



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”, Ecuador 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Ochoa Villamar, Mónica del Carmen (ORCID: 0000-0003-3394-6612)

**ASESOR:**

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Gracias a Dios por permitirme llegar a cumplir una gran meta de mi vida profesional.

A mi familia que en una forma incondicional siempre me han apoyado en todas mis decisiones y proyectos, a mi madre Elena, a mis hijos Dayana, Alan, Milton, a mi manera especial a mi esposo Joffre.

No fue tan sencillo culminar con éxito este proyecto, sin embargo, siempre fui muy optimista, luchadora para cumplir este sueño anhelado.

Gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de mi tesis.

Mónica del Carmen

## **Agradecimiento**

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Unidad Educativa Particular “Sofos” dirigida por el MSc: Francisco Pazmiño por brindarme la facilidad de la realización de mi proyecto de tesis, a mi asesor el Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides que hicieron posible la culminación del presente proyecto de investigación.

Así también a los docentes, padres de familia y estudiantes que me brindaron las facilidades para la ejecución del estudio. A mis profesores de posgrado de la Universidad “César Vallejo”, quienes nos orientaron y guiaron para culminar con éxito este sueño.

## Índice

|   |     |
|---|-----|
| Carátula .....  | i   |
| Dedicatoria.....  | ii  |
| Agradecimiento .....                                      | iii |
| Índice .....  | iv  |
| Índice de tablas.....                                     | v   |
| Resumen .....   | vi  |
| Abstract.....   | vii |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                     | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                   | 5   |
| III. METODOLOGÍA.....                                     | 15  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                 | 15  |
| 3.2. Variable y Operacionalización .....                  | 16  |
| 3.3. Población, muestra y muestreo .....                  | 16  |
| 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos ..... | 17  |
| 3.5. Procedimientos .....                                 | 18  |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                     | 19  |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                 | 19  |
| IV. RESULTADOS .....                                      | 20  |
| V. DISCUSIÓN .....  | 29  |
| VI. CONCLUSIONES.....                                     | 33  |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                | 35  |
| REFERENCIAS .....   | 37  |
| ANEXOS.....   | 41  |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Población de docentes Unidad Educativa Particular Sofos .....          | 16 |
| Tabla 2 Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica.....       | 20 |
| Tabla 3 Influencia de interdependencia positiva en la gestión pedagógica.....   | 24 |
| Tabla 4 Influencia de interacciones cara a cara en la gestión pedagógica .....  | 25 |
| Tabla 5 Influencia de responsabilidad individual en la gestión pedagógica ..... | 26 |
| Tabla 6 Influencia de desarrollo de habilidades en la gestión pedagógica.....   | 27 |
| Tabla 7 Influencia de autorreflexión del grupo en la gestión pedagógica.....    | 28 |
| Tabla 8 Opiniones de los docentes respecto al trabajo colaborativo.....         | 21 |
| Tabla 9 Opiniones de los docentes respecto a la gestión pedagógica .....        | 21 |

## Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020. Respecto a los fundamentos teóricos, la variable trabajo colaborativo se sustenta en la teoría de la interdependencia social de Johnson (1999), y la variable gestión pedagógica se sustenta en la teoría de la calidad total de Deming (1989). El tipo de investigación utilizado fue descriptiva correlacional, cuantitativa, transversal, con un diseño no experimental correlacional; la población y muestra fue de 40 docentes. Se emplearon como instrumentos de recolección de información dos cuestionarios de escala ordinal referente a las variables trabajo colaborativo y gestión pedagógica. Según los resultados obtenidos, las dimensiones interdependencia positiva, interacciones cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades y autorreflexión influyen de forma significativa en la gestión pedagógica. En conclusión, el trabajo colaborativo influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes según los valores Rho de Spearman ,748; Sig. ,000; R2 ,672.

Palabras claves: Interdependencia, interacciones, responsabilidad, desarrollo, autorreflexión.

## **Abstract**

The present research was carried out with the objective of determining the influence of collaborative work on the pedagogical management of the teachers of the Sofos Private Educational Unit, Ecuador 2020. Regarding the theoretical foundations, the collaborative work variable is based on the theory of interdependence Johnson (1999), and the pedagogical management variable is based on Deming's (1989) theory of total quality. The type of research used was descriptive, correlational, quantitative, cross-sectional, with a non-experimental correlational design; the population and sample was 40 teachers. Two ordinal scale questionnaires referring to the variables of collaborative work and pedagogical management were used as information collection instruments. According to the results obtained, the dimensions of positive interdependence, face-to-face interactions, individual responsibility, skill development, and self-reflection significantly influence pedagogical management. In conclusion, collaborative work significantly influences the pedagogical management of teachers according to the Rho values of Spearman, 748; Sig., 000; R2, 672.

**Keywords:** Interdependence, interactions, responsibility, development, self-reflection.

## I. INTRODUCCIÓN

El contexto actual demanda que las instituciones educativas estén lideradas por directivos y docentes que tengan conocimientos actualizados acerca del área administrativa, con el fin de que los recursos sean empleados de forma correcta para los quehaceres diarios que engloban actividades y tareas en el ámbito educativo.

Se conoce que el trabajo colaborativo se genera cuando las capacidades del equipo se desarrollan y se convierten en fortalezas que se reflejan en el trabajo colaborativo de todos, el mismo que se encamina a cumplir con los objetivos que se han planteado dentro de la institución educativa (Vela, 2017), por otra parte, la gestión pedagógica es el mecanismo encargado de orientar al docente para que pueda, en base a sus conocimientos planificar y coronar tareas que deben ser empleadas por los estudiantes, para que las técnicas de aprendizaje sean las receptoras de la atención del alumnado y el rendimiento académico del plantel sea el esperado (Ambrosio, 2018).

Sin embargo, la Universidad de Alicante en España mediante un estudio reveló que el 25% del profesorado muestran dificultad en la gestión pedagógica que tienen en sus clases y una carencia evidente en las relaciones interpersonales que se generan dentro del aula (Palacios, 2017). En el mismo sentido en México, planteo un estudio que explicaba temas puntuales e interesantes sobre los docentes, donde la falta de motivación y la poca vocación hacia lo que hacen es notorio. En este sentido, se crea una barrera que limita el trabajo colaborativo, incluso para la aportación de estrategias, técnicas o una planificación eficaz que eleve los estantes educativos (Boroel & Arámbulo, 2016). Por otra parte, en Colombia se reveló una investigación, que aseguró que la comunicación es un factor fundamental dentro del grupo de trabajo, y la participación colaborativa es importante para concentrar una planificación curricular sobre todas las asignaturas, además demostró que no existían espacios que aporten con la planificación de las actividades, lo que impedía que la gestión pedagógica se cumpliera con eficacia (Torres, 2015).

La realidad en Ecuador, muestra que el 31,6% de los directivos y docentes como lo menciona una investigación realizada por la revista Observatorio de la economía

Latinoamericana, no cuentan con una comunicación asertiva entre todo el cuerpo colegial y esto se genera por la falta de un ambiente propicio para el desarrollo de una buena gestión pedagógica y el poco empeño que se le da al trabajo colaborativo en los planteles educativos (Montero & Romero, 2016). De igual manera la Universidad de Milagro, que el 14% de los directivos institucionales revelan una dificultad al momento de planificar sus equipos, a lo que se le suma la falta de predisposición que tienen los docentes para ejercer sus actividades correctamente, motivando a sus estudiantes y desempeñando sus tareas con agrado (Viteri, 2014).

En la realidad de la Unidad Educativa Particular Sofos, se observa que, la poca gestión pedagógica de los docentes, porque existe bajo nivel de planificaciones de actividades, seguimiento y control de las mismas, también se perciben niveles bajo de apoyo a los docentes, ni motivación que los impulse a trabajar de manera colaborativa con sus demás colegas o en conjunto con las autoridades. Los padres de familia por su parte presentan inconformidad por el modo de enseñanza individualista que la institución les da a sus hijos, donde incluso el cronograma de actividades no tiene una concordancia y planificación, los espacios que deben ser para análisis de los contenidos entre los profesores casi nunca son usados, lo que impide reforzar contenidos. Las autoridades no cuentan con un liderazgo óptimo para llegar a sus colaboradores y poder solventar todo lo que se requiere para llevar un trabajo colaborativo eficiente que fortalezca los objetivos y ayude a lograr las metas.

La investigación plantea el siguiente problema: ¿En qué medida el trabajo colaborativo influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020?

De la misma manera se plantean los problemas específicos; ¿De qué manera la dimensión interdependencia positiva influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos?, también, ¿En qué medida la dimensión interacciones cara a cara influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos?, de igual manera, ¿Cómo la dimensión responsabilidad individual influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos?, además, ¿En qué medida la

dimensión desarrollo de habilidades influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos?, finalmente, ¿De qué manera la dimensión autorreflexión del grupo influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos?, ¿Cuáles son las características principales del trabajo colaborativo de los docentes en la Unidad Educativa Particular Sofos?, ¿Cuáles son las características principales de la gestión pedagógica de los docentes en la Unidad Educativa Particular Sofos?

La investigación es pertinente porque busca fortalecer con el trabajo colaborativo habilidades y expandir conocimientos entre docentes, mejorando sus aptitudes y su pedagogía para que sus estudiantes tengan información oportuna, precisa y actualizada. Tiene conveniencia, ya que esta direccionada a comprobar si el trabajo colaborativo tiene influencia en la gestión pedagógica, así se podría determinar cuáles son las deficiencias que se dan en el desarrollo de las actividades del docente. Tiene relevancia social porque involucra a todo el personal docente que pertenece a la institución educativa, para poder tener capacitaciones que sean permanente y activas, que se dirija a la gestión pedagógica, asegurando que desde el salón de clases se genere información que aporte al rendimiento académico de los estudiantes y con ello se conviertan en personas responsables con la sociedad. También es novedosa porque existen pocas investigaciones de influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica.

El objetivo general de la investigación busca, determinar la influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

Los objetivos específicos de la investigación buscan, conocer la opinión de los docentes sobre las características principales del trabajo colaborativo en la Unidad Educativa Particular Sofos, también, conocer la opinión de los docentes sobre las características principales de la gestión pedagógica en la Unidad Educativa Particular Sofos, por otra parte, se requiere establecer la influencia de la dimensión interdependencia positiva en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, también, determinar la influencia de la dimensión interacciones cara a cara en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, de igual manera, establecer la influencia de la

dimensión responsabilidad individual en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, además, determinar la influencia de la dimensión desarrollo de habilidades en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, también, establecer la influencia de la dimensión autorreflexión del grupo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

La hipótesis de la investigación afirma que, el trabajo colaborativo influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.

Las hipótesis específicas de la investigación afirman que la dimensión interdependencia positiva influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, también, la dimensión interacciones cara a cara influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, de igual manera, la dimensión responsabilidad individual influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, además, la dimensión desarrollo de habilidades influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, finalmente, la dimensión autorreflexión del grupo influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

## II. MARCO TEÓRICO

Luego de revisado repositorios y bibliotecas virtuales, se encontraron trabajos previos destacados que guardan relación con el trabajo colaborativo y la gestión pedagógica, entre ellos:

Vela (2017) en su tesis de maestría de trabajo colaborativo y gestión institucional, presentó como objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la estrategia de trabajo colaborativo y la gestión institucional en la red educativa N° 01 Pachacutec. La investigación fue de tipo de investigación básica, al mismo tiempo que el nivel del estudio fue descriptivo correlacional causal, con un diseño no experimental, además presentó como enfoque de trabajo el cuantitativo. La muestra la conformaron 100 profesores de la red educativa. La técnica utilizada en la recolección de la información fue la encuesta que es muy utilizada en estudios cuantitativos. Los resultados muestran que el 73% presenta un adecuado trabajo colaborativo y la gestión institucional muestra un 72% en nivel moderado. La investigación concluye que, basado en la prueba de regresión lineal ( $R^2$ ), existe una correlación media o dependencia porcentual entre el trabajo colaborativo y la gestión institucional.

