de la eficacia para mejorar la práctica pedagógica.

Palabras claves: Gestión directiva, trabajo colaborativo, práctica pedagógica.

ABSTRACT

This research work is entitled "Between management of collaborative work relationship with and pedagogical practice of teachers of the Federico Proaño Márquez Educational Unit, 2018" and responds to the concern as a researcher to promote a better educational quality from a better understanding of the different relationships that occur between these variables.

To carry out this research, a sample of 35 teachers from the Federico Proaño educational unit in Ecuador was considered. The design is of the correlational and cross-sectional type. Two research instruments were considered to evaluate both variables: a collaborative work management questionnaire and another pedagogical practice questionnaire, both validated by Cronbach's alpha, of 0.83 and 0.85, respectively; and for the test of general hypothesis as of the specific ones, the Pearson correlation coefficient and the coefficient of determination R^2 were used.

Regarding the results, with the aforementioned statistics we have obtained a Pearson correlation coefficient of 0.965, considered as a direct strong between the variables management of collaborative work and pedagogical practice, with which it can be concluded that the management of collaborative work leads to the pedagogical practice; and therefore, experimental research is recommended with the design of experimental programs with interventions, as strategies and techniques, for example, that stimulate the increase and improvement of effectiveness to improve pedagogical practice.

Keywords: management, collaborative work, pedagogical practice.

I. INTRODUCCIÓN

Las escuelas exigen un nuevo liderazgo, uno que soporte las diferencias individuales de los docentes, y los convierta en oportunidades para seguir aprendiendo como comunidad escolar; uno que oriente la práctica pedagógica y la constituya en una innovación permanente; una que con el esfuerzo colaborativo de sus actores renueve la factibilidad de potenciar el aprendizaje de los estudiantes. De ese liderazgo se desprende dos variables que son importantes a la hora de renovar los esfuerzos relacionados con la mejora continua, una que es el trabajo colaborativo y otra la práctica pedagógica, por lo tanto, encontrar las relaciones entre ambas permitiría identificar oportunidades de potenciar una escuela aislada que no asume las fortalezas de las individualidades de los colaboradores en la escuela.

La escuela como organización que aprende, se basa en las relaciones de sus miembros, en la capacidad de estrechar lazos con contenidos de valores y de competencias profesionales, situación de no darse, disminuiría las oportunidades de calidad educativa. Por lo tanto, considerar los retos de sus actores, de sus necesidades, de su proceso de adaptación y mejora continua de esta manera el líder puede compartir en el crecimiento y obtener un desarrollo eficaz en lo educativo.

En Chile hay varios estudios uno de ellos según Rodríguez (2011), las funciones y rasgos que lideran los centros educativos están relacionados al liderazgo escolar concluye que los líderes son aquellos que buscan obtener un buen rol pedagógico en el ámbito educativo, desarrollando un excelente itinerario, visión y misión el cual les permita alcanzar una puntuación positiva favoreciendo a la comunidad educativa. (p.4). Situación que es un aporte a la fundamentación de las prácticas pedagógicas como un factor preponderante en el desarrollo de las cualidades de los centros educativos que se conecta directamente con la conclusión que se obtiene de los estudiantes.

Esto equivale a decir que, el liderazgo de los directivos se puede percibir como un factor crítico, puesto que la capacidad para la mejora de procesos que desarrolla una institución muchas veces bajo autonomía y apoyos se encamina a la mejora del servicio que se

entiende como una responsabilidad social en la institución educativa. Por ello es permanente instaurar bajo liderazgo la mejora, primero para entenderla y segundo para vincularla como ejercicio cotidiano en el proceso de mejora del aprendizaje del estudiante, pues como contextos sociales debe de tomarse decisiones significativas y hasta descentralizadas. Existe el riesgo muchas veces que solo el liderazgo se ejerza o concentre en la instrucción y no en la administración de la infraestructura institucional, por ello algunos dedican su tiempo en actividades que no corresponden con la mejora de los procesos de enseñanza en la institución. Un liderazgo efectivo, toma como eje significativo la calidad de la enseñanza que oferta y muestra los resultados de los aprendizajes logrados por los estudiantes.

En Perú el Ministerio de Educación (MINEDU, 2015). Se propone desarrollar tres desempeños de los directivos directamente vinculados a la gestión que realizan los pedagogos, dada las falencias detectadas en la formación de los mismos una de ellas es la poca gestión de las oportunidades en la preparación permanente de sus colaboradores, mala estructuración para realizar el trabajar en equipo y prácticas orientadas a lo pedagógico, y por último el poco estímulo a la innovación y la investigación docente. Aquí aparecen las dos variables materia de esta investigación el trabajo colaborativo y las prácticas pedagógicas, que en su correlación se espera encontrar la fundamentación científica del desarrollo de estos desempeños.

En algunas instituciones la gestión se ha asumido como un aspecto netamente administrativo, sin embargo esta debe asumirse como toda acción que interactúe entre si y que sea dirigida por un equipo directivo con la finalidad de promover y hacer factible la consecución de la meta pedagógica conjuntamente con la comunidad educativa, es importante además que se logre la recuperación y reconstrucción de sentido y valoración de la vida escolar, esto sin duda hace frente a tener una novedosa forma de realizar escuela con gestión y que funcionen como unidades de cambio. El marco del buen desempeño docente, implica un liderazgo con propiedad y una gestión enmarcada en el rol de asumir las nuevas responsabilidades bien definidas que beneficien al estudiante, esta es la plataforma interactuante en la que se desarrolla, demás está decir que a exigencia de un perfil para este cargo directriz asegura los procesos con efectividad.

En el caso de Ecuador, según (MINEDUC, 2012) existe tres estándares específicos que regulan la mejora de las habilidades de los educadores y está relacionado en primer lugar la examinación de las diferentes experiencias en el campo educativo, por consiguiente los estudiantes podrán observar y procesar sus propios conocimientos a través de una retroalimentación que reciba, en segundo lugar con la investigación que efectúa de sus prácticas pedagógicas y los ajustes pertinentes; y en tercer lugar con la valoración que hace como desempeño académico y como agente de transformación en la sociedad ecuatoriana.

En la Institución educativa Federico Proaño Márquez, el impacto de la inadecuada gestión de la práctica pedagógica docente, se vincula con las jornadas pedagógicas que son insuficientes y la interacción entre los docentes no genera el marco de referencia para realizar cambios y mejora continua; además de esto el impulso para la generación de oportunidades, actualización de los docentes que es poco frecuente, con la motivación de los mismos y poco relevante para la gestión de las prácticas pedagógica, basadas en un vínculo comunicativo.

Por consiguiente, sumado a esto el poco incentivo a la investigación de las prácticas docentes, no permite su sistematización que permitiría un mejor desempeño al conocer en detalle los avances y retrocesos que se dan de una generación a otra, sobre todo en el diseño de una didáctica que permita aportar a la mejora de la enseñanza el clima escolar y llegar a las metas de aprendizaje.

En este contexto la gestión de las prácticas pedagógicas es uno de los retos de los directivos de la escuela de hoy ya que promueve la interacción entre los docentes para cumplir y desarrollar sus capacidades; Así de esta manera la práctica docente tiene que ver mucho en la manera de razonar y pensar. Según (Leithwood, 2009) indica la importancia de cambiar las prácticas de esta manera pueden ver las cosas desde otra perspectiva, a través de los procesos cognitivos y afectivos.. Se puede concluir entonces que hay detrás un proceso de desaprender para volver a aprender o de reaprendizaje que inicia con asumir nuevas prácticas que se repitan constantemente, en un clima donde lo emocional es el factor preponderante que ayuda a asumir lo cognitivo y los cambios de los procesos mentales de los directivos de las unidades educativas.

Otra de las variables que forman parte de la gestión directiva es la capacidad para desarrollar la gestión del trabajo colaborativo, entendiendo este como el labor cooperativo mejorando los niveles de comunicación en la institución que ayuden a perfeccionar los niveles de asertividad referente a la medio en donde se desenvuelven los estudiantes” (UNESCO, 2007). Esta afirmación nos lleva claramente a entender que el contexto social y cultural, deben ser comprendidos y vivenciados por los profesores y directivos ya que la comprensión de la actuación de los estudiantes se define o al menos se sostiene en ellos. Los procesos comunicativos asertivos permiten una mejor comunicación de las situaciones contextuales que favorecen, determinan y/o condicionan los procesos de aprendizajes de los estudiantes.

Es importante referirnos a la gestión directiva como una de las formas de cómo, la organización se debe de orientar, considerando como vital la dirección estratégica, la cultura organizacional, el clima de la organización y el liderazgo; en cada uno de los procesos que ejecutan. Por ello el directivo y sus docentes en una institución responden a variados retos y toda exigencia social y deben de inmiscuirse en dinámicas que operativizan la función de las labores para lograr garantizar el monitoreo y cumplimiento de las metas y objetivos. Ello consecuentemente se considera inherente para el desarrollo de una sociedad a través de la mejora de la calidad del servicio de enseñanza.

Es importante mencionar también el resultado de los aportes que se trabajaron en la mesa de trabajo exponiendo los diferentes casos educativos para Todos de Dakar (UNESCO, Foro mundial de educación para todos, 2000) se enfatiza con aquellas estrategias y metodologías que deben utilizar todos los países, de esta manera obtener resultados que permitan elevar el potencial de lo aprendido. Poniendo énfasis en generar espacios de participación para el trabajo colaborativo, con directivos que se comprometan a dicha gestión. Con lo cual, de no darse este compromiso hacia el desempeño y la intervención de la entidad educativa, seguramente la innovación educativa quedará relegada sin poder asumir las necesidades de formación, las competencias que ha desarrollado cada actor educativo y las perspectivas culturales y sociales que cada uno posee. El trabajo colaborativo es incluyente y participativo, pero necesita de condiciones de igualdad desarrollando fuentes de trabajo favoreciendo a las personas en el ámbito laboral.

Lo expresado en el párrafo anterior invita como investigadora a entablar una conexión entre la gestión del trabajo colaborativo y la gestión de la práctica pedagógica, ya que permitirá reconocer indicadores clave de cada variable como el nivel de compromiso y comunicación asertiva como base del trabajo colaborativo y la gestión de formación constante de los pedagogos como base de las prácticas pedagógicas. De esta manera se pretende generar una nueva cultura de liderazgo directivo y pedagógico, basada en la relación de ambas variables de la presente investigación, que movilice a toda la comunidad educativa hacia metas comunes, con un fuerte arraigo en los valores institucionales y que genere respeto a la inclusión y diversidad.

McKinsey es uno de los documentos más relevante de la era actual, realizó muchas averiguaciones en 20 instituciones llegando a la conclusión que los docentes desempeñan un rol importante al momento de gestionar y desarrollar sus habilidades para construir una enseñanza de calidad con un sistema educativo que nunca estará por encima de la visión y misión de los docentes, agregando además que la única forma de mejorar los resultados es mejorar la enseñanza es decir los profesores permitirá también el desarrollo potencial de un centro de enseñanza. Afirmaciones que resultan importantes a la hora de vincular los procesos formativos de los docentes directamente vinculados por mejorar de los aprendizajes de los alumnos con su relación al trabajo colaborativo, (Barber & Mourshed, 2008) Menciona que los países como Japón y Filadelfia los docentes en equipo, realizan los planes de clase les gusta innovar y lo primordial se ayudan entre sí (p.31) Creando una cultura de la planificación colaborativa.

Se han revisado varias tesis, ordenados de la siguiente manera:

A nivel internacional se ha revisado la tesis de (Torres, M, 2012) Utilizó como muestra 57 docentes y como instrumentos el diagnóstico a través de un censo y un análisis documental. Llegó a las siguientes conclusiones: 1) A través del trabajo colaborativo se logró fortalecer la gestión académica y en consecuencia todo proceso para reorganizar por ciclos. 2) La implementación de un trabajo en equipo aplicando estrategias que les posibilite a los docentes herramientas adecuadas.

3) El aporte grupal como metodología de gestión normativa permitió a potencial y mejorar la unión con los pedagogos desarrollando tipos de comunicación, de reflexión, de confianza en sí mismos y en los compañeros, brindó procedimientos de intercambio de conocimientos y prácticas lo que generó un ambiente dando prioridad el desempeño académico.

También se revisó la tesis, (Infante, 2016) La Investigación de tipo correlacional que utilizó una muestra de 57 rectores de colegios de Trujillo y como herramienta preguntas de estrategias enfocadas a la gestión directiva y un cuestionario de liderazgo pedagógico.

Se considera importante también la tesis de (Yabar, 2013) Este autor se refiere a la Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. También de tipo correlacional que utilizó una muestra de 44 docentes de educación básica regular y como instrumentos cuestionario de gestión educativa y el cuestionario para la práctica docente. Llegó a las siguientes conclusiones: 1) Existencia de relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima pues se observó que el p valor (Sig) de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que significa que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa. 2) Existe relación directa entre la Evaluación.

La Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.3114 lo que nos indica que el 31.14% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Evaluación de la Gestión educativa.

Una de las definiciones que aportan a la presente investigación es la que sostiene (Cardozo, 2010), citando a Cabrera el cual manifiesta la realidad como un grupo de personas llegan acuerdos y compromisos mutuo a la hora de ejecutar una actividad donde solo la participación y la unión les faculta obtener un logro común (p.2). Así el trabajo

colaborativo permite el desarrollo de la comunicación asertiva, importante para asumir compromisos claros en la institución educativa por un lado y por otro tener en claro la tarea que se va a desarrollar como un logro del equipo y no solo del líder o de quien ostenta un cargo directivo. Es decir, se muestra como una estrategia didáctica que logra contribuir para desarrollar habilidades y el aspecto de competencia comunicativa, articulado a la interacción social, esta última resulta muy significativa para que los integrantes de una institución interactúen en espacios, experiencias e información.

Es importante considerar también el aporte de Puentes, quien manifiesta lo importante de resaltar el trabajo de equipo, a su vez permita tener una realidad enfocándose en lo que se quiere lograr. Así de esta manera las metas compartidas superan la imposición y facilitan todo el esfuerzo y la puesta en común de las contiendas profesionales de los integrantes de la institución generando un compromiso perdurable en el tiempo, donde el objetivo principal es considerar la misma visión sumar esfuerzos para lograr lo mismo beneficiarse todos para lograr del mismo compartir y de los mismos frutos, integrando y consolidando a cada colaborador de la unidad educativa.

Desde un enfoque complejo y considerando desde una perspectiva colaborativa (Tobon, 2010) expresa que la organización de la población con habilidades para enfrentar con aptitud en los diferentes contextos, teniendo como finalidad la elaboración del proyecto ético de vida, el deseo por actualizarse y emprender una vivencia cultural considerando las dinámicas sociales y económicas” (p.31). Coincidiendo con los autores anteriores en considerar metas comunes, pero considerando además la reflexión a través de la metacognición y la sinergia como la posibilidad de no solo sumar el trabajo, experiencia y conocimientos de cada miembro del equipo colaborativo sino además interactuar para generar el logro esperado por todos.

Se puede concluir entonces que cuando se habla de trabajo colaborativo se la define como una situación donde se establecen compromisos mutuos, porque se visualiza una meta común se participa de manera activa considerando las firmezas y debilidades de los integrantes del equipo colaborativo poniendo en juego los procesos metacognitivos considerando a la reflexión de todos sobre los procesos, tiempos, recursos empleados en

el logro de la meta; y los valores como responsabilidad compartida como la clave de la cohesión en el trabajo colaborativo.

Es necesario plantear desde una manera amplia que el enfoque colaborativo requerirá siempre una preparación específica para interactuar con grupos humanos predominando fundamental el razonar y discutir, lo que también implica un cambio de concepción sobre cultura institucional pero significativamente bajo el entendimiento legítimo y eficiente para dar valor de producción del conocimiento y de contenidos en la institución. Pese a ello algunos docentes aún creen que el trabajo colaborativo solo es de entorno grupal para hacer efectiva una actividad, esto es lo que permite instaurar la aplicación distante de lo que es una estrategia laboral colaborativa, aquí es cuando los líderes destacan en el rol de una gestión, dinamizando procesos para el logro de cambios y favorecer el clima en la organización.

Hoy se destaca, el trabajo colaborativo como una de las principales estrategias organizacionales desde enfoques inclusivos y cooperación entre docentes específicamente en el aprendizaje, desde esta perspectiva se entiende que el trabajo colaborativo son los diferentes apoyos que otorga todo equipo interdisciplinario dentro y fuera de un entorno organizacional, específicamente cuando es un aula en la que participan estudiantes y docentes bajo un ente orientador.

Es importante señalar que el trabajo colaborativo en el aula logra el fomento del sentimiento solidario y el respeto entre los integrantes de la institución. La riqueza de este aspecto colaborativo, además reside en que los integrantes logran aprendizajes bajo reflexión de su misma experiencia, pues en el interactuar hallan aspectos explícitos por lo que estos logran tornarse comprensibles para todos.

No es de descartar que el trabajo colaborativo sin duda, pueda promover en un ámbito educativo elementos de innovación lo que significaría un aspecto relevante para el docente, debido a que estas casi siempre responden a necesidades presentes en los contextos y hacia quienes esta direccionado, logrando favorecer el principal proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las cualidades del trabajo en equipo son:

Lo participativo: Fundada en la relación y los procesos comunicativos donde también se consideran el intercambio de conocimientos para consolidar la meta institucional.

En la **negociación** es una característica básica debido al esfuerzo emocional, cognitivo y moral que realizan los colaboradores ya que se dirigen hacia llegar a acuerdos en relación con la solución y/o actividades planificadas.

Es en este proceso en donde se genera beneficios, pero que a su vez es entre dos partes o agentes intervinientes, sea cual fuese el caso es aquí en donde se resuelven las discrepancias o diferencias, para lograr generar posiciones ventajosas entre los participantes. Resulta interesante concebir que si un líder logra negociar óptimamente generará ayuda a los que estén involucrados para cumplir un interés y objetivo en la organización. Es decir, que una negociación siempre debe de estar basada en una comunicación, que demuestre que al final de la misma se produzca satisfacción entre las partes mediante un acuerdo final.

En la negociación, la aplicación de estrategias para la resolución del problema debe de enfocarse a la colaboración y conciliación, pues este aspecto contribuye a lograr mejores resultados, al establecerse el compromiso con acuerdos y con la mejora de relaciones interpersonales. La táctica de solución de problemas, ya se orientan a cada estilo de gestión que se asuma frente a la negociación, algunos requieren alto grado de creatividad y asumir el compromiso bilateral. Es importante también el resultado de una negociación, pues siempre es deseada la solución integrativa dado que son las de mayor estabilidad y de gran duración temporalmente, además logran que las partes involucradas estén más satisfechas.

Para la (UNESCO, 2012) las dimensiones que permiten profundizar y tener un mejor entendimiento del trabajo colaborativo son:

Aumento y mejora de la eficacia toda actividad y responsabilidad educativa se debe lograr compartir reduciendo el exceso de trabajo para mejorar bajo esta forma la calidad de aprendizaje. La eficacia, de debe de entender como un aspecto congruente entre lo que se planifica y lo que se obtiene. Una institución que es eficaz necesita básicamente

ser muy explícita referente a sus metas cuali y cuantitativas, desde los procedimientos institucionales, académicos y de potencial humano. Es decir, que debe de alcanzar sus metas con todos los recursos con los que se dispone.

En una institución educativa, es muy significativo el liderazgo de quien la dirige, en estas se debe de lograr los propósitos que se planificaron, entonces una institución es más eficaz cuando cumple con los objetivos planteados. En variadas ocasiones se considera a una institución también eficaz cuando logran un desempeño que es significativo al esperado, aunque deben de controlarse algunos factores que no logran ser modificables.

Se concluye que en esta dimensión la importancia radica en establecer horas de trabajo efectivas, sin recargas y en las orientaciones del proceso de enseñanza aprendizaje.

Apoyo Moral brinda herramientas a los pedagogos y permite poner en común elementos frustrantes y de fracaso profesional, para que de esta manera puedan darse cuenta del error y fomentar la retroalimentación, fortalecer y superar todos los inconvenientes suscitados.

Si en una institución educativa el personal docente no percibe esta clase de apoyo se traduce en un sinnúmero de problemas de naturaleza académica del estudiante, con los padres, así como con sus mismos pares, lo que origina generalmente un inadecuado ambiente de trabajo.

Se concluye que las frustraciones y fracasos deben ser asumidos como parte del trabajo de los líderes educativos de la unidad educativa y desarrollando un ambiente de trabajo sano y con expectativas de mejoramiento.

Desde esta perspectiva se debe de comprender que, el apoyo moral viene encaminado desde la forma de participación que se considera ética, o tomar la forma de norma o modelo, Desde los entornos en los que la expresión de su identidad y moral es común, los individuos que orientan significativamente la moral logran experimentar una particular identidad moral. Todo acto que realiza un individuo tiene un sentido moral, por ello se entiende como aspecto aprendido en una cultura, sin embargo se debe de distinguir que también se presentan actos que se producen por sentimientos y que muchas veces no conllevan ética ni moralidad.

Confianza en sí mismos y reflexión: la complejidad educativa no es sino una forma de interrelacionarse todas las variables o integrantes de la matriz educativa que está compuesta de por diferentes contextos educativos, que dificultan una sola y casi siempre misma forma de solución. ¿Cómo lograr la mejora del trabajo colaborativo desde la identificación y el elemento cooperante de los diversos actores y entornos. Ejemplo, cuando se comprenda que todo estudiante es específicamente un contexto en el que debe de intervenirse habremos logrado la individualización de la educación. La implicación es propia de los actores que actúan en el entorno: el mismo estudiante, el docente, y la misma familia. El estudiante no es un ser abstracto sino un contexto propio y socializado del que debe tenerse conocimiento.

Se concluye que la confianza y la reflexión sobre el trabajo pedagógico son elementos claves del trabajo colaborativo y por lo tanto un desafío para los líderes educativos debiendo generar los espacios suficientes para desarrollar ambas situaciones con sus colaboradores.

La confianza, generalmente se presenta como una categoría ética que se puede estudiar desde diferentes aspectos, como por ejemplo la amistad, fidelidad o sencillamente como una promesa, es decir no es sino una hipótesis sobre la conducta a futuro de otro individuo, por ello concierne a un futuro, pero dependiente de las acciones de otro. En el interior de una organización o de un entorno más específico como un aula la confianza desde la relación pedagógica, la confianza esta intervenida por esta. La confianza, se muestra bidireccional respecto a la interacción adulto – niño es decir es vinculante y logra adquirir sentido desde la perspectiva independiente.

Como capacidad emocional la confianza interviene tanto en el lenguaje como en el aspecto de la comparabilidad del individuo, pues esta se logra construir consiente y reflexivamente, también se relaciona y articula con ciertos dominios como por ejemplo la sinceridad, el aspecto competente y la credibilidad.

Capacidad de respuesta: Es decir que los docentes trabajen en equipo y busquen solucionar las problemáticas de su entorno, partiendo de varios criterios. Lograr el apoyo

en su capacidad, habilidad y conocimiento; ofreciendo así un sin número de factibilidades de alternativas, para la respuesta, lo que permite la creación de niveles de comunicación, diálogo y negociación con los alumnos.

En la capacidad de respuesta debe de contarse con un plan para que el individuo pueda reaccionar de una manera muy rápida y adecuada, ello según el tipo de elementos característicos que muestre un entorno o evento. La eficiencia de esta capacidad se demuestra cuando se cuenta con plan de emergencia, en algunas ocasiones se muestran capacidades operativas conjuntamente con capacidades estratégicas.

Por otro lado, toda capacidad de respuesta se orienta hacia tres aspectos muy fundamentales, la temporalidad, la calidad y el tono de comunicación; todo ser humano es capaz de percibir estos aspectos pero diferenciándolos, desde esta perspectiva se logra definir empresarial el tiempo adecuado desde lo profesional.