Saldaña (2018) en su estudio trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público, presentó como objetivo determinar si el trabajo colaborativo y clima organizacional se relaciona con el clima institucional: El Estudio fue correlacional, la muestra fueron 20 colaboradores y se recopiló información a través de cuestionario con escala Likert. Los resultados descriptivos, detallan un nivel bueno de trabajo colaborativo en el 15.0% de los trabajadores, mientras que el 25.0% expresa que el nivel alcanzado es regular, por otra parte, existe un nivel bajo de trabajo colaborativo en el 60% de empleados. Tomando en cuenta que el 60% de las competencias laborales existentes en el Instituto público superior pedagógico, la investigación determina que en cuanto a la variable de trabajo colaborativo se expone un correlación significativa con el clima

organizacional al que están sujetos los docentes de dicha institución Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017 donde se evidencia la relación existente de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman quien establece los siguientes valores:  $R = 0.681$  (siendo la que tiene un nivel de relación más alto y directo) con nivel de significancia  $p = 0.001$  traduciendo a que este es menor al 5%.

Cervantes (2016) en su estudio de trabajo cooperativo docente y su relación con la gestión administrativa, planteó el objetivo de analizar la relación entre las variables trabajo cooperativo y gestión administrativa. El estudio es correlacional, la muestra fueron 24 docentes y por medio de cuestionarios tipo Likert se recolectó la información. Los resultados muestran que el 85% de los docentes expresan que a veces ejecutan comunicación, estructura organizativa, trabajo y proyectiva social, es por ello que no se pudo ejecutar un buen trabajo académico pedagógico. La investigación concluye que el trabajo cooperativo y sus dimensiones comunicación, estructural, trabajo en el aula y proyectiva, son primordiales para desarrollar y afianzar la gestión administrativa.

Pérez (2016) en su estudio, trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico, presentó como propósito principal determinar la relación del trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes. La investigación fue descriptiva correlacional, la muestra fueron 124 personas, encuestadas por medio de cuestionarios con opciones de repuestas tipo Likert. Los resultados obtenidos aseguran que el 71% de los participantes de la encuesta califican que siempre utilizan como estrategia de enseñanza aprendizaje el trabajo en grupo designando roles diferentes a los estudiantes. Por otra parte, el estudio llegó a la conclusión de que el trabajo colaborativo de los docentes tiene relación significativa con el aprendizaje estratégico y todas las dimensiones pedagógicas, epistemológicas, y filosóficas, con lo cual se afirma la importancia del estudio.

Macías (2018) en su estudio trabajo colaborativo en el aprendizaje significativo, planteó determinar la relación entre las variables de estudio trabajo colaborativo en el aprendizaje significativo. La investigación fue correlacional de diseño no experimental, la muestra fueron 78 personas, a quienes le recopiló información a través de encuestas con opciones tipo Likert. Los resultados muestran que un alto

porcentaje está de acuerdo que el no aplicar las estrategias correspondientes en el aula multigrado afectará el proceso de aprendizaje de los estudiantes, ratificado lo antes mencionado con los encuestados que respondieron estar totalmente de acuerdo, contrala minoría que es indiferente ante esta vital importancia, como lo es proceso de aprendizaje del estudiante. Concluye que en la escuela no se aplican las estrategias colaborativas apropiadas para el aula multigrado, que fomenten el aprendizaje significativo en los estudiantes.

Otto (2017) quien en su tesis de maestría “Gestión pedagógica y liderazgo transformacional”; mostrando como objetivo determinar si el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica del director influyen en el clima institucional. El tipo de investigación es teórica, de diseño no experimental. Como muestra se obtuvo 116 docentes. Los instrumentos a conocer fueron cuestionarios. Los resultados muestran el 43.10% tienen nivel de liderazgo transformacional mientras que el 40.50% de gestión pedagógica. La presente investigación determina que el clima institucional se debe al 6.30% del liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director, obteniendo como resultados muestra un índice bilateral de 0,000 menor al nivel 0,05, rechazando la hipótesis nula.

Luperdi (2018) en su trabajo de maestría titulado “Gestión pedagógica y el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa”, sustentada en la Universidad Cayetano Heredia, presentó como objetivo establecer la relación entre las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica. La investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, el nivel fue correlacional y el enfoque cuantitativo. La muestra de estudio estuvo conformada por 72 docentes, para la recolección de datos se aplicó un cuestionario para medir el nivel de liderazgo y una ficha de observación para medir la gestión pedagógica. Los resultados muestran que la mayoría de docentes planifican las actividades complementarias lo cual mejora la gestión pedagógica, los docentes ejecutan estrategias y metodología adecuada, además aplica criterios e instrumentos de evaluación acorde a lo planificado. La investigación concluye que la gestión pedagógica se relaciona de forma significativa con el liderazgo transformacional, así lo demuestra el valor de Pearson 0,656.

La teoría de la interdependencia social de Johnson (1999) se relaciona con la variable trabajo colaborativo y revela que el medio actual donde la sociedad se desenvuelve está sujeto a relacionarse con la motivación que hoy en día, la mayoría de instituciones tiene por crecer favorablemente en este campo, donde el trabajo colaborativo es fundamental para que la competencia respetuosa, cumplimiento de tareas, solidaridad, comunicación, relaciones interpersonales sean parte del buen desempeño de todos quienes conforman el cuerpo educativo. Esta teoría también menciona que la interdependencia negativa si puede surgir y se da generalmente cuando el clima en el que esta desenvuelto todos los actores educativos es pesado y poco amigable a la percepción del trabajados o estudiantes, fomentando malas energías y una carencia de motivación.

La teoría da a conocer que el aumento prolongado y activado de un sujeto en cuanto a sus habilidades, capacidades y fortalezas dentro de la institución educativa forman parte de la interdependencia social, que a su vez son el sustento del trabajo colaborativo donde la ayuda es imprescindible para elevar el rendimiento en la ejecución de tareas y actividades que se sujetan a una planificación previa por parte del docente. Por esta razón, esta teoría está conectada al desempeño que tienen las autoridades para motivar a su personal a que sean colaboradores que alcancen objetivos y generen aspectos positivos a la organización, donde las dinámicas, espacios de respiros, interacciones, entre otros mecanismos sirvan de apoyo incluso en contribuir con un ambiente laboral óptimo. Cuando el trabajo colaborativo se crea, el ambiente mejora y por ende el desempleo pedagógico del docente se muestra favorablemente haciendo que los estudiantes receten conocimientos sin necesidad de sentirse obligados, sino que sea tal sus intereses que ellos mismos creen teorías en base a lo investigado o aprendido (Mora, 2016).

El trabajo colaborativo, es el soporte que se da mutuamente entre los docentes y los estudiantes, tomando en cuenta que el desempeño en las tareas es eficaz para obtener buenos resultados. Esto se crea cuando se usan las habilidades que deberán ser explotadas para que la responsabilidad de cumplir un objetivo pueda reflejarse en el éxito alcanzado (Johnson y Johnson, 1999).

Según Rodríguez y Espinoza (2017) el trabajo colaborativo es el compromiso que se genera mediante dos o más individuos que necesitan obtener un bien en

común, lo cual si se traslada a fines educativos propone al trabajo entre el docente y estudiante para conseguir resultados notorios que favorezcan a la institución. Este tipo de nexo consolida el apoyo grupal, el respeto, el trabajo en equipo, la solidaridad y el compromiso de todas las partes involucradas, mediante la comunicación asertiva que es empleada para generar ambientes propicios para un buen desempeño laboral

Carranza (2008) menciona que el trabajo colaborativo se sustenta en el apoyo y participación de todos los involucrados, formando un equipo consolidado y con una meta en específico que se obtenga mediante la perseverancia, credibilidad, empleando habilidades y sumando esfuerzos que son fundamentales para incentivar el rendimiento académico de toda institución.

Por otra parte, para Roca (2018) el trabajo colaborativo es aquella tarea que se realiza en compañía de todos quienes conforman un equipo, donde el problema que se ha presentado es resuelto en base a la implementación de técnicas, apoyo y constancia. Llevando esta teoría al ámbito educativo, es la ejecución de todas las actividades de forma grupal que se han designado por parte de los directivos y busca fortalecer e incrementar los aspectos positivos tanto del docente como el estudiante, que previo aquello se generan mediante una valoración de fortalezas u habilidades empleadas para el logro de un objetivo. (Romero, 2018). Cuando el trabajo colaborativo se da efectivamente, se realiza una autoevaluación de cada función que cumplió los integrantes del grupo para evaluar su desempeño y seguir aportando con ideas que conlleven la obtención de metas de forma prolongada (Vásquez, Hernández y Guzmán, 2016).

El modelo o enfoque teórico que asume la variable trabajo colaborativo en el desarrollo de la investigación es el de Johnson y Johnson (1999), el mismo que propone cinco dimensiones para esta teoría como lo son: Interdependencia positiva, interacciones cara a cara, responsabilidad individual, desarrollo de habilidades y autorreflexión del grupo.

La dimensión interdependencia positiva, es el mecanismo que genera en uno o más individuo una dependencia armónica basado en un nexo de afinidad, agrado, motivación e incluso empatía que son facilitadores de incrementar el trabajo

colaborativo entre todos los involucrados para llegar a la meta anhelada (Johnson y Johnson, 1999).

Es importante que la gestión pedagógica contenga el trabajo colaborativo en sus planificaciones debido a que dentro de aquello se generan relaciones interpersonales que son las encargadas de afianzar la confianza de todos los involucrados, lo que facilita que la comunicación sea asertiva y consolidada. Esto suma un gran avance para los miembros del equipo debido a su facilidad para reconocer las fortalezas de cada uno, lo que ayudara a conseguir el éxito esperado aprovechando las habilidades de cada uno de ellos (Fombona, Iglesias, & Lozano, 2016).

La dimensión interacciones cara a cara, se dan cuando los individuos tienen un tipo de comunicación de forma presencial, haciendo que sus interacciones sean más reales y dando la oportunidad de brindarle a la otra persona la facilidad para expresar su punto de vista, lo que crea empatía y dinámica entre ambas partes (Johnson y Johnson, 1999).

En muchas ocasiones estos casos se evidencian cuando existe un grupo de trabajo más amplio y cada uno de ellos esta predispuesto a mantener un trabajo colaborativo óptimo y favorable que aumente las posibilidades de salir adelante en base al respeto, la armonía y el buen trato (González, 2014).

La dimensión responsabilidad individual, se crea en el momento en que cada integrante el grupo está consciente de sus responsabilidades y tareas que les toca por cumplir, dando su aporte, sugerencias y conocimientos hacia una meta que desea cumplir, condicionados a entender que la forma más inteligente de lograrlo, es sumando ayudas y fortaleciendo lazos de trabajo (Johnson y Johnson, 1999).

Dimensión desarrollo de habilidades, se encarga de elevar o expandir las técnicas, habilidades y fortalezas de cada uno de los integrantes de un grupo en base a la implementación del trabajo colaborativo donde se proporcionarán experiencias y aprendizajes que no solo contribuirán a los conocimientos de cada uno de ellos, sino que también los condiciona a tener más responsabilidad en cada tarea encomendada (Johnson y Johnson, 1999).

El desarrollo de habilidades en el trabajo colaborativo, está compuesto por el aprendizaje recíproco, es decir: en el conocimiento que obtienen uno del otro cuando comparten experiencias que se convierten en la base para que los estudiantes obtengan información veraz y que se genere a través del ejemplo (Navarro, 2015).

Dimensión autorreflexión del grupo, es aquel espacio grupal que los integrantes del equipo se dan para realizar un análisis profundo de los mecanismos que han empleado en las actividades desempeñadas. Es decir: si los objetivos y metas se han logrado tal y como lo esperaban (Johnson y Johnson, 1999).

Cuando la reflexión grupal entra en una etapa de análisis, esta facilita la interacción de cada persona, quienes están en la facultad de poder identificar cualquier error, equivocación o dato importante que se haya pasado por alto, siempre y cuando lo hagan con el mayor respeto posible, evitando herir los sentimientos de cualquier persona (Arévalo & Muñoz, 2018).

La teoría de la calidad total de Edward Deming (1989) sustenta la variable gestión pedagógica, porque es la encargada de mostrar que los profesionales en docencia necesitan tener dentro de su planificación estudiantil herramientas que se ajusten a una gestión pedagógica eficaz y que englobe a los estudiantes al éxito esperado. En este sentido, es fundamental que todos los actores educativos tengan en claro la meta que se busca para que el rendimiento académico cada día sea mejor, por ello, es imprescindible que la planificación, ejecución, evaluación y seguimiento sean parte del trabajo de un docente.

Deming sustenta que para que una gestión pedagógica tenga el éxito esperado, es importante que el docente tenga una coordinación de todo el trabajo que planea desarrollar con sus estudiantes, para que las metodologías, estrategias y actividades que incluya en su diario profesional sean ejecutados a cabalidad. Esta información debe estar sujeta a los vacíos que el docente pueda identificar en sus clases, dotando a su alumnado de material importante que busque despejar dudas, reforzar teorías y magnificar la práctica en toda el aula. Por esta razón, es importante que el tiempo invertido no se desperdicie empleando mecanismos que no favorecerán a los estudiantes, es decir: que no vayan acorde a lo que en ese

momento necesitan, sino que por lo contrario abran nuevos caminos de aprendizaje y enseñanza. El docente debe apegarse al cronograma y normas que la institución ha establecido durante todo el periodo lectivo que ya ha estado sujeta a una previa evaluación.

Para Loza (2013) la gestión pedagógica, facilita la orientación de que el docente anota en base a sus conocimientos que son de vital importancia para el desarrollo de las clases que el tiene a su cargo. Existen mecanismos que el docente empleara dentro de su grupo de estudiantes, los cuales le facilitara la explicación de teorías, tareas, responsabilidades que deben ser cumplidas en sus totalidades en base a los reglamentos que el mismo estipule. Al final de aquello se debe tomar en cuenta el desempeño individual y grupal de los integrantes, donde lo esencial debe ser el alcance de objetivos.

Para Ambrosio (2018) la gestión pedagógica es la forma didáctica que el docente emplea para el desarrollo de sus actividades que han sido previamente planificadas y empleadas de forma asertiva, adecuada y en orden para que el alumno no tenga impedimentos que ocasionen la falta de comprensión de asignaciones de tareas por cumplir. La gestión pedagógica utilizada correctamente ayudará a descubrir habilidades y fortalezas de estudiantes que incluso no saben que poseen dotes para poder analizar una situación difícil y enfrentarla con la serenidad e inteligencia que se requiere para este tipo de momentos.

De acuerdo con Campoverde (2014) la gestión pedagógica es aquella que facilita la implementación y elaboración de actividades educativas que apuntan a crear nuevos mecanismos de aprendizaje para fortalecer la atención del estudiante, evitando que su atención se vea condicionada hacia otras cosas que no sea lo que realmente se busca fortalecer. Por ello, el docente es el encargado de proveer talleres didácticos que fomenten el aprendizaje de los estudiantes, mediante manuales que faciliten la dinámica dentro de salón de clases.

Mendoza y Bolívar (2016) proponen que la gestión pedagógica es aquel planeamiento que se realiza de las actividades educativas y son elaboradas para generar nuevas técnicas de aprendizaje y enseñanza que sean netamente didácticos, donde la motivación y perseverancia son factores que ayudaran cuando

se presenten conductas disruptivas en el aula, las mismas que podrán ser abordadas de forma positiva en base a los mecanismos efectivos que se proporcionaran para evitar que el estudiante tenga cansancio mental.

López (2013) asegura que la gestión pedagógica se enfoca en la innovación didáctica que se ejecuta mediante proyectos dinámicos que eleven la capacidad de aprendizaje de los estudiantes y a su vez logren explotar todas esas habilidades que poseen para que sean usadas en las tareas que se les asignan y puedan en conjunto con su grupo colaborativo alcanzar metas, llegar a la excelencia y cumplir con lo requerido. Las estrategias que se deriven y se diseñen para mejorar la gestión pedagógica del docente tienen que estar sujetas a las necesidades del alumnado, donde la comunicación y escuchar las falencias que existen es de suma importancia para su eficacia.

Se asume para la variable gestión pedagógica el modelo teórico de Loza (2013) donde propone tres dimensiones, planificación, ejecución y evaluación.

Dimensión planificación, es aquella que se encarga de mantener el orden y direccionamiento de cada una de las funciones que deben cumplirse en el tiempo y lugar establecido, para evitar que detalles importantes se escapen, pero sobre todo para evitar inconvenientes que amenacen con no cumplir con el objetivo planteado (Martín, 2018). Los docentes son los encargados de ajustarse a las normas de la institución y en base aquello elaborar el plan de actividades correspondientes a su nivel encargado o a su materia, donde el estudiante será testigo de cada estrategia que fortalecerá su aprendizaje (Loza, 2013).

Dimensión ejecución, es aquella que se encarga de poner a rodar todas aquellas tareas que fueron establecidas en la planificación, siguiendo las directrices que el docente ha dispuesto mediante una guía para que posterior aquello se materialicen de la forma más óptima posible (Quintana, 2018). El cumplimiento de cada proyecto no solo asegura que el estudiante hace un buen trabajo, sino que también evidencia la capacidad de comunicación del docente con su grupo de trabajo, al hacer comprender sus actividades (Loza, 2013).

Dimensión evaluación, es la encargada no solo de evaluar resultados, sino que también realice una medición de conductas observables que son rasgos de los estudiantes, logrando fortalecer sus habilidades e incluso empeño (Alvarado, 1999). El docente tiene que tener en claro lo que va a evaluar y para que lo va a evaluar, estableciendo mediante una valoración cuantitativa y cualitativa el desempeño del estudiante. La importancia de realizar esta acción es conocer cuáles son los vacíos que tiene el alumno y donde el docente debe reforzar sus técnicas (Loza, 2013).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica generando un aporte directo a la ciencia, que trasciende en base a su conocimiento en el campo científico y esta direccionado a recopilar información para la obtención de datos que aportarán a la investigación y pondrán al descubierto la potencia del conocimiento teórico (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, a través del cual se pudo comprobar hipótesis, de tal manera que se encuentren congruencias entre las variables, y así, ser lo más objetiva posible (Hernández et al, 2014).

El diseño de la investigación es no experimental, de tipo descriptivo correlacional puesto que no existió manipulación de las variables, y se buscó determinar el nivel de Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes, lo cual, en concordancia con Hernández et, al (2014) los estudios no experimentales, están direccionados a no manipular de forma deliberada las variables que han sido objeto de investigación, en los cuales se puede divisar fenómenos en el ambiente natural que posteriormente serán analizados y verificados.

Diseño:

X  $\longrightarrow$  y

Dónde:

X: variable independiente: Trabajo colaborativo

Y: variable dependiente: Gestión pedagógica

$\longrightarrow$  Influye

### 3.2. Variable y Operacionalización

#### Variable Trabajo Colaborativo

Para Johnson y Johnson (1999) el trabajo colaborativo, es el soporte que se da mutuamente entre los docentes y los estudiantes, tomando en cuenta que el desempeño en las tareas es eficaz para obtener buenos resultados. Esto se crea cuando se usan las habilidades que deberán ser explotadas para que la responsabilidad de cumplir un objetivo pueda reflejarse en el éxito alcanzado.

#### Variable Gestión Pedagógica

Para Loza (2013) la gestión pedagógica, facilita la orientación de que el docente anota en base a sus conocimientos que son de vital importancia para el desarrollo de las clases que el tiene a su cargo. Existen mecanismos que el docente empleara dentro de su grupo de estudiantes, los cuales le facilitara la explicación de teorías, tareas, responsabilidades que deben ser cumplidas en su totalidad en base a los reglamentos que el mismo estipule. Al final de aquello se debe tomar en cuenta el desempeño individual y grupal de los integrantes, donde lo esencial debe ser el alcance de objetivos.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

Población es el total de todos los objetos que se han tomado en cuenta para una investigación, que contengan características similares que aporten con datos relevantes para el estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La población en esta investigación la conforman todos los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

**Tabla 1. Población de docentes Unidad Educativa Particular Sofos**

| Personal | Hombres | Mujeres | Población |
|----------|---------|---------|-----------|
| Docentes | 17      | 23      | 40        |
| TOTAL    | 17      | 23      | 40        |

Fuente: Secretaría de la Institución  
Elaborado por: Autora

## **Muestra**

Hurtado (2006) señala que en una investigación se considera tomar una muestra cuando “la población es tan grande o inaccesible, entonces el investigador tendrá la posibilidad de seleccionar una muestra.” (p.141). La investigación considera como muestra de estudio a todos los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, en consecuencia, cuando toda la población participa de la investigación se considera que la muestra es censal.

Criterio inclusión, todos los docentes de la Unidad Educativa

Criterio de exclusión, personal administrativo

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas de recolección de datos**

Como técnica que se utilizó en la recolección de información del estudio de Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes, es la encuesta, que a decir de Behar (2008) permite recoger información relevante y de interés en un grupo determinado de sujetos.

La encuesta es la técnica más aceptada en la investigación, permite obtener opiniones, percepciones y estimaciones de los sujetos de estudio. La encuesta puede examinar el dictamen público y los valores actuales de una colectividad, argumentos de trascendencia científica y de mucha importancia en las colectividades democráticas (Grasso, 2006).

#### **3.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

Para la variable trabajo colaborativo, el cuestionario que fue tomado y adaptado de Vela (2017) consta de 22 preguntas con opciones de respuesta con escala tipo Likert, donde 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre. Este instrumento evalúa las cinco dimensiones del trabajo colaborativo, como son interdependencia positiva con 6 ítems, interacción cara a cara con 4 ítems, responsabilidad individual con 3 ítems, desarrollo de habilidades sociales con 5 ítems y autorreflexión del grupo con 4 ítems.

Para medir la variable gestión pedagógica, se consideró una adaptación del cuestionario de Loza (2013). Este cuestionario está provisto de 36 ítems, para sus tres dimensiones, donde la primera dimensión planificación consta de 11 ítems, luego se encuentra la dimensión ejecución con 13 ítems y finalmente la dimensión evaluación con 12 ítems. Todos los ítems tienen una valoración en escala tipo Likert donde: Básica (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4),

### **3.4.3 Validez**

La validez es el grado en que un instrumento mide de manera precisa la variable de investigación (Oré, 2015).

La validez de contenido, fue dada por la valoración de tres jueces expertos en investigación, con amplia experiencia en revisión de cuestionarios con ítems, afirmaciones y preguntas, la aplicación la realizarán considerando la matriz de validación propuesta por la Universidad César Vallejo

### **3.4.4 Confiabilidad**

Para la valoración estadística y demostrar la fiabilidad de los cuestionarios se utilizó el software estadístico SPSS 22, y aplicando del Alfa de Cronbach, se conocerá el valor de fiabilidad de los instrumentos.

Los resultados muestran que el instrumento de la variable trabajo colaborativo tiene un resultado de Alfa de Cronbach de ,970 lo que significa alta confiabilidad para ser aplicado, de igual manera el instrumento de la variable gestión pedagógica tiene un resultado de Alfa de Cronbach de ,983 lo que significa alta confiabilidad para ser aplicado.