Esta capacidad de respuesta, también se muestra relativa en función de lo cambiante del entorno, y además del entorno empresarial. Es necesario conocer que, una institución debe de interiorizar una actuación rápida con la necesidad de sus usuarios y también lograr la adaptación al avance tecnológico y de información, logrando así una preparación futurista considerando de ser necesario cambios en su estructura. Otro aspecto que debe tenerse en consideración es, los ambientes externos complejos que a veces se encuentran dinámicos pero que permiten incertidumbre, muchas veces por la gran cantidad de información, la misma que para dar respuesta se debe de tomar, procesar y dar respuesta desde la estructura de la organización. Una organización eficaz para este aspecto, posee una capacidad sustentable en la habilidad para tener bajo el mando de liderazgo dos aspectos claves las capacidades comparativas y las capacidades competitivas, estas últimas generalmente definen a la institución, desde la percepción del cliente como la que más les favorece. Por ello se le reconoce por su respuesta estratégica con capacidades clave como son la de conocimiento, de la experiencia y aptitud, la que sustentará a la institución ante la comunidad

Se concluye que la capacidad de respuesta se centra en las alternativas que los directivos de la unidad educativa puedan brindar en dialogo con su equipo de docentes basado en lo pedagógico y la capacidad de las relaciones humanas.

Posibilidades de aprendizaje: El intercambiar experiencia favorece al grupo de pedagogos y permite compartir conocimientos - experiencias es decir ayuda a mejorar los procesos de enseñanza en los estudiantes y la forma de resolver los problemas personales y académicos tanto individual como grupal.

Debe considerarse que el aprendizaje, en toda institución se debe de analizar bajo dos procesos fundamentales, uno de ellos es el psicológico en la que interviene el individuo para aprender, y bajo variados elementos sociales y de corte cultural que fundamentalmente logran generar variadas condiciones para apoyar el aprendizaje. Estos aspectos, sin ninguna duda se articulan específicamente y logran también ofrecer una o variadas posibilidades de explicación en la casuística educativa, especialmente en el aprendizaje tomando como base diferentes disciplinas.

En las posibilidades de aprendizaje, es fundamental considerar la utilización de los ambientes que son variados y elegir cual sería la propuesta de intervención didáctica en la institución, por ello se debe de conocer toda estrategia de aprendizaje y confrontar aquellas que logren aparecer, esta es la dinámica que logra impulsar alguna potencialidad y posibilita la continuidad del aprendizaje en la organización, pues todo contexto de actividad se logra establecer en las variadas prácticas educativas que se presentan en la institución, el matiz de complejidad es dependiente de ello.

Se concluye en la constitución de espacios para el desarrollo de aprendizaje se facilitará que todos puedan aportar experiencias y conocimientos para la transformación de los centros educativo.

Para que en una institución educativa se evidencia el trabajo colaborativo, se debe:

No trabajar separados, sin reconocer las habilidades de los integrantes del grupo. Esto se puede presentar un poco dificultoso ya que aunque a los docentes agrada trabajar en equipo, de manera general lo realizan individualmente a través de multiplicidad de acciones propias de su responsabilidad debido a que prefieren ejecutarlas en domicilio o

en su ambiente laboral, perciben además que sus puntos de vista están diferenciados de los demás.

Los maestros tienen que apropiarse y participar en los procesos de enseñanza donde involucre al estudiante – maestro desarrollando los niveles académicos y culturales de la unidad a la que pertenece. Todo esto tendrá fruto cuando se reconozca las habilidades y potencial de cada grupo, teniendo en cuenta la manera de liderar.

Utilizar más la tecnología ayudara a promover la investigación didáctica en el salón de clase y en todo proceso académico que se realice, de igual manera en la toma de registro de las actividades ejecutadas.

Para (Altet, 2005), indica las competencias profesionales del maestro, es decir interpreta sus propias prácticas, investiga problemas y desarrolla metodologías en un mismo proceso metacognitivo que permite analizar sus habilidades al momento de comunicarse con los alumnos; por lo consiguiente gestiona las condiciones de aprendizaje e interactuar a través del tratamiento de la información que le da sentido en el aula (p.34). Desde el punto de vista, el docente acude al hecho pedagógico con el fin de establecer intercambios pedagógicos y socio afectivos directamente en el aprendizaje de los estudiantes. La competencia profesional pertinente que debe de reconocerse permite lograr abordar una realidad educativa y confrontarla eficazmente en una problemática educativa propia a entornos específicos. Estos perfiles lograrían que se faciliten los procesos de monitoreo y evaluación que se orientan hacia la excelencia desde esta experiencia docente.

Se puede concluir entonces que el profesional de la educación se constituye como tal en su práctica pedagógica. En ella se construyen un bagaje cultural relacionados con los conocimientos que transforman las formas de aprendizaje y enseñanza, además que dinamizan las relaciones con sus pares en el mejoramiento de sus propias prácticas. Es decir, que el desarrollo de sus habilidades pedagógicas se centra en la reflexión e innovación pedagógica, en el hecho pedagógico.

Es destacable resaltar, los beneficios de una gestión educativa, pues permite el cumplimiento de la misión y visión, así mismo el enfoque que se da al aprendizaje, la

promoción de la convivencia escolar, todo ello complementada con administrar bajo autonomía los recursos, hace que se definan diferentes modelos de gestión. Recordar que los establecimientos educativos evolucionan permanentemente como instituciones abiertas, con autonomía y complejidad. Este aspecto es motivante para que se requieran e identifiquen nuevas formas de gestión.

La gestión educativa es una fuente de inspiración comunicativa se relacionan de manera horizontal que enfocan los distintos actores ejecutando algunas técnicas, estrategias encaminadas para el logro de una finalidad. Desde este punto la gestión educativa vendría a ser el proceso de construir toda condición para que el futuro educativo que se anhela se logre concretizar (p. 23)

Desde aquí se puede considerar a la gestión de las prácticas pedagógica como las estrategias y acciones que asumen los directivos para acompañar y mejorar el desempeño académico del personal de institución educativa.

Se considera en este punto que (Freire, 2005) propone analizar la práctica educativa, con el fin de mejorar las prácticas venideras incorporando la reflexión, análisis y la reconstrucción” (p.67). El mismo autor, afirma que la práctica está “veraz en el pensar objetivamente, el trabajo dialectico entre el hacer y el pensar sobre el hacer.” (p.68); y que, además, promueve unas tareas específicas dentro de las cuales rescata “el desarrollo de la curiosidad y el asumirse como ser social e histórico” (p.70).

Toda práctica educativa, trata de resolver problemas de naturaleza teórica y práctica, y se aconseja empezar desde el plano social e histórico, pero también lograr entenderlo desde el aspecto interpretativo y crítico, es decir la praxis educativa debe ser muy bien reconocida y no considerarse hecho aislado. La práctica implica, promover mejora e innovación de los procedimientos que se están empleando en la enseñanza-aprendizaje, pero también la obtención de formas evidentes de la praxis educativa real y de sus procesos. De ello como producto se puede deducir y extraer las formas de implicación educativa para poder ser replicadas en la práctica educativa de entornos similares.

Gestionar todas las oportunidades de formación para que los docentes por medio de espacios de reflexión pedagógica y en la formación que parte de las situaciones hacia el

avance de los aprendizajes de los estudiantes es vital para el logro de los proyectos que se pongan como reto los colaboradores de la unidad educativa.

Gestión de ámbito e instrumentos para el trabajo en equipo de los docentes. Se centra en las acciones que el directivo realiza para considerar los niveles de enseñanza continua de la comunidad una serie de espacios en la construcción de una comunicación asertiva y compromisos de mejora continua.

Se concluye que en la medida que la comunicación asertiva forme parte de las actitudes de los líderes educativos y esto viabilice los espacios de encuentro, se mejoraran las transformaciones de enseñanza-aprendizaje en la unidad educativa.

Para (Kane, Sandretto, & Heath, 2004) refuerza la idea que, en la reflexión de la práctica pedagógica, debe enlazarse con la reflexión para la práctica, conectada al conocimiento de la asignatura habilidades pedagógicas, relaciones interpersonales, características de personalidad y relación con la investigación.

Se puede concluir que la reflexión en la práctica pedagógica es una acción que permite a los docentes, acompañados por sus directivos, desarrollar situaciones de superación de situaciones problemáticas.

Gestión de la innovación y la investigación pedagógica de los docentes. En este sentido (Lugones, 2013), indica que el ejercicio de Innovar involucra desde luego los esfuerzos de alcanzar nuevos aprendizajes para adquirir, adaptar o desarrollar conocimientos existentes, así como en general, a las numerosas formas de incrementar las capacidades productivas y tecnológicas (p.37).

Se concluye que en la innovación y la investigación pedagógica están dos fortalezas que deben ser gestionadas por los directivos y defendidos por los integrantes de la institución, ya que desarrolla la calidad educativa.

En conclusión, podemos decir la problemática de esta investigación.

¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y la gestión de la práctica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018?

Dentro de esto se encuentran los problemas específicos.

1. ¿Qué vínculo existe entre el aumento y mejora de la eficacia y la práctica de los maestros de la escuela Federico Proaño Márquez 2018?
2. ¿Qué relación existe entre el apoyo moral y la práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018?
3. ¿Qué vinculación hay entre la confianza en sí mismo y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018?
4. ¿Qué relación existe entre la capacidad de respuesta y la práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018?
5. ¿Qué vinculación hay entre las posibilidades de aprendizaje y la práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018?

La presente investigación se justifica bajo el siguiente parámetro que permitirá profundizar teóricamente, en dos variables que vinculan directamente la gestión directiva, el trabajo colaborativo y la gestión de la práctica pedagógica, con el fin de tener un marco teórico, que sustente posibles cambios en pos de convertirse en escuelas de éxito. En ambas se puede encontrar el fundamento de los procesos de innovación e investigación pedagógicas.

Desde la perspectiva metodológico, la demostración la conexión de las variables gestión del trabajo colaborativo y la gestión de la práctica pedagógica servirá como base en el desarrollo de competencias de los directivos que, en la medida que mejore el esfuerzo por considerar el trabajo colaborativo en sus docentes, también aparecerá mejorada la gestión de la práctica pedagógica.

Por consiguiente, el punto de vista de soluciones prácticas, el presente trabajo permitirá determinar que en la medida que se demuestra la relación entre ambas variables se propondrán programas talleres y/o estrategias que mejoren cualquiera de las variables, ya que el aumento de la gestión del trabajo colaborativo relaciona en la misma medida al aumento de la gestión pedagógicas, aportando así al mejoramiento de las competencias de los directivos.

Por consiguiente, intervienen las hipótesis generales.

Hi: Existe correlación directa entre el trabajo colaborativo y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

Ho: No existe correlación directa relación entre el trabajo colaborativo y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

De la misma manera nos enfocamos en las hipótesis específicas:

He0: No hay correlación directa entre el apoyo moral y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

He3: Existe correlación directa entre la confianza en sí mismo y la reflexión, y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

He0: No existe correlación directa entre la confianza en sí mismo y la reflexión, y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

He4: Hay correlación directa entre la capacidad de respuesta y la práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018.

He0: No hay correlación directa entre la capacidad de respuesta y la práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018.

He5: Hay correlación directa entre las posibilidades de aprendizaje y la práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018.

He0: No hay vinculación directa entre El objetivo general es determinar la relación entre el trabajo colaborativo y la práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018.

Los Objetivos específicos buscan identificar la relación entre las variables.

Oe1: Identificar la relación entre el aumento y mejora de la eficacia, y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

Oe2: Identificar la relación entre el apoyo moral y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

Oe3: Identificar la relación entre la confianza en sí mismo y la reflexión, y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018

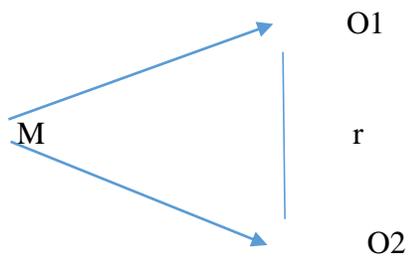
Oe4: Identificar la relación entre la capacidad de respuesta y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

Oe5: Identificar la relación entre las posibilidades de aprendizaje y la práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El método científico es uno, pero hay variedad en su praxis o ejecución en la investigación, Hernández (2010). Quien, identifica en su clasificación, para el caso de la presente investigación, el siguiente esquema:



Dónde:

M= muestra

O1 = trabajo colaborativo

O2 = prácticas pedagógicas

r = correlación

2.2 Variable, Operacionalización

III.2.2 Variables

A) Variable gestión del trabajo colaborativo.

Se define como un conjunto de personas que establecen un acuerdo mutuo para el desempeño de las actividades y en el que sólo el trabajo en equipo y la conexión de sus intercambios les facilite alcanzar un logro común (Cabrera, 2006, p.56).

Dimensiones

Para UNESCO (2012), las dimensiones que permiten profundizar y tener un mejor entendimiento del trabajo colaborativo es:

- a) Aumento y mejora de la eficacia.
- b) Apoyo Moral.
- c) Confianza en sí mismos y reflexión.
- d) Capacidad de respuesta.
- e) Posibilidades de aprendizaje.

I. Variable 2:

Práctica pedagógica

Para Altet, (2005), el docente es un profesional activo, crítico y reflexivo que busca analizar sus características, métodos, soluciona e inventa metodologías, en un proceso metacognitivos que le exige identificar sus conocimientos y habilidades al momento de comunicarse con sus estudiantes; es capaz de gestionar las condiciones de aprendizaje y de interactuar a través del tratamiento de la información para que cobre sentido en el aula (p.47)

Dimensiones

Para el mismo autor:

- a) Gestión de oportunidades de formación continua de los docentes.
- b) Gestión de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo de los docentes.
- c) Gestión de la reflexión de la práctica pedagógica de los docentes.
- d) Gestión de la innovación y la investigación pedagógica de los docentes.

2.2.2. Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1 Gestión del trabajo colaborativo	Se define como “aquella situación en la que un grupo de personas establece un compromiso mutuo para el desarrollo de una tarea y en el que, sólo la colaboración y la relación de sus intercambios les permite alcanzar un logro común” (Cabrera, 2006).	UNESCO (2012), las dimensiones que permiten profundizar y tener un mejor entendimiento del trabajo colaborativo son:	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento y mejora de la eficacia 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad compartida de las actividades escolares. • Reducción del exceso de trabajo. • Mejora de la calidad de la enseñanza de los docentes. • Mejora de la calidad de la enseñanza por parte de los docentes y el aprendizaje por parte de los estudiantes. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo moral 	<ul style="list-style-type: none"> • Manifestación de frustraciones y fracasos profesionales ante los demás. • Colaboración de experto ante frustraciones y fracasos profesionales de sus pares. • Fortalecimiento para superar las frustraciones y fracasos profesionales. • Sentimiento de apoyo antes las situaciones de 	

				<p>frustración y fracaso profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superación del mal ambiente de trabajo.
			<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en sí mismo y reflexión 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de enfrentar nuevos retos metodológicos y didácticos. • Fortalecimiento de la innovación en diferentes espacios escolares. • Adaptación gradual a los cambios, según la necesidad, disposición y conocimiento que se tenga con respecto al tema. • Sentimiento de confianza en sus compañeros. • Adquisición de nuevas metodologías didácticas, junto a sus pares. • Apoyo de sus compañero en los procesos de cambio del nuevo proceso de aprendizaje.
			<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de respuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración en las soluciones a problemáticas del entorno desde varias perspectivas. • Apoyo en las capacidades, habilidades y

				<p>conocimientos de sus compañeros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de niveles de comunicación, diálogo y negociación, en situaciones pedagógicas, académicas y de convivencia. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidades de aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje mutuo. • Intercambio de experiencias • Mejoramiento de los procesos de enseñanza. • Mejoramiento en la comprensión de dar a conocer los saberes a sus estudiantes. • Mejoramiento en la solución a los conflictos personales y académicos en forma individual, • Mejoramiento en la solución a los conflictos personales y académicos en equipo. 	

Variable 2 Práctica pedagógica	Se entiende como los procesos reflexivos de un maestro profesional “que analiza sus propias prácticas, resuelve problemas e inventa estrategias, en un proceso metacognitivo que le exige identificar sus conocimientos y habilidades al momento de comunicarse con sus estudiantes; es capaz de gestionar las condiciones de aprendizaje y de interactuar a través del tratamiento de la información para que cobre sentido en el aula”. (Altet, 2005).	Conjunto de factores como el establecimiento de la dirección, el desarrollo de sus colaboradores, el rediseño de la organización y el desarrollo de Programas de enseñanza aprendizaje que permiten en su interacción desarrollar el liderazgo pedagógico.	Gestión de oportunidades de formación continua de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de comunidades profesionales que aprenden en y para la práctica educativa institucional. • Gestión de una organización inteligente, que aprende y se renueva orientada por los valores y las metas de un proyecto. • Gestión de un aprendizaje profesional que parte de un saber previo colectivo y se desarrolla como un proceso constructivo. • Gestión de un aprendizaje profesional, que puede y debe ser estimulado y apoyado, sin imposición, desde afuera. 	Ordinal
			Gestión de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de espacios para la construcción de una comunicación asertiva, en el proceso de aprendizaje continuo de la comunidad educativa. • Gestión de espacios para el logro de compromisos de mejora continua. 	

			<p>Gestión de la reflexión de la práctica pedagógica de los docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación en torno a “la reflexión sobre la práctica, ligada al conocimiento de la materia, habilidades pedagógicas. • Articulación en torno a “la reflexión sobre la práctica, ligada a las relaciones interpersonales, características de personalidad. • Articulación en torno a “la reflexión sobre la práctica, ligada con la investigación. 	
			<p>Gestión de la innovación y la investigación pedagógica de los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de esfuerzos para generar nuevos conocimientos- • Gestión de esfuerzos para incrementar capacidades productivas, tecnológicas. • Gestión de esfuerzos para dotar de recursos humanos competentes. 	

2.3 Población y Muestra

Muestra	Mujeres	Varones	Total
Educación Inicial	3	0	3
Educación básica	9	3	12
Educación básica superior	8	12	20
Total	20	15	35

Fuente: elaboración propia

Tabla 1 Población Muestral

La muestra está formada de 35 docentes de la unidad educativa Federico Proaño Márquez. La muestra fue del mismo nivel de la población, reflejada en una muestra censal, considerando el total de los 35 docentes, 03 docentes en el nivel Inicial, 12 docentes del nivel Básica y 20 docentes del nivel básico superior de la Unidad educativa.

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

2.4.1. Técnica: para (Abanto, 2016), las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos (p.48). En la presente investigación se ha utilizado:

- a) La encuesta: se denomina encuesta, a las técnicas que buscan conocer la opinión que tiene un sector de la población sobre un determinado problema (Abanto, 2016). En este caso, se ha utilizado para determinar la medida con el que describen mejor la gestión del trabajo colaborativo.
- b) El análisis documental permitirá conocer a través de fuentes primarias y secundarios, los datos bibliográficos que sostienen teóricamente esta investigación. La ficha de registro de datos permitirá la recolección de la información.

2.4.2. Instrumento:

- a) Cuestionarios de encuestas. Para (Abanto, 2016), el cuestionario de encuesta son un banco de preguntas realizadas expertos escritores para que opinen sobre un asunto (p. 50). En este contexto la investigación se ha partido de la operacionalización de la variable y los indicadores de cada dimensión se diseñarán, dos cuestionarios que permitirán conocer sobre los sujetos de la muestra las opiniones que tienen sobre la gestión del trabajo colaborativo y las prácticas pedagógicas de sus directivos:

El cuestionario de gestión del trabajo colaborativo

El cuestionario de prácticas pedagógicas.

Ambos han sido validados con la técnica de juicio de expertos, usando el Alfa de Cronbach.

- b) Fichas de análisis documental. Se utilizará para resumir información relevante, anotando los datos bibliográficos, hacer análisis y usarlas de modo adecuado en la redacción del trabajo de investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se usó el SPSS, para procesar los datos que se obtendrán, en las observaciones de la aplicación de los cuestionarios de encuesta. Usándose el coeficiente de correlación de Pearson, para hacer referencia a la media de los productos cruzados de las puntuaciones estandarizadas del trabajo colaborativo y la práctica pedagógica.

Además, se utilizó el coeficiente de determinación R^2 , cuyo propósito es predecir futuros resultados o testear una hipótesis.

Se consideraron también que los valores de la correlación van de +1 a -1, pasando por el cero, que corresponde a la ausencia de correlación. Los primeros dan a conocer que existe una correlación directamente proporcional (correlación positiva) e inversamente proporcional (correlación negativa), respectivamente. Se consideró:

(correlación positiva) e inversamente proporcional (correlación negativa), respectivamente. Se consideró:

+1 ó -1 = correlación perfecta.

0,95 = correlación fuerte.

0,80 = correlación significativa.

0,70 = correlación moderada.

0,50 = existe una relación parcial.

Así se tiene que, según el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables de estudio, si $0 < r < 1$, existe una correlación directa, y dentro de esta, si es perfecta, fuerte, significativa, moderada o una relación parcial.

2.6 Aspectos éticos

Se solicitó la carta de consentimiento informado, de la directora de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez, para aplicar los cuestionarios de encuesta sobre el trabajo colaborativo y sobre las prácticas pedagógicas a los docentes. Los resultados obtenidos se conservarán en estricta reserva y solo con fines de publicación académica, se darán a conocer sus resultados científicos.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Trabajo colaborativo					
	Dimensión Aumento de la Eficacia (agrupado)	Dimensión Apoyo Moral (agrupado)	Dimensión Confianza en sí mismo y Reflexión (agrupado)	Dimensión Capacidad de respuesta (agrupado)	Dimensión Posibilidades de Aprendizajes (agrupado)
Media	2,89	2,86	2,86	2,89	2,91
N	35	35	35	35	35
Desviación estándar	,323	,355	,355	,323	,284

Tabla 2 Media de frecuencias por dimensiones de la variable trabajo colaborativo

Interpretación:

Según la tabla:

La media o promedio de la dimensión aumento de la eficacia es de 2,89, lo cual indica que las respuestas a las preguntas de los docentes encuestados están en a veces en el cuestionario de la gestión del trabajo colaborativo.

La media o promedio de la dimensión apoyo moral es de 2,86, lo cual indica que las respuestas a las preguntas de los docentes encuestados están en a veces en el cuestionario de la gestión del trabajo colaborativo.

La media o promedio de la dimensión confianza en sí mismo y reflexión es de 2,86, lo cual indica que las respuestas a las preguntas de los docentes encuestados están en a veces en el cuestionario de la gestión del trabajo colaborativo.

La media o promedio de la dimensión capacidad de respuesta es de 2,89, lo cual indica que las respuestas a las preguntas de los docentes encuestados están en a veces en el cuestionario de la gestión del trabajo colaborativo.

La media o promedio de la dimensión posibilidades de aprendizaje es de 2,91, lo cual indica que las respuestas a las preguntas de los docentes encuestados están en a veces en el cuestionario de la gestión del trabajo colaborativo.