## **3.5. Procedimientos**

Se solicitó permiso a las autoridades de la unidad educativa, para proceder con la recolección de información a los docentes, a quienes se les hará firmar el consentimiento informado y que puedan participar en el estudio, luego deberán llenar las encuestas para conocer la percepción que tienen del trabajo colaborativo y de la gestión pedagógica. Para la aplicación de los instrumentos el docente

dispondrá de un tiempo aproximado de entre 15 y 20 minutos. Luego se tabulará los resultados y se los almacenará en una base de datos para su posterior análisis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La tabulación de los datos se la realizó a través del programa estadístico SPSS 22, se revisó que todos los ítems tengan respuesta, y se los procesó por dimensiones para luego procesarlos por variable. Con el procesamiento de los datos, se procedió a presentarlos a través de tablas de frecuencia y niveles, además se mostró la estadística inferencial y con ayuda del coeficiente de correlación de Pearson se procedió a comprobar las hipótesis de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se han considerado varios aspectos éticos como: La información recolectada es de absoluta reserva, con lo cual se garantiza el anonimato de los docentes.

Se ha cumplido con las normas de redacción académica, y se ha citado y referenciado toda fuente de información utilizada en el estudio, conforme las Normas APA sexta edición.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo General

Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.

### Comprobación de hipótesis

H<sub>i</sub>: El trabajo colaborativo influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.

H<sub>0</sub>: El trabajo colaborativo no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.

**Tabla 2 Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica**

|                 |                      | Gestión Pedagógica          |         |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|---------|
|                 |                      | Coefficiente de correlación | 0,748** |
| Rho de Spearman | Trabajo Colaborativo | Sig. (bilateral)            | 0,000   |
|                 |                      | R <sup>2</sup>              | ,672    |
|                 |                      | N                           | 40      |

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

Fuente: Encuesta docentes unidad educativa

### Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 2, precisan una correlación positiva y alta entre las variables de estudio, puesto que el valor Rho de Spearman es de 0,748 y la significancia de 0,000 es menor a p. valor 0,05 de la investigación. En consecuencia, los valores presentados permiten aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. En esta misma tabla se muestra, el valor de regresión lineal R<sup>2</sup> 0,672, el cual predice una influencia del 67,2% del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica.

## Objetivo específico 1

Conocer la opinión de los docentes sobre las características principales del trabajo colaborativo en la Unidad Educativa Particular Sofos

**Tabla 3 Opiniones de los docentes respecto al trabajo colaborativo**

| Dimensión                  | Indicador                            | Ítems  | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----------------------------|--------------------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Interdependencia positiva  | Trabajo mutuo                        | La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual.                                      |       | 45%        |         |              |         |
|                            | Identidad de equipo                  | Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.   |       | 47,5%      |         |              |         |
| Interacción cara a cara    | Trabajo en grupo                     | Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.                                       |       | 47,5%      |         |              |         |
|                            |                                      | Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.                       |       | 55%        |         |              |         |
|                            | Apoyo interpersonal                  | Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente. |       | 47,5%      |         |              |         |
| Responsabilidad individual | Cumplimiento de tareas.              | Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido   |       | 50%        |         |              |         |
| Desarrollo de habilidades  | Respeto de ritmos y puntos de vista. | Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.        |       | 47,5%      |         |              |         |
|                            | Comunicación                         | Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.                              |       | 47,5%      |         |              |         |

En la tabla 3, se observa que el 45% de los docentes casi nunca cooperan cuando forman parte del equipo de trabajo, un 47,5% no se identifican con el equipo de trabajo, otro 47,5% de docentes cuando integran equipos no trabajan en el mismo horario los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario, por otra parte, el 55% de docentes manifiestan que casi nunca son parte de las coordinaciones del equipo de trabajo, el 47,5% de docentes casi nunca colaboran en los equipos para que los trabajos asignados se cumplan, también, el 50% de docentes casi nunca cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido, por otra parte, el 47,5% de docentes casi nunca respetan los ritmos de trabajo del equipo en la realización las tareas, finalmente otro 47,5% de docentes casi nunca mantiene una comunicación fluida.

## Objetivo específico 2

Conocer la opinión de los docentes sobre las características principales de la gestión pedagógica en la Unidad Educativa Particular Sofos

**Tabla 4 Opiniones de los docentes respecto a la gestión pedagógica**

| Dimensión     | Indicador   | Ítems   | Básico | Regular | Bueno | Muy Bueno |
|---------------|---|---|--------|---------|-------|-----------|
| Planificación | Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje. | El docente planifica basándose en el currículo oficial (PCI)  |        | 45%     |       |           |
|               |   | Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.  |        | 50%     |       |           |
|               |   | Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.   |        | 57,5 %  |       |           |
|               |   | Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.                  |        | 47,5 %  |       |           |
|               | Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases  | El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.                         |        | 45%     |       |           |
| Ejecución     | Estrategias Pre instruccionales   | Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.           |        | 50%     |       |           |
|               | Estrategias Co instruccionales  | Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.                          |        | 45%     |       |           |
|               |   | Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.                        |        | 45%     |       |           |
|               | Estrategias Pos instruccionales   | Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.               |        | 50%     |       |           |
|               | Usa metodología adecuada.   | Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.   |        | 50%     |       |           |
|               |   | El docente observa el orden y los procesos de trabajo.  |        | 50%     |       |           |
|               |   | El docente propicia el trabajo en equipo  |        | 45%     |       |           |
|               |   | El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos  |        | 45%     |       |           |
| Evaluación    | Tipo de evaluación  | Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa |        | 55%     |       |           |
|               |   | Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.       |        | 55%     |       |           |

En la tabla 4 se observa que el 45% de docentes regularmente planifican basándose en el currículo dispuesto por el MINEDUC, otro 50% de manera regular considera la planificación en sus sesiones, mientras que un 57,5% regularmente preparan sus planes para el proceso de enseñanza aprendizaje. Por otro lado, un 47,5% de docentes de forma regular planifica que instrumentos, materiales y recursos utilizará en la sesión de clase, además el 45% de docentes regularmente comunican a los alumnos las tareas complementarias a realizar, el 50% de docentes regularmente motivan a los estudiantes y elevan el interés por aprender, otro, 45% de docentes con regularidad utilizan la pregunta como estrategia para verificar el alcance de los aprendizajes, además, un 45% de docentes regularmente permite que los estudiantes construyan su aprendizaje. Por otra parte, el 50% de docentes de manera regular permiten que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas a través de ejercicios prácticos, también, otro 50% de docentes regularmente utiliza recursos didácticos en la sesión de clase, además, un 50% de forma regular observa que exista orden en los procesos pedagógicos. También se observa que un 45% de docentes si promueven el trabajo en equipo, a esto, otro 45% de docentes permite la autonomía de los alumnos, mientras que el 55% de docentes regularmente analiza las metas propuestas con actividades evaluativas, finalmente otro 55% de docentes con regularidad reflexionan sobre el resultado del aprendizaje.

### Objetivo específico 3

Establecer la influencia de la dimensión interdependencia positiva en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos

### Comprobación de hipótesis

H<sub>i</sub>1: La dimensión interdependencia positiva influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

H<sub>0</sub>1: La dimensión interdependencia positiva no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

**Tabla 5 Influencia de interdependencia positiva en la gestión pedagógica**

|                 |                           | Gestión Pedagógica         |         |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Interdependencia Positiva | Coeficiente de correlación | 0,632** |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | 0,000   |
|                 |                           | R <sup>2</sup>             | ,500    |
|                 |                           | N                          | 40      |

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

Fuente: Encuesta docentes unidad educativa

### Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 5, precisan una correlación positiva y moderada entre las variables de estudio, puesto que el valor Rho de Spearman es de 0,632 y la significancia de 0,000 es menor a p. valor 0,05 de la investigación. En consecuencia, los valores presentados permiten aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. En esta misma tabla se muestra, el valor de regresión lineal R<sup>2</sup> 0,500, el cual predice una influencia del 50,0% de la dimensión interdependencia positiva en la gestión pedagógica.

#### Objetivo específico 4

Determinar la influencia de la dimensión interacciones cara a cara en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

#### Comprobación de hipótesis

H<sub>i</sub>2: La dimensión interacciones cara a cara influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

H<sub>0</sub>2: La dimensión interacciones cara a cara no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

**Tabla 6 Influencia de interacciones cara a cara en la gestión pedagógica**

|                 |                           | Gestión Pedagógica          |         |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------|
|                 |                           | Coefficiente de correlación | 0,544** |
| Rho de Spearman | Interacciones cara a cara | Sig. (bilateral)            | 0,000   |
|                 |                           | R <sup>2</sup>              | ,374    |
|                 |                           | N                           | 40      |

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

Fuente: Encuesta docentes unidad educativa

#### Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 6, precisan una correlación positiva y moderada entre las variables de estudio, puesto que el valor Rho de Spearman es de 0,544 y la significancia de 0,000 es menor a p. valor 0,05 de la investigación. En consecuencia, los valores presentados permiten aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. En esta misma tabla se muestra, el valor de regresión lineal R<sup>2</sup> 0,374, el cual predice una influencia del 37,4% de la dimensión interacciones cara a cara en la gestión pedagógica.

## Objetivo específico 5

Establecer la influencia de la dimensión responsabilidad individual en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

### Comprobación de hipótesis

H<sub>i3</sub>: La dimensión responsabilidad individual influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

H<sub>03</sub>: La dimensión responsabilidad individual no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

**Tabla 7 Influencia de responsabilidad individual en la gestión pedagógica**

|                 |                            | Gestión Pedagógica          |         |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Responsabilidad individual | Coefficiente de correlación | 0,742** |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | 0,000   |
|                 |                            | R <sup>2</sup>              | ,623    |
|                 |                            | N                           | 40      |

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

Fuente: Encuesta docentes unidad educativa

### Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 7, precisan una correlación positiva y alta entre las variables de estudio, puesto que el valor Rho de Spearman es de 0,742 y la significancia de 0,000 es menor a p. valor 0,05 de la investigación. En consecuencia, los valores presentados permiten aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. En esta misma tabla se muestra, el valor de regresión lineal R<sup>2</sup> 0,623, el cual predice una influencia del 62,3% de la dimensión responsabilidad individual en la gestión pedagógica.

## Objetivo específico 6

Determinar la influencia de la dimensión desarrollo de habilidades en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

### Comprobación de hipótesis

H<sub>i4</sub>: La dimensión desarrollo de habilidades influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

H<sub>04</sub>: La dimensión desarrollo de habilidades no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

**Tabla 8 Influencia de desarrollo de habilidades en la gestión pedagógica**

|                 |                           | Gestión Pedagógica          |         |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------|
|                 |                           | Coefficiente de correlación | 0,716** |
| Rho de Spearman | Desarrollo de habilidades | Sig. (bilateral)            | 0,000   |
|                 |                           | R <sup>2</sup>              | ,604    |
|                 |                           | N                           | 40      |

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

Fuente: Encuesta docentes unidad educativa

### Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 8, precisan una correlación positiva y alta entre las variables de estudio, puesto que el valor Rho de Spearman es de 0,716 y la significancia de 0,000 es menor a p. valor 0,05 de la investigación. En consecuencia, los valores presentados permiten aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. En esta misma tabla se muestra, el valor de regresión lineal R<sup>2</sup> 0,604, el cual predice una influencia del 60,4% de la dimensión desarrollo de habilidades en la gestión pedagógica.

## Objetivo específico 7

Establecer la influencia de la dimensión autorreflexión del grupo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos

### Comprobación de hipótesis

H<sub>i5</sub>: La dimensión autorreflexión del grupo influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

H<sub>05</sub>: La dimensión autorreflexión del grupo no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos.

**Tabla 9 Influencia de autorreflexión del grupo en la gestión pedagógica**

|                 |                          |                            | Gestión Pedagógica |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Autorreflexión del grupo | Coeficiente de correlación | 0,758**            |
|                 |                          | Sig. (bilateral)           | 0,000              |
|                 |                          | R <sup>2</sup>             | ,665               |
|                 |                          | N                          | 40                 |

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

Fuente: Encuesta docentes unidad educativa

### Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 9, precisan una correlación positiva y alta entre las variables de estudio, puesto que el valor Rho de Spearman es de 0,758 y la significancia de 0,000 es menor a p. valor 0,05 de la investigación. En consecuencia, los valores presentados permiten aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. En esta misma tabla se muestra, el valor de regresión lineal R<sup>2</sup> 0,665, el cual predice una influencia del 60,4% de la dimensión autorreflexión del grupo en la gestión pedagógica.