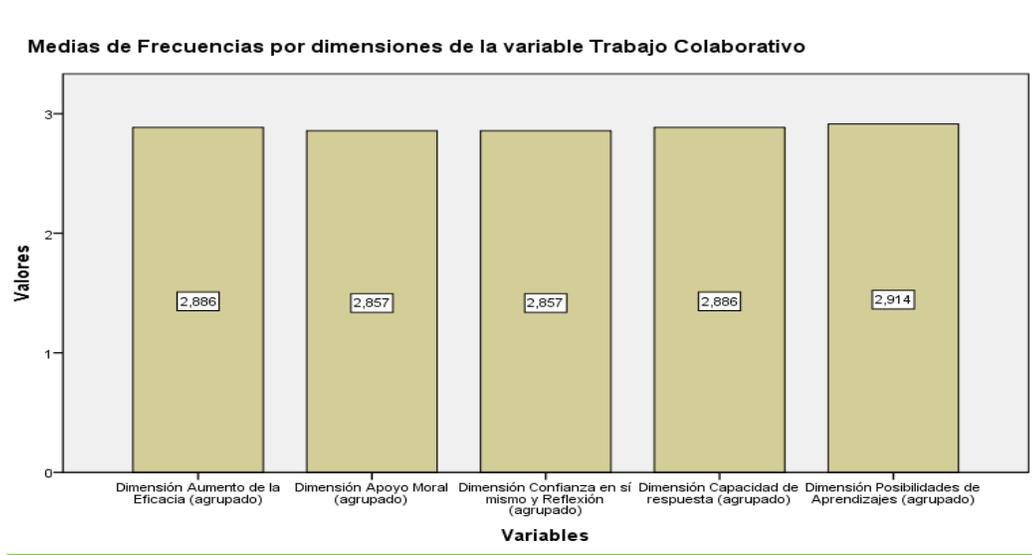


Figura 1 Medias de frecuencias por dimensiones de la variable gestión de trabajo colaborativo

Variable práctica pedagógica				
	Dimensión Formación Continua de Docentes	Dimensión Gestión de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo	Dimensión Gestión de reflexión de la práctica pedagógica de los Docentes	Dimensión Gestión de la investigación e innovación pedagógica
Media	2,5029	2,5314	2,6114	2,6286
N	35	35	35	35
Desviación estándar	,36741	,32519	,37556	,35692

Tabla 3 Media de frecuencias por dimensiones de la variable práctica pedagógica

Interpretación:

La media o promedio de la dimensión formación continua de docentes es de 2,50, lo cual indica que las respuestas a las preguntas de los docentes encuestados están los rangos de casi nunca y a veces en el cuestionario de práctica pedagógica.

La media o promedio de la dimensión gestión de espacios e instrumentos para el trabajo en equipo es de 2,53, lo cual indica que las respuestas a las preguntas de los docentes encuestados están en los rangos de casi nunca y a veces en el cuestionario práctica pedagógica.

La media o promedio de la dimensión gestión de la reflexión de la práctica pedagógica es de 2,61, lo cual indica que las respuestas a las preguntas de los docentes encuestados están los rangos de casi nunca y a veces en el cuestionario de práctica pedagógica.

La media o promedio de la dimensión gestión de la investigación e innovación pedagógica es de 2,63, lo cual indica que las respuestas a las preguntas de los docentes encuestados están los rangos de casi nunca y a veces en el cuestionario de práctica pedagógica.

3.2 Análisis diferencial

De la misma manera, se refleja los resultados de las correlaciones, de manera general entre las variables y de manera específica entre las dimensiones de la variable gestión del trabajo colaborativo y la variable práctica pedagógica.

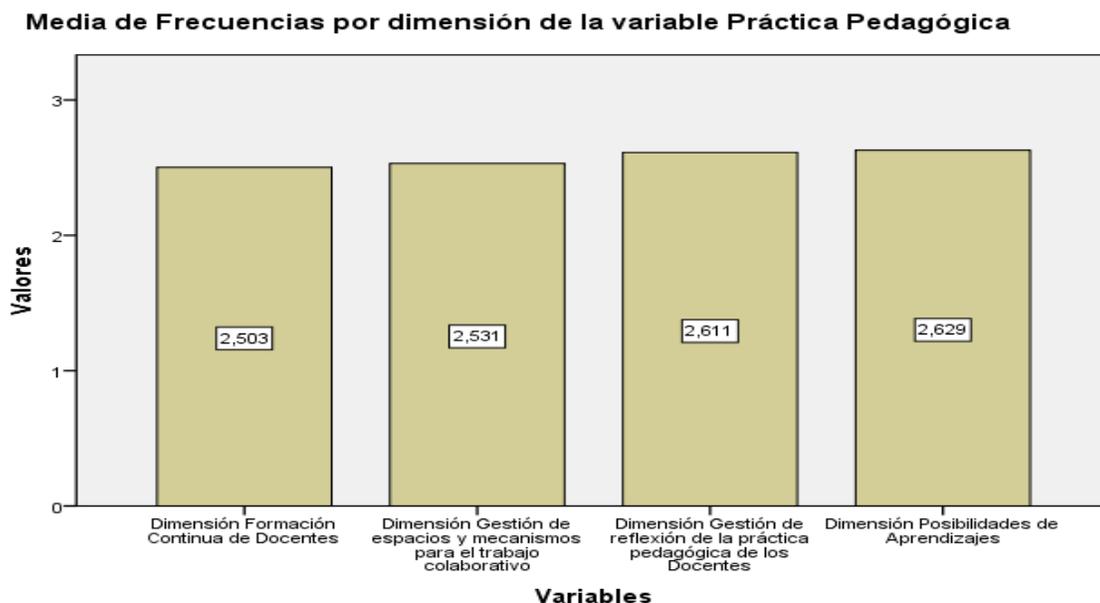


Figura 2 Media de frecuencias por dimensión de la variable práctica pedagógica

		Correlaciones	
		V1	V2
V1: Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	1	,965**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
V2: Práctica pedagógica	Correlación de Pearson	,965**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 4 Correlación entre las variables trabajo colaborativo y práctica pedagógica

Interpretación

Según los resultados obtenidos, existe una correlación positiva alta. Encontrándose un 0,965 y según la bibliografía consultada corresponde a una correlación directa y fuerte. Lo cual significa que en la medida que aumente o disminuya el trabajo colaborativo, en la misma medida aparece en aumento o disminución, la práctica pedagógica.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe vinculación directa entre el trabajo colaborativo y la practica práctica pedagógica de los docentes de la escuela Federico Proaño Márquez 2018.

Ho: No existe correlación directa relación entre el trabajo colaborativo y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

Cálculo del coeficiente de determinación R^2

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$R^2 = 0,931$$

Decisión:

El resultado obtenido $R^2 = 0.92$, significa que la gestión del trabajo colaborativo permite predecir y conducen en un 92% a la práctica pedagógica de los maestros de la unidad Federico Proaño Márquez, con lo cual se aprueba la hipótesis general y se niega la hipótesis nula.

Correlación entre las dimensiones de la variable trabajo colaborativo con la variable practica pedagógica.

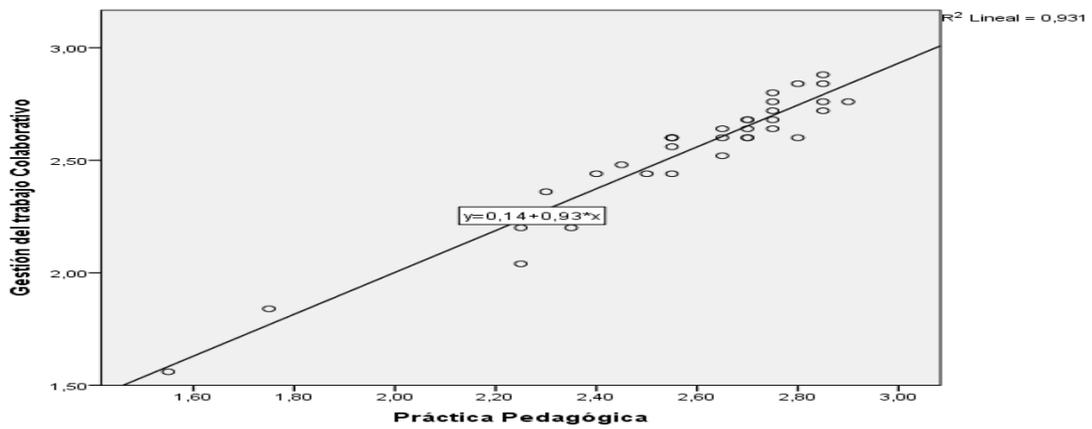


Figura 3 Coeficiente de determinación Gestión del trabajo colaborativo y la práctica pedagógica

Correlaciones			
		Aumento y mejora de la eficacia	Práctica Pedagógica
Aumento y mejora de la eficacia	Correlación de Pearson	1	,838**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Práctica Pedagógica	Correlación de Pearson	,838**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 5 Adecuación entre aumento y mejora de la eficacia y práctica pedagógica

Interpretación

Para la adecuación entre la dimensión aumento de la eficacia y la variable pedagógica es de 0,838 por lo que se considera tiene una correlación directa y significativa.

Prueba de hipótesis específicas:

Para la He1:

He1: Existe correlación directa entre el aumento y mejora de la eficacia, y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

He0: No hay vinculación con el aumento y mejora de la eficacia, y la practica práctica pedagógica de los maestros de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

Cálculo del coeficiente de determinación

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$R^2 = 0.703$$

Decisión

El resultado obtenido $R^2 = 0,703$, significa que aumento y mejora de la eficacia permite predecir y conducen en un 70% al procedimiento pedagógica de los maestros de la unidad educativa Federico Proaño Márquez. Por tal motivo, se acepta la hipótesis específica 1 y se niega la hipótesis negativa.

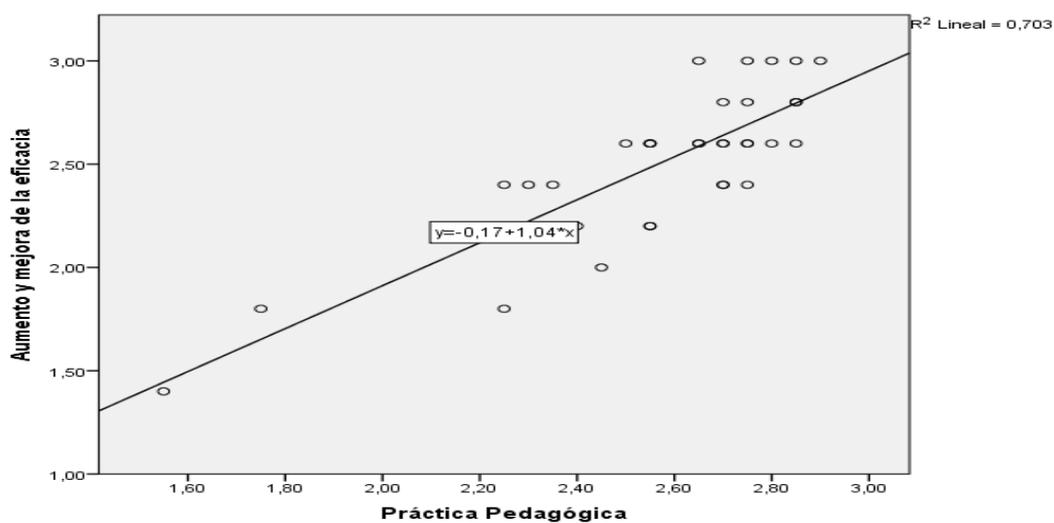


Figura 4 Coeficiente de determinación aumento y mejora de la eficacia y la práctica pedagógica

Correlaciones			
		Apoyo moral	Práctica Pedagógica
Apoyo moral	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Práctica Pedagógica	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 6 Correlación entre aumento y mejora de la eficacia y práctica pedagógica

Interpretación

Para la conformidad entre la dimensión apoyo moral y la variable práctica pedagógica es de 0,761, por lo que se considera tiene una correlación directa y significativa.

Prueba de hipótesis específica:

Para la He2:

He2: Existe correlación directa entre el apoyo moral y la practica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018.

He0: No existe correlación directa entre el apoyo moral y la practica pedagógica de los maestro de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

Cálculo del coeficiente de determinación

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$R^2 = 0,580$$

El resultado obtenido $R^2 = 0,580$, significa que apoyo moral permite predecir y conducen en un 58% a la práctica pedagógica de los pedagogos de la institución Federico Proaño Márquez. Por ende se acepta la hipótesis específica 2 y se niega la hipótesis nula.