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, determinar la influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020, el referente teórico Johnson (1999) manifiesta que el trabajo colaborativo es fundamental para el cumplimiento de tareas, solidaridad, comunicación y que relaciones interpersonales sean parte del buen desempeño de la gestión pedagógica de los docentes. El trabajo colaborativo genera un clima favorable para mantenerse motivado y donde todos los actores educativos persiguen el mismo objetivo institucional. En la tabla 2, se demuestra un nivel alto de correlación del trabajo colaborativo con la gestión pedagógica con valor ,748 de Rho de Spearman, y una influencia del 67,2% del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica, estos resultados coinciden con la teoría de Johnson (1999) pues se infiere que los docentes mantienen sesiones de trabajo donde todos aportan con ideas y experiencias para mejorar las destrezas y habilidades dentro y fuera del aula. Además, estos resultados coinciden con Vela (2017) quien demuestra en su investigación que el trabajo colaborativo tiene una correlación media con la gestión institucional de los docentes. También coincide con Cervantes (2016) quien concluye en su investigación que el trabajo cooperativo influye en la gestión administrativa de los docentes, donde la comunicación y organización permiten un buen trabajo académico pedagógico. De igual manera coinciden con Luperdi (2018) quien concluye que cuando los docentes planifican de forma colaborativa mejoran sus estrategias y metodologías que influyen para elevar el nivel de la gestión pedagógica.

En relación al objetivo específico 3, establecer la influencia de la dimensión interdependencia positiva en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, el referente teórico Johnson (1999) manifiesta que la interdependencia genera en uno o más individuo un lazo armónico basado en un nexo de afinidad, agrado, motivación e incluso empatía que son facilitadores de incrementar el trabajo colaborativo entre todos los involucrados para llegar a la meta anhelada y con ello, facilitar la gestión pedagógica del docente. En la tabla 5, se demuestra un nivel moderado de correlación de la dimensión interdependencia positiva con la gestión pedagógica con valor ,632 de Rho de Spearman, y una

influencia del 50,0% de la dimensión interdependencia positiva en la gestión pedagógica, estos resultados coinciden con la teoría de Johnson (1999) pues se infiere que los docentes tienen objetivos comunes, trabajo mutuo e identidad de trabajo, lo cual, les permite cooperar e identificarse con el equipo y muestran satisfacción en la gestión pedagógica que realizan. Además, estos resultados coinciden Saldaña (2018) quien concluye que el trabajo colaborativo se relaciona con el clima laboral de la organización, donde cada docente puede trabajar desde su individualidad los objetivos institucionales. También, coincide con Otto (2017) quien determina que la gestión pedagógica está influida por el liderazgo e interdependencia positiva que muestra el docente en el desempeño de sus funciones.

En relación al objetivo específico 4, determinar la influencia de la dimensión interacciones cara a cara en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, el referente teórico Johnson (1999) manifiesta que las interacciones cara a cara son un tipo de comunicación de forma presencial, logrando que sus interacciones sean más reales y dando la oportunidad de brindarle a la otra persona la facilidad para expresar su punto de vista, lo que crea empatía y dinámica entre ambas partes y eleva la gestión pedagógica. En la tabla 6, se demuestra un nivel moderado de correlación de la dimensión interacciones cara a cara con la gestión pedagógica con valor ,544 de Rho de Spearman, y una influencia del 37,4% de la dimensión interacciones cara a cara en la gestión pedagógica, estos resultados coinciden con la teoría de Johnson (1999) pues se infiere que los docentes al tener una comunicación personal entre compañeros se genera un clima ideal que facilita la gestión pedagógica en la institución. Además, estos resultados coinciden con Pérez (2016) quien concluye en su investigación que el trabajo colaborativo tiene relación significativa con las dimensiones pedagógicas, es decir que cuando asignan roles en los diferentes grupos de trabajo todos trabajan para lograr elevar el nivel de gestión pedagógica. También, coincide con Macías (2018) que cuando no se aplican estrategias colaborativas como la interacción no se consiguen los objetivos pedagógicos.

En relación al objetivo específico 5, establecer la influencia de la dimensión responsabilidad individual en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad

Educativa Particular Sofos, el referente teórico Johnson (1999) manifiesta que la responsabilidad individual se manifiesta cuando cada integrante el grupo está consciente de sus responsabilidades y tareas que les toca por cumplir, dando su aporte, sugerencias y conocimientos hacia una meta que desea cumplir, condicionados a entender que la forma más inteligente de lograrlo es sumando ayudas y fortaleciendo lazos de trabajo. En la tabla 7, se demuestra un nivel alto de correlación de la dimensión responsabilidad individual en la gestión pedagógica con valor ,742 de Rho de Spearman, y una influencia del 62,3% de la dimensión responsabilidad individual en la gestión pedagógica, estos resultados coinciden con la teoría de Johnson (1999) pues se infiere que los docentes de la unidad educativa tiene claro que la responsabilidad en el desarrollo de las obligaciones institucionales les permitirá elevar el nivel de gestión pedagógica. Además, estos resultados coinciden con Vela (2017) quien concluye que la responsabilidad individual fortalece el trabajo colaborativo mejorando la gestión institucional de los docentes. También coincide con Cervantes (2016) quién concluye en su investigación que la comunicación y organización individual permiten un buen trabajo académico pedagógico que influye en la gestión de los docentes.

En relación al objetivo específico 6, determinar la influencia de la dimensión desarrollo de habilidades en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, el referente teórico Johnson (1999) manifiesta que el desarrollo de habilidades promueve mejores técnicas y fortalezas de cada uno de los integrantes de un grupo en base a la implementación del trabajo colaborativo donde se proporcionarán experiencias y aprendizajes que contribuirán a los conocimientos de cada uno de ellos, desarrollando una gestión de éxitos. En la tabla 8, se demuestra un nivel alto de correlación de la dimensión desarrollo de habilidades con la gestión pedagógica con valor ,716 de Rho de Spearman, y una influencia del 60,4% de la dimensión desarrollo de habilidades en la gestión pedagógica, estos resultados coinciden con la teoría de Johnson (1999) pues se infiere que los docentes con mejores habilidades elevan la gestión en beneficio de los estudiantes. Además, estos resultados coinciden con Macías (2018) quien concluye que el desarrollo de habilidades y estrategias colaborativas permiten alcanzar los objetivos pedagógicos de los docentes. De igual manera coinciden con

Luperdi (2018) quien concluye que cuando los docentes planifican de forma colaborativa mejoran sus habilidades que influyen para elevar el nivel de la gestión pedagógica.

En relación al objetivo específico 7, establecer la influencia de la dimensión autorreflexión del grupo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, el referente teórico Johnson (1999) manifiesta que la autorreflexión del grupo permite a los integrantes del equipo realizar un análisis profundo de los mecanismos que han empleado en las actividades desempeñadas, con ello, conocer si los objetivos y metas se han logrado tal y como lo esperaban. En la tabla 9, se demuestra un nivel alto de correlación de la dimensión autorreflexión del grupo con la gestión pedagógica con valor ,758 de Rho de Spearman, y una influencia del 66,5% de la dimensión autorreflexión del grupo en la gestión pedagógica, estos resultados coinciden con la teoría de Johnson (1999) pues se infiere que los docentes tienen planifican el trabajo mutuo y se identifican con el trabajo, lo cual, les permite cooperar y evaluar la consecución de los objetivos comunes. Además, estos resultados coinciden Saldaña (2018) quien concluye que el trabajo colaborativo por medio de la autorreflexión se relaciona con el buen clima laboral de la organización para desarrollar una excelente gestión pedagógica. También, coincide con Pérez (2016) quien concluye en su investigación que el trabajo colaborativo tiene relación significativa con las dimensiones pedagógicas, es decir, que cuando los diferentes grupos de trabajo reflexionan todos ayudan a elevar el nivel de gestión pedagógica.

## VI. CONCLUSIONES

1. El trabajo colaborativo influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, 2020. Los valores resultantes de la tabla 2 son: Sig.: 0,000; Rho: ,748; y  $R^2$ : ,672, en consecuencia, se predice un nivel de influencia del 67,2%. Esto significa que para los docentes de la institución el trabajo colaborativo es importante para promover la gestión pedagógica.

2. La dimensión interdependencia positiva influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos. Los valores resultantes de la tabla 5 son: Sig.: 0,000; Rho: ,632; y  $R^2$ : ,500, en consecuencia, se predice un nivel de influencia del 50,0%. Esto significa que los docentes desde sus habilidades se identifican con el equipo para mejorar la gestión pedagógica.

3. La dimensión interacciones cara a cara influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos. Los valores resultantes de la tabla 6 son: Sig.: 0,000; Rho: ,544; y  $R^2$ : ,374, en consecuencia, se predice un nivel de influencia del 37,4%. Esto significa que los docentes de la institución dentro de los equipos de trabajo interactúan de manera directa y clara.

4. La dimensión responsabilidad individual influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos. Los valores resultantes de la tabla 7 son: Sig.: 0,000; Rho: ,742; y  $R^2$ : ,623, en consecuencia, se predice un nivel de influencia del 62,3%. Esto significa que los docentes denotan cumplimiento en las tareas encomendadas, mejorando la gestión pedagógica.

5. La dimensión desarrollo de habilidades influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos. Los valores resultantes de la tabla 8 son: Sig.: 0,000; Rho: ,716; y  $R^2$ : ,604, en consecuencia, se predice un nivel de influencia del 60,4%. Esto significa que los docentes ponen al servicio del equipo de trabajo sus destrezas para alcanzar buenos resultados.

6. La dimensión autorreflexión del grupo influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos. Los valores resultantes de la tabla 9 son: Sig.: 0,000; Rho: ,758; y  $R^2$ : ,665, en consecuencia, se predice un nivel de influencia del 66,5%. Esto significa que los docentes autorreflexionan en equipo para analizar el cumplimiento de los objetivos planificados.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la Unidad Educativa Particular Sofos, deben promover talleres de estrategias de trabajo colaborativo, para desarrollar excelentes prácticas de integración en las actividades pedagógicas de los docentes, puesto que según Deler y López (2018) la eficacia de la gestión pedagógica permite el desarrollo de actividades colaborativas orientadas a lograr los objetivos institucionales.

2. Las autoridades de la Unidad Educativa Particular Sofos, deben continuar fortaleciendo la interdependencia positiva de los docentes, promoviendo buenas prácticas de conducta, y siendo ejemplo de trabajo en equipo para potenciar la gestión pedagógica, puesto que según Bravo (2019) un buen directivo es tutor de los docentes y logra que den lo mejor de cada uno en el trabajo en equipo, en beneficio institucional.

3. Los docentes y autoridades de la Unidad Educativa Particular Sofos, deben mantener un dialogo frontal y claro con los miembros de la comunidad educativa al momento de la planificación de las actividades institucionales, buscando estrategias flexibles para permita a todos los actores educativos colaborar, puesto que según Alvarado (1999) las interacciones cara a cara buscan tener comunicaciones claras para maximizar el entendimiento en el equipo.

4. La comunidad educativa de la Unidad Educativa Particular Sofos, debe continuar evaluando la responsabilidad individual de los docentes, a través de revisiones periódicas del cumplimiento de los objetivos, cronogramas y actividades definidas en la planificación, en concordancia con (Johnson y Johnson, 1999) para quien, cada integrante el grupo está consciente de sus responsabilidades y tareas que les toca cumplir, dando su aporte, sugerencias y conocimientos de la forma más inteligente.

5. Las autoridades de la Unidad Educativa Particular Sofos, deben ofrecer un ambiente propicio para desarrollar las habilidades de los docentes, para ello deben respetar su espacio y motivarlos a innovar con apoyo del equipo, puesto que Pedraza (2018) manifiesta que el clima que se genera en el entorno educativo debe estar lleno de buena vibra y armonía, para el buen desempeño docente.