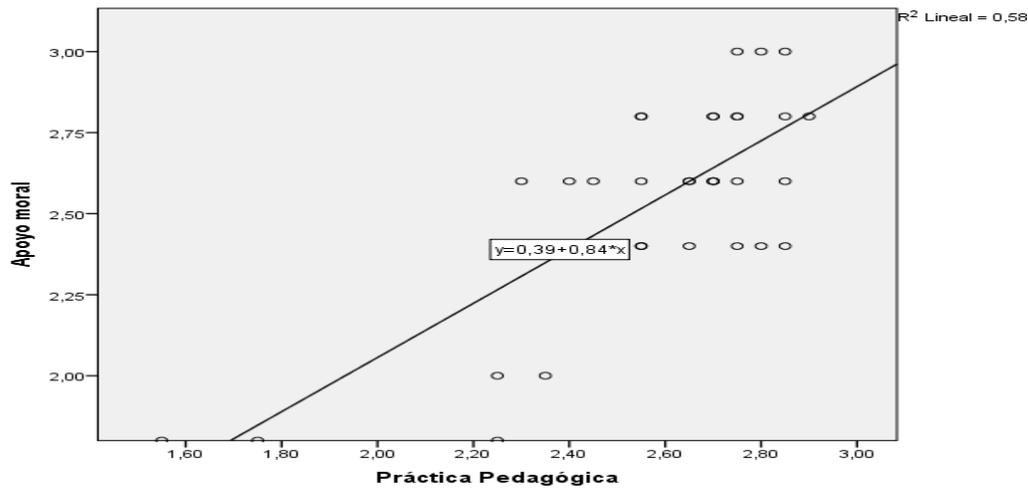


Figura 5 Coeficiente de determinación confianza en sí mismo y reflexión y práctica pedagógica

		Confianza en sí mismo y reflexión	Práctica Pedagógica
Confianza en sí mismo y reflexión	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Práctica Pedagógica	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

** . La adecuación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 7 Correlación entre aumento y mejora de la eficacia y práctica pedagógica

Interpretación

Para la correlación entre la dimensión confianza en sí mismo y reflexión y la variable práctica pedagógica es de 0,761, por lo que se considera tiene una correlación directa y significativa.

Prueba de hipótesis específica:

Para la He3

He3: Existe correlación directa entre la confianza en sí mismo y la reflexión, y la practica práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018.

He0: No hay correlación directa con la confianza en sí mismo y la reflexión, práctica pedagógica de los maestros de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

Cálculo del coeficiente de determinación.

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$R^2 = 0,580$$

Decisión

El resultado obtenido $R^2 = 0,580$, significa que la confianza en sí mismo y reflexión permite predecir y conducen en un 58% a la práctica educativa de los maestros de la unidad educativa Federico Proaño Márquez. Es decir, se acepta la hipótesis específica 3 y se niega la hipótesis negativa.

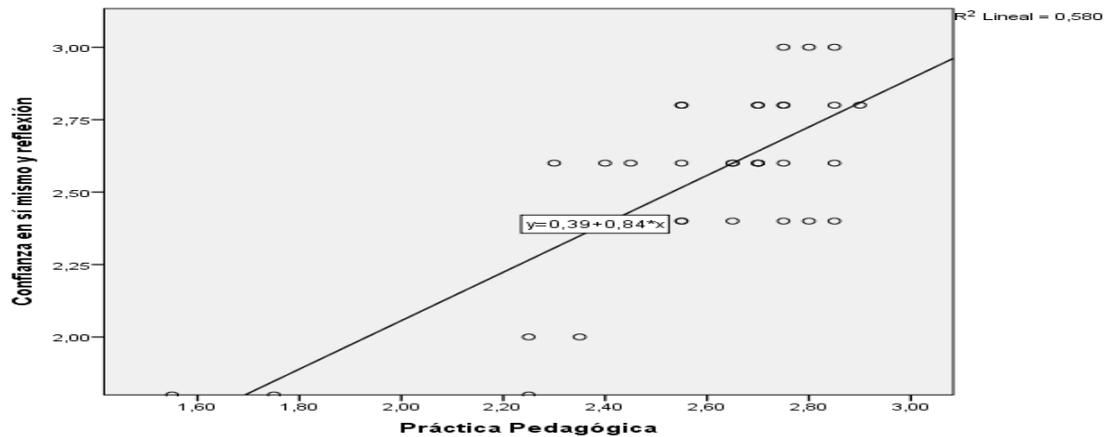


Figura 6 Coeficiente de determinación confianza en sí mismo y reflexión y práctica pedagógica

Correlaciones			
		Capacidad de respuesta	Práctica Pedagógica
Capacidad de respuesta	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Práctica Pedagógica	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 8 Correlación entre capacidad de respuesta y práctica pedagógica.

Interpretación

Para la correlación entre la dimensión capacidad de respuesta y la variable práctica pedagógica es de 0,787, por lo que se considera tiene una correlación directa y significativa.

Prueba de hipótesis específicas:

Para la He4

He4: Existe correlación directa entre la capacidad de respuesta y la practica pedagógica de los maestros de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

He0: No existe correlación directa entre la capacidad de respuesta y la practica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018.

Cálculo del coeficiente de determinación

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$R^2 = 0,619$$

El resultado obtenido $R^2 = 0,619$, significa que la capacidad de respuesta permite predecir y conducen en un 61% a la práctica educativa de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez. Por lo tanto, se admite la hipótesis específica 4 y se descarta la hipótesis negativa.

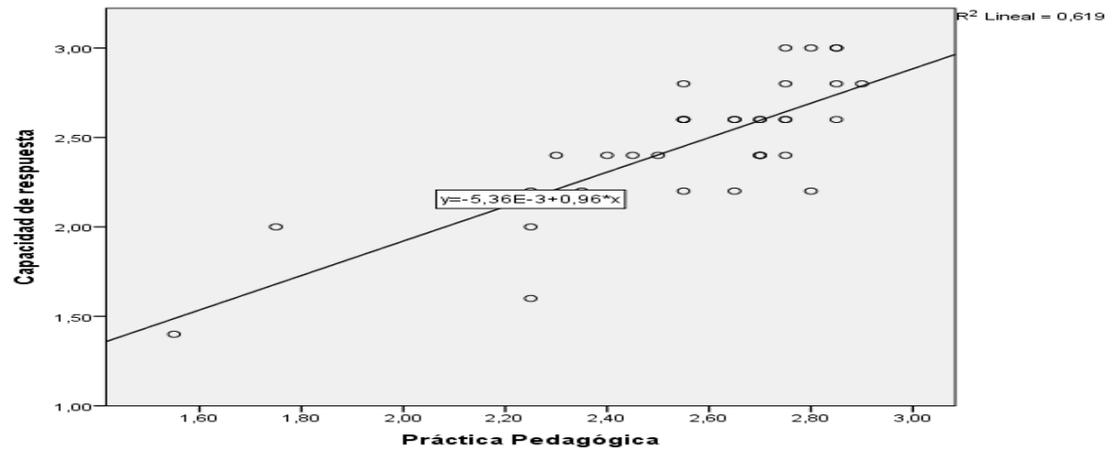


Figura 7 Coeficiente de determinación capacidad de respuesta y práctica pedagógica

Correlaciones			
		Posibilidades de aprendizaje	Práctica Pedagógica
Posibilidades de aprendizaje	Correlación de Pearson	1	,807 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
	Correlación de Pearson	,807**	1
Práctica Pedagógica	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 9 Correlación entre capacidad de respuesta y práctica pedagógica

Interpretación

Para la correlación entre posibilidades de aprendizaje y la variable práctica pedagógica es de 0,807, por lo que se considera tiene una correlación directa y significativa.

Prueba de hipótesis específica:

Para la He5

He5: Existe correlación directa entre las posibilidades de aprendizaje y la práctica pedagógica de los pedagogos de la institución Federico Proaño Márquez 2018.

He0: No existe correlación directa entre las posibilidades de aprendizaje y la practica práctica pedagógica de los pedagogos de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

Cálculo del coeficiente de determinación

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$R^2 = 0,652$$

Decisión

El resultado obtenido $R^2 = 0,652$, significa que las posibilidades de aprendizaje permiten predecir y conducen en un 65% a la actividad pedagógica de los maestros de la unidad educativa Federico Proaño Márquez. Por consiguiente, se toma la hipótesis específica 5 y se rechaza la hipótesis negativa.

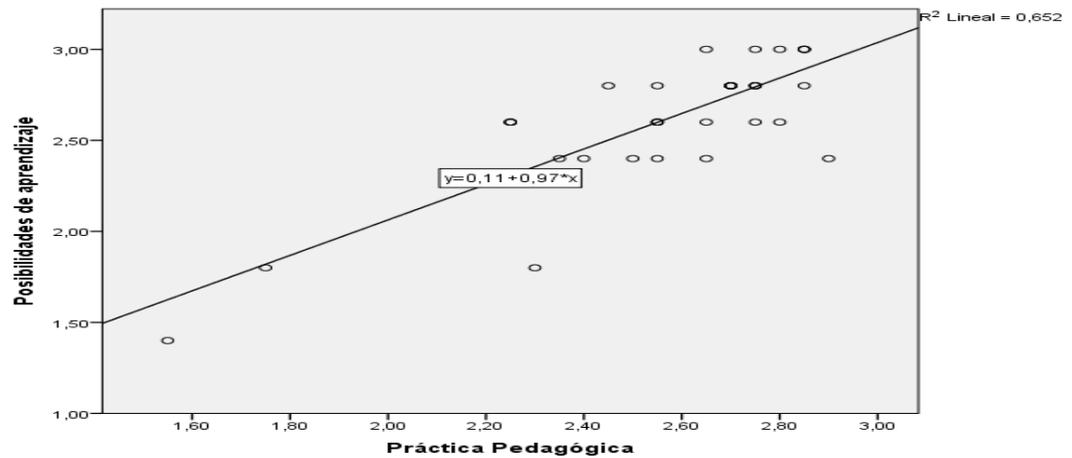


Figura 8 Coeficiente de determinación posibilidades de aprendizaje y práctica pedagógica

IV. DISCUSIÓN

Los resultados se basan de la base de datos presentados en el capítulo anterior, y asumiendo la hipótesis general y las específicas. Se tiene entonces:

Se planteó la hipótesis Existe correlación directa entre el trabajo colaborativo y la práctica educativa de los pedagogos de la institución Federico Proaño Márquez 2018; arroja la siguiente puntuación mediante coeficiente de relación de Pearson, la correlación es de 0,965, siendo esta una correlación directa y fuerte con lo cual se acepta la hipótesis general y se niega la hipótesis nula. Esto coincide con el trabajo de investigación de Infante, uso adecuado de estrategias de gestión directiva, mencionado en la gestión por 8 hábitos y su relación con el liderazgo pedagógico, donde se indica que el hábito de trabajo grupal conduce al mejoramiento de las prácticas pedagógicas, con una correlación positiva fuerte.

En relación con las hipótesis específicas, se tiene:

Para la He1, que expresa existe correlación directa entre el aumento y mejora de la eficacia, y la práctica de los maestros de la unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018; y según el porcentaje dado y ejecutado por el estadístico coeficiente de correlación de Pearson, el resultado es de 0,838, siendo una correlación directa y significativa. Con lo cual el aumento y mejoramiento de la eficacia conduce a la mejora de la práctica pedagógica, y por ende, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza su correspondiente hipótesis nula. Además, coincide con los postulados de UNESCO, donde se indica que el trabajo colaborativo se mejora cuando se comparte las actividades escolares, se considera la reducción del exceso de trabajo, se mejoran la calidad de las enseñanzas de los educadores y se apuesta por la mejora de la calidad de la enseñanza por parte de los docentes y el aprendizaje por parte de los estudiantes

Para la He2, existe correlación directa entre el apoyo moral y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018, al aplicar el y moderada. Así la mejora en el apoyo moral conduce a la mejora de la práctica docente, y por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza su correspondiente hipótesis

nula. También coincide con los postulados de la UNESCO, cuando indica que el trabajo colaborativo, permite que los colaboradores de la escuela manifiesten sus frustraciones y fracasos profesionales ante los demás, permite la colaboración de experto ante frustraciones y fracasos profesionales de sus pares, ayuda al fortalecimiento para superar las frustraciones y fracasos profesionales, se sienta el apoyo ante las situaciones de frustración y fracaso profesional y se supere el mal ambiente de trabajo.