6. Los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, deben normalizar la autorreflexión grupal como herramienta para medir el alcance de los objetivos institucionales, puesto que según Johnson y Johnson (1999) la autorreflexión permite que los integrantes del equipo analicen y evalúen las actividades pedagógicas realizadas en el desarrollo de las actividades diarias.

## REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013). *Diseño y desarrollo de proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Udegraf.
- Ambrosio, R. (2018). La socioinformación: Un enfoque de cambio educativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 57-82.
- Arévalo, C., & Muñoz, E. (2018). The effect of self-efficacy and peer collaboration in novice programming students. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/674/67455945009/index.html>
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de investigación. En D. Behar, *Metodología de la investigación* (págs. 1-94). Shalom.
- Boroel, B., & Arámbulo, V. (2016). Obtenido de El posicionamiento del docente ante la formación en valores: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/259/1216>
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa "Belisario Quevedo" de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi*. Obtenido de [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde\\_Gomez\\_Monica\\_Leonor.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf)
- Carranza, G. (2008). Docencia, discurso y evaluación colaborativa. *Reencuentro*, 135-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/340/34005312.pdf>
- Cervantes, L. (2016). *Trabajo Cooperativo docente y la gestión administrativa*. Jaén: Universidad de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1259>

- Fombona, J., Iglesias, M., & Lozano, I. (2016). Collaborative work in higher education: a professional competence for future professors. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/873/87346871012/index.html>
- González, J. (2014). A look of collaborative work in primary school from social representations. *Ra Ximhai*, 115-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134008>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de esup.edu.pe: [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hurtado de Barrera, J. (2006). *Metodología de la Investigación Holística, tercera edición*. Caracas: Fundación Sypal.
- Johnson, D., & Johnson, R. (1999). *Aprender juntos y solos*. Buenos Aires: Aique. .
- López, R. (2013). *Manual del supervisor, director y docente*. Editorial Monfort.
- Loza, G. (2013). *El Liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica*. Universidad Pedagógica Nacional. Obtenido de <http://200.23.113.59/pdf/29983.pdf>
- Luperdi, R. (2018). Tesis. *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa*. Lima.
- Macías, E. (2018). *Trabajo colaborativo en el aprendizaje significativo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34757>
- Martín, R. (2018). The autonomy of the public school center, key to the development of the leadership. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5610/561059326001/index.html>
- Mendoza, F., & Bolívar, M. (2016). Gestión Pedagógica e Integración de Proyectos Educativos Productivos en las Escuelas Rurales. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 39-55.

- Montero, I., & Romero, W. (2016). *Revista Latinoamericana de Economía*. Obtenido de El Clima Organizacional: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2016/talento.html>
- Mora, F. (2016). Collaborative Work in Virtual Learning Environments: Some Reflections and Prospects of Students. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1941/194144435020/index.html>
- Navarro, M. (2015). Collaborative work in red drive professional development of teachers. *Artigo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/275/27553034004/index.html>
- Otto, W. (2017). Tesis. *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5261/Esp%C3%ADritu\\_DLCWO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5261/Esp%C3%ADritu_DLCWO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palacios, G. (2017). Tesis. *La práctica de ética y valores de los docentes*. España. Obtenido de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/73936/1/tesis\\_galo\\_alejandro\\_palacios\\_teran.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/73936/1/tesis_galo_alejandro_palacios_teran.pdf)
- Pérez, R. (2016). *El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24646>
- Quintana, Y. (2018). Education Quality and School Management: A Dynamic Relationship. *Universidad Industrial Santander*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/834/83460719005/index.html>
- Roca, B. (2018). Recursos discursivos en el proceso colaborativo para la práctica docente. *Universidad de barcelona*.
- Rodríguez, R., & Espinoza, L. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el*

*Desarrollo Educativo*, 7(14). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153999006.pdf>

Romero, S. (2018). *El trabajo colaborativo en el desarrollo del país*. Guayaquil: UCSG.

Saldaña, Y. (2018). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017*. Perú: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11857>

Torres, M. (2015). *El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica*. Bogotá: Universidad de Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10063/EL%20TRABAJO%20COLABORATIVO%20COMO%20ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20ACADEMICA%20EN%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DE%20LA%20REORGANI.pdf?sequence=2>

Vásquez, J., Hernández, J., & Guzmán, C. (2016). Collaborative work and socioformation: a path to complex knowledge. *Educación y Humanismo*, 334-356.

Vela, M. (2017). *Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017*. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22186>

Viteri, P. (2014). *El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión de los docentes de las instituciones públicas de la provincia del Guayas*. Milagro-Ecuador: Universidad Estatal de Milagro. Recuperado el 6 de mayo de 2018, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/204/3/El%20liderazgo%20del%20gerente%20educativo%20como%20influencia%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20docentes%20de%20las%20instituciones%20p%C3%ABlicas%20del%20cant%C3%B3n%20El%20Triunfo%20de%20la>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización

| Variables  | Definición conceptual  | Definición Operacional  | Dimensiones                       | Indicadores   | Escala de medición |
|--|--|---|-----------------------------------|---|--------------------|
| Variable Independiente:<br><b>TRABAJO COLABORATIVO</b> | Para Johnson y Johnson (1999) el trabajo colaborativo, es el soporte que se da mutuamente entre los docentes y los estudiantes, tomando en cuenta que el desempeño en las tareas es eficaz para obtener buenos resultados. Esto se crea cuando se usan las habilidades que deberán ser explotadas para que la responsabilidad de cumplir un objetivo pueda reflejarse en el éxito alcanzado.   | Es el resultado que alcanza la unidad educativa en sus dimensiones independencia positiva, interacciones cara a cara, responsabilidad individual y desarrollo de habilidades<br>Escala tipo Likert<br>1 nunca<br>2 casi nunca<br>3 a veces<br>4 casi siempre<br>5 siempre | <b>Interdependencia positiva</b>  | Objetivos comunes<br>Trabajo mutuo<br>Identidad de equipo   | Ordinal            |
|  |  |   | <b>Interacciones cara a cara</b>  | Trabajo unido<br>Apoyo interpersonal  |                    |
|  |  |   | <b>Responsabilidad Individual</b> | Responsabilidad individual en el cumplimiento de las metas del equipo                                       |                    |
|  |  |   | <b>Desarrollo de habilidades</b>  | Comunicación<br>Desempeño de roles  |                    |
|  |  |   | <b>Autorreflexión del grupo</b>   | Autoevaluación de la labor delegada<br>Autoevaluación del trabajo en equipo                                 |                    |
| Variable dependiente:<br><b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>     | Para Loza (2013) la gestión pedagógica, facilita la orientación de que el docente anota en base a sus conocimientos que son de vital importancia para el desarrollo de las clases que el tiene a su cargo. Existen mecanismos que el docente empleara dentro de su grupo de estudiantes, los cuales le facilitara la explicación de teorías, tareas, responsabilidades que deben ser cumplidas en su totalidad en base a los reglamentos que el mismo estipule. Al final de aquello se debe tomar en cuenta el desempeño individual y grupal de los integrantes, donde lo esencial debe ser el alcance de objetivos. | Se trabajará la variable gestión pedagógica a través de sus dimensiones planificación, ejecución, evaluación<br>Básica (1)<br>Regular (2)<br>Bueno (3)<br>Muy bueno (4)   | <b>Planificación</b>              | Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.   | Ordinal            |
|  |  |   |                                   | Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje. |                    |
|  |  |   |                                   | Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases.   |                    |
|  |  |   | <b>Ejecución</b>                  | Estrategias Pre instruccionales.  |                    |
|  |  |   |                                   | Estrategias Co instruccionales.   |                    |
|  |  |   |                                   | Estrategias Pos instruccionales.  |                    |
|  |  |   |                                   | Usa metodología adecuada.   |                    |

|  |  |  |                   |                                 |  |
|--|--|--|-------------------|---------------------------------|--|
|  |  |  | <b>Evaluación</b> | Criterios de evaluación.        |  |
|  |  |  |                   | Tipos de evaluación.            |  |
|  |  |  |                   | Instrumentos de evaluación.     |  |
|  |  |  |                   | Seguimiento de las evaluaciones |  |

## Anexo 2: Instrumento de la variable Trabajo Colaborativo



### CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

Estimado (a) docente, el presente cuestionario trata sobre el trabajo colaborativo. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en nuestra institución Educativa y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con una (X) la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

Muchas gracias.

| LEYENDA      |    |   |
|--------------|----|---|
| Siempre      | S  | 5 |
| Casi siempre | CS | 4 |
| A veces      | AV | 3 |
| Casi nunca   | CN | 2 |
| Nunca        | N  | 1 |

| Nº | TRABAJO EN EQUIPO EN EL AULA  | S | CS | AV | CN | N |
|----|---|---|----|----|----|---|
|    | <b>Dimensión 1. La interdependencia positiva</b>  |   |    |    |    |   |
| 1  | Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos trabaja                                  |   |    |    |    |   |
| 2  | Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos        |   |    |    |    |   |
| 3  | Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros                                    |   |    |    |    |   |
| 4  | La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual                                      |   |    |    |    |   |
| 5  | Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo   |   |    |    |    |   |
| 6  | Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo                      |   |    |    |    |   |
|    | <b>Dimensión 2. Interacción cara a cara</b>   | S | CS | AV | CN | N |
| 7  | Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario                                       |   |    |    |    |   |
| 8  | Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes                       |   |    |    |    |   |
| 9  | los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado     |   |    |    |    |   |
| 10 | los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente |   |    |    |    |   |
|    | <b>Dimensión 3. Responsabilidad individual</b>  | S | CS | AV | CN | N |
| 11 | los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido  |   |    |    |    |   |
| 12 | los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo           |   |    |    |    |   |
| 13 | los integrantes del equipo participamos activamente durante el desarrollo del trabajo             |   |    |    |    |   |
|    | <b>Dimensión 4. Desarrollo de habilidades</b>   | S | CS | AV | CN | N |

|    |  |          |           |           |           |          |
|----|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 14 | Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades       |          |           |           |           |          |
| 15 | Se respetan los pensamientos y los puntos de vista de los integrantes del equipo                 |          |           |           |           |          |
| 16 | se cumplen las normas y reglas establecidas en el quipo  |          |           |           |           |          |
| 17 | se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo                             |          |           |           |           |          |
| 18 | Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo  |          |           |           |           |          |
|    | <b>Dimensión 3. Autorreflexión del grupo</b>   | <b>S</b> | <b>CS</b> | <b>AV</b> | <b>CN</b> | <b>N</b> |
| 19 | Se evalúan con sinceridad los acuerdos y desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo  |          |           |           |           |          |
| 20 | Se evalúa las actitudes asumidas por nosotros frente a las necesidades y prioridades del trabajo |          |           |           |           |          |
| 21 | Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo   |          |           |           |           |          |
| 22 | Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo                            |          |           |           |           |          |

## Fiabilidad del instrumento de la variable Trabajo Colaborativo

### Estadísticas de fiabilidad

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,970             | 22             |

### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| P1  | 43,03  | 270,128  | ,749   | ,969   |
| P2  | 42,70  | 261,138  | ,845   | ,968   |
| P3  | 43,10  | 265,836  | ,814   | ,968   |
| P4  | 43,08  | 269,661  | ,717   | ,969   |
| P5  | 42,58  | 259,943  | ,848   | ,968   |
| P6  | 42,78  | 265,307  | ,716   | ,969   |
| P7  | 42,98  | 267,769  | ,756   | ,969   |
| P8  | 42,90  | 273,990  | ,581   | ,970   |
| P9  | 43,03  | 270,333  | ,742   | ,969   |
| P10 | 43,00  | 266,974  | ,749   | ,969   |
| P11 | 43,18  | 273,276  | ,739   | ,969   |
| P12 | 42,70  | 259,036  | ,801   | ,968   |
| P13 | 42,73  | 257,076  | ,813   | ,968   |
| P14 | 43,00  | 267,744  | ,794   | ,968   |
| P15 | 43,00  | 264,564  | ,805   | ,968   |
| P16 | 43,03  | 266,743  | ,791   | ,968   |
| P17 | 43,05  | 270,049  | ,651   | ,970   |
| P18 | 42,98  | 268,384  | ,785   | ,968   |
| P19 | 43,08  | 271,712  | ,694   | ,969   |
| P20 | 43,18  | 268,404  | ,726   | ,969   |
| p21 | 42,93  | 264,174  | ,788   | ,968   |
| p22 | 43,03  | 261,461  | ,870   | ,967   |