Para la He3, existe correlación directa entre la confianza en sí mismo y la reflexión, y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018. Los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, indica que es la correlación es de 0,761, siendo entonces directa y moderada. Así la mejora en la confianza en sí mismo y la reflexión conducen a la mejora de la práctica pedagógica, y es decir, se admite la hipótesis específica 3 y se excluye su correspondiente hipótesis específica nula. La puntuación también coincide con la bibliografía consultada de la UNESCO, donde se indica que el trabajo colaborativo permite enfrentar nuevos retos metodológicos y didácticos, fortalecer la innovación en diferentes espacios escolares, adaptarse de manera gradual a los cambios según la disposición y el conocimiento que se tenga del tema, además de mejorar la confianza en sus compañeros, además del apoyo que se tenga de ellos para la adquisición y uso de nuevas metodologías.

Para la He4, existe correlación directa entre la capacidad de respuesta y la práctica pedagógica de los docentes de la institución Federico Proaño Márquez 2018. Los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson expresan una puntuación de 0,761, siendo entonces directa y moderada. Así, la mejora de la capacidad de respuesta conduce a la mejora de la práctica pedagógica y, por consiguiente, se admite esta hipótesis específica, negando su correspondiente hipótesis específica nula. Este resultado también coincide con lo expresado por UNESCO en el sentido que el trabajo colaborativo permite colaborar con la solución de los problemas respetando las posturas de los colaboradores, apoyarse en las capacidades, habilidades y conocimientos de sus compañeros, y sobre todo crear formas de comunicación, diálogo y negociación para mejorar las relaciones entre los colaboradores.

Para la He5, existe correlación directa entre las posibilidades de aprendizaje y la práctica pedagógica de los docentes. Los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson indican una puntuación de 0,807, siendo esta directa y significativa. Así, la mejora de las posibilidades de aprendizaje conduce a la mejora de la práctica pedagógica de los docentes en mención, y por lo tanto, se acepta esta hipótesis específica y se rechaza su correspondiente hipótesis específica nula. Este resultado también está sustentado en UNESCO, cuando expresa que el uso del trabajo colaborativo, permiten el aprendizaje mutuo, intercambiar experiencias, mejorar las habilidades de aprendizaje y mejorar la presentación de los resultados; además de colaborar en la solución a los conflictos personales y académicos en forma individual y la solución a los conflictos personales y académicos en equipo.

V. CONCLUSIONES

Se asumen las conclusiones directamente desde los objetivos de la presente investigación, entonces, se tiene lo siguiente:

Para el objetivo general, que consideró establecer la conexión con el trabajo colaborativo y la práctica pedagógica de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018, se tiene que la correlación es directa y fuerte con una puntuación de 0,965. Se concluye entonces que la mejora en el trabajo colaborativo conduce a la mejora de la práctica pedagógica de los pedagogos en estudio.

En relación a los objetivos específicos, se tiene que:

Oe1: Se identificó la correlación directa y significativa, con una puntuación de 0,838, entre el aumento y mejora de la eficacia con la práctica educativa de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018. Con lo cual se concluye que el aumento y la mejora de la eficacia del trabajo conducen a la mejora de las destrezas de los docentes de la mencionada unidad educativa.

Oe2: Se identificó la correlación directa y moderada, con una puntuación de 0,761, entre el apoyo moral y la práctica educativa de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018. Concluyendo que el aumento del apoyo moral conduce a la mejora de la práctica pedagógica de los docentes de dicha unidad educativa.

Oe3: Se identificó la correlación, con una puntuación de 0,761, entre la confianza en sí mismo y la reflexión, y las habilidades didácticas de los maestros de la institución educativa Federico Proaño Márquez 2018. Se concluye entonces que la mejora en sí mismo y la reflexión conduce a la mejora de la práctica pedagógica de los docentes de la institución que sirvió como unidad de análisis de la presente investigación.

Oe4: Se identificó la correlación, con una puntuación de 0,787, entre la capacidad de respuesta y la destreza pedagógica de los maestros de la escuela Federico Proaño Márquez 2018. Se concluye entonces que la mejora en la capacidad de respuesta conduce a la mejora práctica pedagógica de los docentes de la unidad educativa en mención.

Oe5: Se identificó la correlación, con una puntuación de 0,807, entre las posibilidades de aprendizaje y la práctica educativa de los maestros de la institución Federico Proaño Márquez 2018. Se concluye que la mejora en las posibilidades de aprendizaje conduce a la práctica pedagógica de los educadores en mención.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda de manera general se diseñen y apliquen programas de formación directiva y docente que mejoren el trabajo colaborativo y este incida el ejercicio pedagógico de los educadores. O viceversa, es decir, mejorar la práctica pedagógica conducirá a la mejora del trabajo colaborativo.

En relación a las recomendaciones relacionadas con las conclusiones específicas, se tiene que:

Dado que los problemas relacionados a la poca responsabilidad compartida entre los docentes y el aumento de la recarga laboral, son indicadores que afectan a la variable trabajo colaborativo y esta, está relacionada de manera directa y significativo con la variable práctica pedagógica, se sugiere adaptar el trabajo con responsabilidad compartida, asumiendo una meta común entre los colaboradores, además de disminuir la recarga laboral, asumiendo acciones de compartir con la familia y quehaceres de relajación.

Se entiende, a partir de la dimensión apoyo moral, que muchas veces los docentes sienten frustración porque no cumplen con sus metas profesionales y no encuentran el apoyo en sus pares y directivos, y dada la correlación directa y moderada con la variable práctica pedagógica, se recomienda espacios de dialogo para la contención de las metas individuales de los colaboradores, así al mejorar dicha dimensión, también mejora la variable práctica pedagógica.

También se entiende que con la dimensión confianza en sí mismo y reflexión, existen dificultades como poca capacidad para enfrentar nuevos retos pedagógico e innovar en la didáctica, y dado que existe una correlación directa con la variable práctica pedagógica, se recomienda que exista un acompañamiento pedagógico para entender las causas que la generan y crear espacios para la innovación pedagógica y educativa, así al superar estos problemas, mejora la variable práctica pedagógica.

Se refiere también, desde la dimensión capacidad de respuesta que tienen los docentes, relacionados con la poca colaboración en resolver problemas de la unidad educativa y

poco apoyo en el desarrollo de conocimientos de sus pares, y dada la correlación directa y moderada con la variable prácticas pedagógica, se recomienda que aumente el número de reuniones con intervención de todos a partir de la capacitación en comunicación asertiva.

También desde la dimensión posibilidades de aprendizaje, existen dificultades con la colaboración para el aprendizaje mutuo entre pares y el poco intercambio de experiencias, , se recomienda proceso de formación continua en pares pedagógicos, de tal manera que en el acompañamiento en aula que puedan darse entre ellos se pueda aportar a la mejora de la práctica pedagógica.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2016). *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Altet, M. (2005). La competencia del maestro profesional o la importancia de saber analizar las prácticas. *La formación profesional del maestro, estrategias y competencias*, págs. 33-54.
- Barber, M., & Mourshed, M. (2008). *¿Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos?*
- Cardozo, J. (2010). *Los aprendizajes colaborativos como estrategia de construcción del conocimiento*.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido*. México.
- Infante, L. (2016). *Uso de estrategias de gestión directiva, según la gestión por ocho hábitos y su relación con el liderazgo pedagógico*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".
- Kane, Sandretto, & Heath. (2004). *Reflexión de la práctica pedagógica*.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile.
- Lugones. (2013). *Actividades de Innovación y la Investigación Pedagógica de los docentes*.
- MINEDU. (2015). *Marco del buen desempeño directivo*.
- MINEDUC. (2012). *Mejora de las práctica pedagógicas de los docentes*.
- Rodríguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros educativos*.
- Rodríguez, G. (s.f.). *Funciones y rasgos de liderazgo pedagógico en los centros educ.*
- Rodríguez, G. (s.f.). *Liderazgo pedagógico en los*.
- Tobon, S. (2010). *Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: 3° ed, I. CIFE.
- Torres, M. (2012). *Trabajo colaborativo*.
- Torres, M. (2012). *Trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos*. Bogotá.
- UNESCO. (2000). *Foro mundial de educación para todos*. Dakar.
- UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos. Un asunto de derechos humanos*. Santiago de Chile.

UNESCO. (2012). *Dimensiones del trabajo colaborativo*.

Urgiles, E. (2011). *Realidad de la práctica pedagógica y curricular ecuatoriana en la Educación General Básico y en el Bachiller del colegio Octavio Cordero Palacios, Sección Nocturna de la Ciudad de Cuenca durante el Año Lectivo 2011-2012*. Cuenca: Universidad Técnica Particular de Loja - Ecuador .

Yabar. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada de Santa Isabel de Hungría* . Lima: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

- ✓ Instrumentos

CUESTIONARIO DE TRABAJO COLABORATIVO

Colegio: _____

Cargo: _____

Estimado docente las siguientes preguntas nos permitirán reconocer las características del Trabajo colaborativo de la manera que se ejerce desde la gestión directiva. Es importante que puedas ver cómo el trabajo colaborativo se manifiesta en el presente tratando de evitar como te gustaría que se vea en el futuro.

Marca con una (X) el número que mejor se aproxima al rediseño de la organización que desempeñas, donde 5 es lo óptimo.

Ítems	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Los directivos comparten las responsabilidades escolares con su equipo de docentes.					
2	Los directivos reducen el exceso de trabajo de sus docentes					
3	Los directivos mejoran la calidad de la enseñanza de los docentes.					
4	Los directivos se preocupan por mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes.					
5	Los directivos se preocupan por mejorar la calidad de enseñanza por parte de los docentes					
6	Los directivos manifiestan sus frustraciones y fracasos profesionales ante los demás					
7	Los directivos permiten la colaboración de expertos					

	para superar frustraciones y fracasos profesionales de sus docentes					
8	Los directivos acompañan la superación de las frustraciones y fracasos de sus docentes.					
9	Los directivos gestionan la mejora del mal ambiente de trabajo					
10	Los directivos acompañan los nuevos retos metodológicos y didácticos de sus docentes.					
11	Los directivos fortalecen la innovación en los diferentes espacios escolares.					
12	Los directivos se adaptan gradualmente a los cambios, según la necesidad, disposición y conocimiento que tenga con respecto a su gestión.					
13	Los directivos confían en las acciones pedagógicas de sus docentes.					
14	Los directivos gestionan el desarrollo de nuevas metodologías didácticas, junto a sus docentes.					
15	Los directivos apoyan los procesos de mejora profesional de sus docentes.					
16	Los directivos resuelven de modo inmediato las situaciones problemáticas.					
17	Los directivos colaboran en la solución de problemas del entorno desde varias perspectivas.					
18	Los directivos apoyan el desarrollo de capacidades, habilidades y conocimientos de sus docentes.					
19	Los directivos promueven distintos niveles de comunicación, diálogo y negociación, en situaciones pedagógicas, académicas y de convivencia.					
20	Los directivos promueven el aprendizaje mutuo.					

21	Los directivos promueven el Intercambio de experiencias pedagógicas.					
22	Los directivos promueven la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza.					
23	Los directivos promueven el mejoramiento de la didáctica de sus docentes.					
24	Los directivos promueven la solución de los conflictos personales y académicos en forma individual.					
25	Los directivos promueven la solución a los conflictos personales y académicos en equipo colaborativos.					

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

APRECIACIÓN CUANTITATIVA

Cuestionario de trabajo colaborativo

Estimado experto. A continuación, se le pide califique cada uno de los descriptores, según la claridad de sus ítems desde el punto de vista de su significado y de su formulación, señalando con una cruz su respuesta y teniendo en cuenta la “escala valorativa”. Las modificaciones ya sean relacionadas con el ítem o con el número de ítem según las dimensiones, puede usted colocarlas en “observaciones”.

Dimensiones	Ítems	Escala evaluativa *					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Aumento y mejora de la eficacia	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
Apoyo moral	6						
	7						
	8						
	9						
Confianza en sí mismo y reflexión	10						
	11						
	12						
	13						
	14						
	15						
Capacidad de respuesta	16						
	17						

	18						
	19						
Posibilidades de aprendizaje	20						
	21						
	22						
	23						
	24						
	25						

Validado por:	CI. N°:
Profesión:	
Lugar de Trabajo:	
Cargo que desempeña:	
Lugar y fecha de validación:	
Firma:	

***Escala Evaluativa:**

- 5: Muy claro.
- 4: Claro.
- 3: Requiere pocas modificaciones.
- 2: Poco claro y requiere modificaciones específicas.
- 1: No es claro y debe ser totalmente modificado.

CUESTIONARIO DE PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Colegio: _____

Cargo: _____

Estimado docente las siguientes preguntas nos permitirán reconocer las características de las prácticas pedagógicas de la manera que se ejerce desde la gestión directiva. Es importante que puedas ver cómo las prácticas pedagógicas se manifiestan en el presente tratando de evitar como te gustaría que se vea en el futuro.

Marca con una (X) el número que mejor se aproxima al rediseño de la organización que desempeñas, donde 5 es lo óptimo.

Ítems	Preguntas	1	2	3	4	5
1	El directivo gestiona comunidades profesionales que aprenden en la práctica educativa institucional.					
2	El directivo gestiona comunidades profesionales que aprenden para la práctica educativa institucional.					
3	El directivo gestiona una organización inteligente, que aprende y se renueva orientada por los valores.					
4	El directivo gestiona una organización inteligente, que aprende y se renueva orientada por las metas de un proyecto.					
5	El directivo gestiona un aprendizaje profesional que parte de un saber previo colectivo.					
6	El directivo gestiona un aprendizaje profesional que se desarrolla como un proceso constructivo					
7	El directivo gestiona un aprendizaje profesional, que puede y debe ser estimulado y apoyado, sin imposición, desde afuera.					
8	El directivo gestiona espacios para la construcción de una comunicación asertiva.					
9	El directivo gestiona espacios para el proceso de aprendizaje continuo de la comunidad educativa					

10	El directivo gestiona espacios para el logro de compromisos de mejora continua					
11	El directivo gestiona los aprendizajes en torno a la reflexión sobre la práctica, ligada al conocimiento de la materia.					
12	El directivo gestiona los aprendizajes en torno a la reflexión sobre la práctica, ligada a las habilidades pedagógicas de sus docentes.					
13	El directivo gestiona los aprendizajes en torno a la reflexión sobre la práctica, ligada a las relaciones interpersonales.					
14	El directivo gestiona los aprendizajes en torno a la reflexión sobre la práctica, ligada a las características individuales de sus docentes.					
15	El directivo gestiona los aprendizajes en torno a la reflexión sobre la práctica, ligada con la investigación.					
16	El directivo gestiona los esfuerzos de todos los docentes para generar nuevos conocimientos.					
17	El directivo gestiona los esfuerzos de todos para incrementar las capacidades productivas de sus docentes.					
18	El directivo gestiona los esfuerzos de todos para incrementar las capacidades tecnológicas de sus docentes.					
19	El directivo gestiona el esfuerzo para dotar de recursos humanos competentes.					
20	El directivo gestiona el esfuerzo de todos para desarrollar innovación pedagógica.					

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

APRECIACIÓN CUANTITATIVA

Cuestionario de Práctica pedagógica

Estimado experto. A continuación, se le pide califique cada uno de los descriptores, según la claridad de sus ítems desde el punto de vista de su significado y de su formulación, señalando con una cruz su respuesta y teniendo en cuenta la “escala valorativa”. Las modificaciones ya sean relacionadas con el ítem o con el número de ítem según las dimensiones, puede usted colocarlas en “observaciones”.

Dimensiones	Ítems	Escala evaluativa *					Observaciones
		1	2	3	4	5	
Gestión de oportunidades de formación continua de los docentes	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
Gestión de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo de los docentes	9						
	10						
	11						

Gestión de la reflexión de la práctica pedagógica de los docentes	12						
	13						
	14						
	15						
Gestión de la innovación y la investigación pedagógica de los docentes.	16						
	17						
	18						
	19						
	20						

Validado por:	CI. N°:
Profesión:	
Lugar de Trabajo:	
Cargo que desempeña:	
Lugar y fecha de validación:	
Firma:	

***Escala Evaluativa:**

- 5: Muy claro.
- 4: Claro.
- 3: Requiere pocas modificaciones.
- 2: Poco claro y requiere modificaciones específicas.
- 1: No es claro y debe ser totalmente modificado.

Resumen de la validación por el alfa de Cronbach para el trabajo colaborativo y la práctica pedagógica

Variable	Mediana	Varianza del total	Sumatoria de la varianza	Alfa de Cronbach	de Resultado (*)
Trabajo colaborativo	185.7	6.7	1.33	$\alpha = 0,83$	La validez y la confiabilidad es buena.
Prácticas pedagógicas	343.8	34.8	5.52	$\alpha = 0,85$	La validez y la confiabilidad es buena

-Constancia emitida por la institución que autoriza la realización de la investigación

✓ -Validez de los instrumentos.

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

ITEMS	Trabajo Colaborativo																									Suma de ítems	
	Aumento de la Eficacia					Apoyo Moral					Confianza en sí mismo y reflexión					Capacidad de respuesta					Posibilidades de Aprendizajes						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	42	
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	41	
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	43	
4	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	39	
5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	39	
6	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	39	
7	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	39	
8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	42	
9	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	33	
10	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41	
11	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41	
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	40	
13	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38	
14	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	
15	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	34	
16	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	33	
17	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	39	
18	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	36	
19	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	38	
20	1	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	3	28	
21	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	23	
22	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	33	
23	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	40	
24	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	40	
25	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	37	
26	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42	
27	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	
28	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	33	
29	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	40	
30	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	36	
31	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	
32	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	40	
33	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	39	
34	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	40	
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	43	
Suma Total	85	83	79	98	98	82	95	94	91	81	82	95	94	91	81	82	95	95	79	81	91	78	97	97	97	1335	
Media	2,43	2,37	2,26	2,80	2,66	2,34	2,71	2,69	2,60	2,31	2,34	2,71	2,69	2,60	2,31	2,34	2,71	2,71	2,26	2,31	2,60	2,23	2,77	2,77	2,77	38,14	
Varianza	0,49	0,53	0,37	0,28	0,35	0,35	0,21	0,38	0,48	0,40	0,35	0,21	0,28	0,48	0,40	0,35	0,21	0,33	0,43	0,40	0,36	0,30	0,24	0,24	0,30	4,88	19,30

ITEMS	Propuesta Pedagógica																				Suma de ítems	
	Gestión de oportunidades de formación continua de docentes					Gestión de espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo					Gestión de reflexión de la práctica pedagógica					Posibilidades de aprendizajes						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	54	
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
4	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	51	
5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	54	
6	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	51	
7	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	54	
8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	55	
9	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	45	
10	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55	
11	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	55	
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	53	
14	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
15	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	46	
16	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	47	
17	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	49	
18	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	51	
19	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	56	
20	1	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	2	35	
21	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	31	
22	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2	2	45	
23	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	51	
24	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	55	
25	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	48	
26	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	
27	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	53	
28	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	45	
29	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	54	
30	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	50	
31	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	57	
32	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	51	
33	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	53	
34	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	54	
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	57	
Suma Total	85	83	79	98	98	82	95	94	91	81	82	95	94	91	81	82	95	95	79	81	91	7

✓ Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del trabajo colaborativo y su relación con prácticas pedagógicas de Docentes en la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.

AUTOR(A): Lic. Alexandra Vera Aguilar

ASESOR: Dr.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del trabajo colaborativo y práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>B) ¿Qué relación existe entre el aumento y mejora de la eficacia y práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018?</p> <p>C) ¿Qué relación existe entre el apoyo moral y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018?</p> <p>D) ¿Qué relación existe entre la confianza en sí mismo y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018?</p> <p>E) ¿Qué relación existe entre la capacidad de respuesta y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018?</p> <p>F) ¿Qué relación existe entre las posibilidades de aprendizaje y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre gestión del trabajo colaborativo y práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Oe1: Identificar la relación entre el aumento y mejora de la eficacia, y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>Oe2: Identificar la relación entre el apoyo moral y la práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018</p> <p>Oe3: Identificar la relación entre la confianza en sí mismo y la reflexión, y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018</p> <p>Oe4: Identificar la relación entre la capacidad de respuesta y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>Oe5: Identificar la relación entre las posibilidades de aprendizaje y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe correlación directa entre gestión del trabajo colaborativo y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>Ho: No existe correlación directa relación entre gestión del trabajo colaborativo y practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>He1: Existe correlación directa entre el aumento y mejora de la eficacia, y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>He0: No existe relación entre el aumento y mejora de la eficacia, y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>He2: Existe correlación directa entre el apoyo moral y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>He0: No existe correlación directa entre el apoyo moral y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>He3: Existe correlación directa entre la confianza en sí mismo y la reflexión, y la practica práctica</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Esquema:</p> <p>Donde:</p> <p>M = muestra O1 = Observación de la gestión del trabajo colaborativo. O2 = Observación de la práctica pedagógica. r = correlación.</p>	<p>38 docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez.</p> <p>Muestra</p> <p>38 docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez</p> <p>Muestreo:</p> <p>Por ser la población pequeña se decide trabajar con la población muestra, es decir los 38 docentes de la unidad educativa Federico Proaño Márquez</p>

		<p>pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>He0: No existe correlación directa entre la confianza en sí mismo y la reflexión, y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>He4: Existe correlación directa entre la capacidad de respuesta y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>He0: No existe correlación directa entre la capacidad de respuesta y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>He5: Existe correlación directa entre las posibilidades de aprendizaje y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p> <p>He0: No existe correlación directa entre las posibilidades de aprendizaje y la practica práctica pedagógica de los docentes de la Unidad educativa Federico Proaño Márquez 2018.</p>		
--	--	---	--	--

SOLICITUD AUTORIZADA PARA LA APLICACIÓN INSTRUMENTOS

Señora Directora de la Institución Educativa Federico Proaño Márquez

Lcda. Grecia Santana Guim reciba un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente.

Yo Vera Aguilar Alexandra Jessenia: estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 12055593934, actualmente me encuentro en el programa de Investigación Titulado **Gestión del trabajo colaborativo y su relación con la práctica pedagógica de docentes de la Unidad educativa Federico Proaño 2018.**

El cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría

por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (Cuestionarios) validados de su **Muestra** para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora para sugerir esta actividad están programadas para el 27 de junio desde las 1200pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes y para la investigadora de este trabajo.

Palizada, 27 de junio del 2.018



Alexandra Vera Aguilar

Lcda. Vera Aguilar Alexandra Jessenia

Autora de la Investigación

Recibido
27/06/2018
Grecia Santana Guim

Unidad educativa Federico Proaño Márquez
Zona 5/ Distrito Educativo 12D05
Circuito Educativo 12D05c01_02 Código AMIE 12H01420

AUTORIZACIÓN

**La Directora de la Unidad Educativa Federico Proaño Márquez de la
Provincia de los Ríos Distrito Palenque- Vineses Cantón Vineses Sector Palizada**

AUTORIZA

A la Licenciada Vera Aguilar Alexandra Jessenia para que aplique los instrumentos (Cuestionarios) validados de su Muestra para la elaboración del trabajo de investigación titulado: Gestión del trabajo colaborativo y su relación con la práctica pedagógica de docentes de la Unidad educativa Federico Proaño 2018.

Se expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Palizada, 27 de junio del 2.018



Grecia Santana Guim
Lcda. Grecia Santana Guim

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión del trabajo colaborativo y su relación con la práctica pedagógica de docentes de la Unidad Educativa Federico Proaño 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de **GESTION EDUCATIVA**.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Federico Proaño 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

VALORACIÓN:

BUENO REGULAR MALO

Tumbes, Junio del 2018



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

.....
Dr. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDDY
EVALUADOR