## Instrumento de la variable Gestión Pedagógica



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Cuestionario para medir la Gestión Pedagógica

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir la gestión pedagógica de los docentes de la unidad educativa, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Lea atentamente cada una y responda de forma sincera marcando con un aspa (x) la columna (alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

|                |  | Básico | Regular | Bueno | Muy bueno |  |  |
|----------------|--|--------|---------|-------|-----------|--|--|
|                |  | 1      | 2       | 3     | 4         |  |  |
| N <sup>a</sup> | <b>DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN</b>   | 1      | 2       | 3     | 4         |  |  |
| 1              | El docente realiza una planificación previa a las sesiones.  |        |         |       |           |  |  |
| 2              | Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.  |        |         |       |           |  |  |
| 3              | Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.  |        |         |       |           |  |  |
| 4              | Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.   |        |         |       |           |  |  |
| 5              | El docente planifica basándose en el currículo oficial (PCI)   |        |         |       |           |  |  |
| 6              | Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.   |        |         |       |           |  |  |
| 7              | Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.   |        |         |       |           |  |  |
| 8              | Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.  |        |         |       |           |  |  |
| 9              | Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.                               |        |         |       |           |  |  |
| 10             | El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad   |        |         |       |           |  |  |
| 11             | El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.                                      |        |         |       |           |  |  |
| N <sup>a</sup> | <b>DIMENSIÓN EJECUCIÓN</b>   | 1      | 2       | 3     | 4         |  |  |
| 12             | Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje.                        |        |         |       |           |  |  |
| 13             | Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.   |        |         |       |           |  |  |
| 14             | Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.                                       |        |         |       |           |  |  |
| 15             | Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.                                     |        |         |       |           |  |  |
| 16             | Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.                            |        |         |       |           |  |  |
| 17             | Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos |        |         |       |           |  |  |
| 18             | Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.  |        |         |       |           |  |  |
| 19             | El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.   |        |         |       |           |  |  |

|    |  |   |   |   |   |
|----|--|---|---|---|---|
| 20 | El docente observa el orden y los procesos de trabajo.   |   |   |   |   |
| 21 | El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.   |   |   |   |   |
| 22 | El docente propicia el trabajo en equipo   |   |   |   |   |
| 23 | El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.                                  |   |   |   |   |
| 24 | El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.  |   |   |   |   |
|    | <b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN</b>  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.  |   |   |   |   |
| 26 | Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.  |   |   |   |   |
| 27 | Evalúa los criterios específicos de las competencias metódicas de los estudiantes.   |   |   |   |   |
| 28 | Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.   |   |   |   |   |
| 29 | Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa                  |   |   |   |   |
| 30 | Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación  |   |   |   |   |
| 31 | Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.                        |   |   |   |   |
| 32 | Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.             |   |   |   |   |
| 33 | Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.  |   |   |   |   |
| 34 | Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.   |   |   |   |   |
| 35 | Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias. |   |   |   |   |
| 36 | Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación                                       |   |   |   |   |

## Fiabilidad del instrumento de la variable Gestión Pedagógica

### Estadísticas de fiabilidad

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,983             | 36             |

### Estadísticas de total de elemento

|      | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|------|--|--|--|--|
| pr1  | 69,95  | 707,485  | ,761   | ,983   |
| pr2  | 69,60  | 695,528  | ,849   | ,983   |
| pr3  | 69,95  | 701,074  | ,821   | ,983   |
| pr4  | 70,00  | 707,949  | ,760   | ,983   |
| pr5  | 69,63  | 697,215  | ,844   | ,983   |
| pr6  | 69,77  | 706,230  | ,682   | ,983   |
| pr7  | 69,95  | 707,690  | ,756   | ,983   |
| pr8  | 69,77  | 715,256  | ,616   | ,983   |
| pr9  | 69,98  | 712,640  | ,717   | ,983   |
| pr10 | 69,77  | 698,999  | ,798   | ,983   |
| pr11 | 69,93  | 703,558  | ,779   | ,983   |
| pr12 | 69,95  | 711,382  | ,757   | ,983   |
| pr13 | 69,75  | 697,936  | ,809   | ,983   |
| pr14 | 69,55  | 692,767  | ,850   | ,983   |
| pr15 | 69,88  | 706,420  | ,788   | ,983   |
| pr16 | 69,85  | 710,131  | ,774   | ,983   |
| pr17 | 69,85  | 704,131  | ,822   | ,983   |
| pr18 | 69,98  | 709,563  | ,759   | ,983   |
| pr19 | 69,65  | 706,182  | ,741   | ,983   |
| pr20 | 69,88  | 708,676  | ,765   | ,983   |
| pr21 | 69,58  | 702,815  | ,864   | ,983   |
| pr22 | 69,73  | 699,538  | ,855   | ,983   |
| pr23 | 69,85  | 703,208  | ,792   | ,983   |
| pr24 | 69,73  | 698,871  | ,803   | ,983   |
| pr25 | 69,88  | 708,112  | ,778   | ,983   |
| pr26 | 69,95  | 704,818  | ,768   | ,983   |
| pr27 | 69,70  | 695,446  | ,879   | ,982   |
| pr28 | 69,80  | 694,010  | ,902   | ,982   |

|      |       |         |      |      |
|------|-------|---------|------|------|
| pr29 | 69,60 | 709,477 | ,681 | ,983 |
| pr30 | 69,98 | 708,487 | ,784 | ,983 |
| pr31 | 69,58 | 702,353 | ,797 | ,983 |
| pr32 | 69,55 | 692,921 | ,865 | ,983 |
| pr33 | 69,95 | 709,228 | ,749 | ,983 |
| pr34 | 69,95 | 710,664 | ,692 | ,983 |
| pr35 | 69,58 | 693,071 | ,815 | ,983 |
| pr36 | 70,00 | 709,231 | ,686 | ,983 |



|                            |                                      |   |                |  |  |   |   |  |  |   |  |  |   |  |  |  |  |   |
|----------------------------|--------------------------------------|---|----------------|--|--|---|---|--|--|---|--|--|---|--|--|--|--|---|
|                            |                                      |   | adecuadamente. |  |  |   |   |  |  |   |  |  |   |  |  |  |  |   |
| RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL | Cumplimiento de tareas.              | 11. Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido. |                |  |  | x | x |  |  | x |  |  | x |  |  |  |  |   |
|                            | Responsabilidad laboral.             | 12. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.          |                |  |  |   |   |  |  |   |  |  |   |  |  |  |  | Cuando se ubica gastos en el equipo debe haberse realizado un presupuesto para distribuir el monto asignado por los integrantes para que se ejecute la actividad, no se pueden asumir gastos individuales sino han hecho análisis contables del trabajo, eso es parte de los recursos financieros dentro de un proyecto a ejecutar. |
|                            | Responsabilidad activa.              | 13. Los integrantes del equipo participan activamente durante el desarrollo del trabajo.              |                |  |  | x | x |  |  | x |  |  | x |  |  |  |  |   |
| DESARROLLO DE HABILIDADES  | Respeto de ritmos y puntos de vista. | 14. Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.       |                |  |  | x | x |  |  | x |  |  | x |  |  |  |  | Siempre y cuando estén dentro del cronograma de trabajo y sea efectiva la entrega del mismo.  |
|                            |                                      | 15. Se respetan los puntos de vista de los integrantes del equipo.                                    |                |  |  | x | x |  |  | x |  |  | x |  |  |  |  | Deben respetar los puntos de vista porque eso conlleva a tomar mejores decisiones.  |
|                            | Cumplimiento de reglas.              | 16. Se cumplen las reglas establecidas en el equipo.  |                |  |  | x | x |  |  | x |  |  | x |  |  |  |  | Debe ser partes de la normativa   |

|                         |                                       |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|-------------------------|---------------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| AUTOREFLEXION DEL GRUPO | Comunicación                          | 17. Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | establecida al inicio para mejorar las relaciones en el trabajo. |   |
|                         |                                       | 18. Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Debe ser asertiva y efectiva.   |
|                         | Autoevaluación de la labor delegada.  | 19. Se evalúan con sinceridad los acuerdos como los desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | La sinceridad debe ser valorada en el sentido de una mejora continua, no de dañar las relaciones. |
|                         |                                       | 20. Se evalúa las actitudes asumidas por los integrantes del equipo frente a las prioridades del trabajo.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|                         | Autoevaluación del trabajo en equipo. | 21. Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Para eso es la identidad del grupo.   |
|                         |                                       | 22. Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Para dar un feedback  |

*Erika De La Torre*

MSc. Erika De La Torre Figueroa

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA

**OBJETIVO:** Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** De La Torre Figueroa Erika Maruixi

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** título de cuarto nivel, Master en liderazgo en centros educativos

**VALORACIÓN:**

| MUY BUENO | BUENO | REGULAR |
|-----------|-------|---------|
| X         |       |         |

Piura, noviembre de 2020

*Erika De La Torre*

MSc. Erika De La Torre Figueroa

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

| VARIABLE             | DIMENSIÓN                  | INDICADORES   | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA   |              |           |                |           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |  |    |  |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |  |
|----------------------|----------------------------|---|--|---|--------------|-----------|----------------|-----------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|--|
|                      |                            |   |  | 1 Nunca   | 2 Casi nunca | 3 A veces | 4 Casi siempre | 5 Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                   |  |
|                      |                            |   |  |   |              |           |                |           | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI   | NO |                                   |  |
| TRABAJO COLABORATIVO | INTERDEPENDENCIA POSITIVA  | Objetivos comunes   | 1. Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo.                                |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      |                            |   | 2. Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.         |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      |                            | Trabajo mutuo   | 3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.                                     |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      |                            |   | 4. La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual.                                       |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      |                            | Identidad de equipo   | 5. Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.  |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      |                            |   | 6. Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo.                       |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      | INTERACCIÓN CARA A CARA    | Trabajo conjunto  | 7. Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.  |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      |                            |   | 8. Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.                        |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      | RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL | Apoyo interpersonal   | 9. Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.      |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      |                            |   | 10. Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente. |   |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |  |
|                      | DESARROLLO DE HABILIDADES  | RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL  | Cumplimiento de tareas.  | 11. Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido. |              |           |                |           |   | X  |  | X  |  | X  |  | X  |                                   |  |
|                      |                            |   | Responsabilidad laboral.   | 12. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.          |              |           |                |           |   | X  |  | X  |  | X  |  | X  |                                   |  |
|                      |                            |   | Responsabilidad activa.  | 13. Los integrantes del equipo participan activamente durante el desarrollo del trabajo.              |              |           |                |           |   | X  |  | X  |  | X  |  | X  |                                   |  |
|                      |                            | DESARROLLO DE HABILIDADES   | Respeto de ritmos y puntos de vista.   | 14. Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.       |              |           |                |           |   | X  |  | X  |  | X  |  | X  |                                   |  |
|                      |                            |   |  | 15. Se respetan los puntos de vista de los integrantes del equipo.                                    |              |           |                |           |   | X  |  | X  |  | X  |  | X  |                                   |  |
|                      |                            |   | Cumplimiento de reglas.  | 16. Se cumplen las reglas establecidas en el equipo.  |              |           |                |           |   | X  |  | X  |  | X  |  | X  |                                   |  |
|                      | Comunicación               | 17. Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo. |  |   |              |           |                | X         |   | X  |  | X  |  | X  |  |    |                                   |  |
|                      |                            | 18. Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo.            |  |   |              |           |                | X         |   | X  |  | X  |  | X  |  |    |                                   |  |

|                         |                                       |   |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|-------------------------|---------------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| AUTOREFLEXION DEL GRUPO | Autoevaluación de la labor delegada.  | 19. Se evalúan con sinceridad los acuerdos como los desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo. |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                         |                                       | 20. Se evalúa las actitudes asumidas por los integrantes del equipo frente a las prioridades del trabajo.   |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                         | Autoevaluación del trabajo en equipo. | 21. Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.   |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                         |                                       | 22. Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.                                  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |

MSc. Carmen Merino

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA

**OBJETIVO:** Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MERINO GAIBOR CARMEN DEL ROSARIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MASTER

**VALORACIÓN:**

| MUY BUENO | BUENO | REGULAR |
|-----------|-------|---------|
| X         |       |         |

MSc. Carmen Merino G

Piura, noviembre de 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

| VARIABLE             | DIMENSIÓN  | INDICADORES                          | ITEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA |              |           |                |           | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |  |    |  |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|----------------------|--|--------------------------------------|---|---------------------|--------------|-----------|----------------|-----------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|
|                      |  |                                      |   | 1 Nunca             | 2 Casi nunca | 3 A veces | 4 Casi siempre | 5 Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                   |
|                      |  |                                      |   |                     |              |           |                |           | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI   | NO |                                   |
| TRABAJO COLABORATIVO | INTERDEPENDENCIA POSITIVA  | Objetivos comunes                    | 1. Los objetivos estratégicos son discutidos en los equipos de trabajo.                               |                     |              |           |                |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      |  |                                      | 2. Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.        |                     |              |           |                |           | X   |    |  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      |  | Trabajo mutuo                        | 3. Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus miembros.                                    |                     |              |           |                |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      |  |                                      | 4. La cooperación entre miembros del equipo de trabajo es usual.                                      |                     |              |           |                |           |   |    |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                      |  | Identidad de equipo                  | 5. Los integrantes se identifican con el equipo de trabajo.   |                     |              |           |                |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      |  |                                      | 6. Los integrantes muestran su satisfacción por pertenecer al equipo de trabajo.                      |                     |              |           |                |           |   |    |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                      | INTERACCIÓN CARA A CARA  | Trabajo conjunto                     | 7. Los integrantes de los equipos trabajan en el mismo horario.                                       |                     |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      |  |                                      | 8. Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los integrantes.                       |                     |              |           |                |           |   |    |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                      |  | Apoyo interpersonal                  | 9. Los integrantes del equipo asumen en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.     |                     |              |           |                |           |   |    |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                      | 10. Los integrantes del equipo colaboran para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente. |                                      |   |                     |              |           |                |           |   | X  |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                      | RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL   | Cumplimiento de tareas.              | 11. Los integrantes cumplen su tarea para que el equipo logre sus objetivos en el tiempo establecido. |                     |              |           |                |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      |  | Responsabilidad laboral.             | 12. Los integrantes asumen responsablemente los costos que demanda la ejecución del trabajo.          |                     |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      |  | Responsabilidad activa.              | 13. Los integrantes del equipo participan activamente durante el desarrollo del trabajo.              |                     |              |           |                |           |   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      | DESARROLLO DE HABILIDADES  | Respeto de ritmos y puntos de vista. | 14. Se respetan los ritmos de trabajo entre los integrantes del equipo durante las actividades.       |                     |              |           |                |           |   |    |  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      |  |                                      | 15. Se respetan los puntos de vista de los integrantes del equipo.                                    |                     |              |           |                |           | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                      |  | Cumplimiento de reglas.              | 16. Se cumplen las reglas establecidas en el equipo.  |                     |              |           |                |           |   |    |  | X  |  | X  |  | X  |                                   |

|                         |                                       |   |  |  |  |  |  |   |  |  |   |  |   |  |   |  |  |
|-------------------------|---------------------------------------|---|--|--|--|--|--|---|--|--|---|--|---|--|---|--|--|
| AUTOREFLEXION DEL GRUPO | Comunicación                          | 17. Se mantiene una comunicación fluida entre los integrantes del equipo.                                   |  |  |  |  |  |   |  |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                         |                                       | 18. Se dialoga acerca de los temas a desarrollar en el equipo.  |  |  |  |  |  |   |  |  |   |  | X |  | X |  |  |
|                         | Autoevaluación de la labor delegada.  | 19. Se evalúan con sinceridad los acuerdos como los desacuerdos que han llegado los integrantes del equipo. |  |  |  |  |  |   |  |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                         | Autoevaluación del trabajo en equipo. | 20. Se evalúa las actitudes asumidas por los integrantes del equipo frente a las prioridades del trabajo.   |  |  |  |  |  | X |  |  |   |  | X |  | X |  |  |
|                         |                                       | 21. Se evalúa como propio el propósito del trabajo colectivo.   |  |  |  |  |  |   |  |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                         |                                       | 22. Se evalúa el compromiso asumido por los integrantes frente al trabajo.                                  |  |  |  |  |  |   |  |  |   |  | X |  | X |  |  |



.....  
**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
 Evaluador

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre trabajo colaborativo para docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador.

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir el trabajo colaborativo

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

|           |       |         |
|-----------|-------|---------|
| Muy bueno | Bueno | Regular |
|-----------|-------|---------|



**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
 Evaluador

## Matriz de validación del instrumento de la variable gestión pedagógica

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

| VARIABLE           | DIMENSIÓN  | INDICADORES   | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |             |           |               | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |  |    |  |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------|--|---|--|---------------------|-------------|-----------|---------------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|
|                    |  |   |  | BASICO (1)          | REGULAR (2) | BUENO (3) | MUY BUENO (4) | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                   |
|                    |  |   |  |                     |             |           |               | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI   | NO |                                   |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | PLANIFICACIÓN  | Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.   | 1. El docente realiza una planificación previa a las sesiones.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 2. Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 3. Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 4. Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  | Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje.     | 5. El docente planifica basándose en el currículo oficial (PCI)  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 6. Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 7. Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 8. Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 9. Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.                                |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 10. El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    | Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases | 11. El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.               |  |                     |             |           | X             |   | X  |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                    |  | 12. Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje. |  |                     |             |           | X             |   | X  |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                    |  | 13. Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.                                  |  |                     |             |           | X             |   | X  |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                    |  | 14. Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.                |  |                     |             |           | X             |   | X  |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                    | EJECUCIÓN  | Estrategias Pre instruccionales   | 15. Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.                                     |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 16. Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.                            |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  | Estrategias Co instruccionales.   | 17. Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 18. Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  | Estrategias Pos instruccionales.  | 19. El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 20. El docente observa el orden y los procesos de trabajo.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |

|            |  |   |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|------------|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| EVALUACIÓN |  | 21. El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.                |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |   |  |  |
|            |  | 22. El docente propicia el trabajo en equipo  |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |   |  |  |
|            |  | 23. El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas. |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |   |  |  |
|            |  | 24. El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.                                   |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |   |  |  |
|            |  | Criterios de evaluación.  | 25. Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|            |  |   | 26. Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|            |  |   | 27. Evalúa los criterios específicos de las competencias metódicas de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |   |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|            |  |   | 28. Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |   |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|            |  | Tipos de evaluación.  | 29. Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa                  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|            |  |   | 30. Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|            |  | Instrumentos de evaluación.   | 31. Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.                        |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|            |  |   | 32. Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.             |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|            |  |   | 33. Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.  |  |  |  |  |  |   |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|            |  | Seguimiento de las evaluaciones   | 34. Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.   |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|            |  |   | 35. Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias. |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|            |  |   | 36. Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación.                                      |  |  |  |  |  |   |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |

*Erika De La Torre*

**MSc. Erika de la Torre**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA

**OBJETIVO:** Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** APELLIDOS: De La Torre Figueroa, Erika Maruixi

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Título de cuarto nivel, Master en liderazgo en centros educativos

**VALORACIÓN:**

| MUY BUENO | BUENO | REGULAR |
|-----------|-------|---------|
| X         |       |         |

Piura, noviembre de 2020

*Erika De La Torre*

---

MSc: Erika de la Torre

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

| VARIABLE           | DIMENSIÓN  | INDICADORES   | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |             |           |               | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |  |    |  |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------|--|---|--|---------------------|-------------|-----------|---------------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|
|                    |  |   |  | BASICO (1)          | REGULAR (2) | BUENO (3) | MUY BUENO (4) | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS |    | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                   |
|                    |  |   |  |                     |             |           |               | SI  | NO | SI   | NO | SI                                     | NO | SI   | NO |                                   |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | PLANIFICACIÓN  | Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.   | 1. El docente realiza una planificación previa a las sesiones.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 2. Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 3. Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 4. Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  | Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje.     | 5. El docente planifica basándose en el currículo oficial (PCI)  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 6. Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 7. Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 8. Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 9. Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.                                |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 10. El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    | Planifica actividades complementarias a las sesiones de clases | 11. El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.               |  |                     |             |           | X             |   | X  |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                    |  | 12. Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje. |  |                     |             |           | X             |   | X  |  | X  |  | X  |  |    |                                   |
|                    | EJECUCIÓN  | Estrategias Pre instruccionales   | 13. Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 14. Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.                                       |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  | Estrategias Co instruccionales.   | 15. Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.                                     |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 16. Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.                            |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  | Estrategias Pos instruccionales.  | 17. Promueve el debate entre los estudiantes para el desarrollo de procesos críticos reflexivos acerca de los conocimientos adquiridos |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 18. Utiliza recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.  |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  | Usa metodología adecuada.   | 19. El docente fomenta la participación activa de los estudiantes.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |
|                    |  |   | 20. El docente observa el orden y los procesos de trabajo.   |                     |             |           |               | X   |    | X  |    | X                                      |    | X  |    |                                   |

|            |                                 |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|------------|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| EVALUACIÓN |                                 | 21. El docente utiliza actividades alternativas para aquellos que terminan antes su tarea.   |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 22. El docente propicia el trabajo en equipo   |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 23. El docente aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferenciadas.                                  |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 24. El docente desarrolla estrategias para la autonomía de los alumnos.  |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            | Criterios de evaluación.        | 25. Informa los criterios para evaluar los aprendizajes de los estudiantes.  |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 26. Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.  |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 27. Evalúa los criterios específicos de las competencias metódicas de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 28. Evalúa los criterios específicos de las competencias personal y social de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            | Tipos de evaluación.            | 29. Analiza las metas que orientan su acción para darle coherencia a las actividades evaluadas en la evaluación formativa                  |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 30. Observa el proceso que desarrollan los estudiantes como elemento de la evaluación  |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 31. Reflexiona sobre el resultado del aprendizaje logrado para proponer alternativas que corrijan las deficiencias.                        |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            | Instrumentos de evaluación.     | 32. Utiliza la ficha de calificación proporcionada por la institución al evaluar las tareas desarrolladas por los estudiantes.             |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 33. Observa y registra las actitudes durante el desempeño de los estudiantes.  |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 34. Los docentes utilizan variados instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado.   |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            | Seguimiento de las evaluaciones | 35. Los docentes realizan el seguimiento de los aprendizajes de los alumnos en función de las evaluaciones para corregir las deficiencias. |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|            |                                 | 36. Elabora estrategias que permitan elevar el rendimiento de los alumnos obtenidos en la evaluación.                                      |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |

**MSc. Carmen Merino G.**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA

**OBJETIVO:** Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MERINO GAIBOR CARMEN DEL ROSARIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MASTER

**VALORACIÓN:**

| MUY BUENO | BUENO | REGULAR |
|-----------|-------|---------|
| X         |       |         |

Piura, noviembre de 2020

---

MSc: Carmen Merino

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020

| VARIABLE           | DIMENSIÓN     | INDICADORES   | ITEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA |             |           |               | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |  |
|--------------------|---------------|---|---|---------------------|-------------|-----------|---------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|--|
|                    |               |   |   | BÁSICO (1)          | REGULAR (2) | BUENO (3) | MUY BUENO (4) | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                   |  |
|                    |               |   |   |                     |             |           |               | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |  |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | PLANIFICACIÓN | Planifica anticipadamente la didáctica de sesiones de clases.   | 1. El docente realiza una planificación previa a las sesiones.  |                     |             |           |               |   |    |  |    |                                       | X  |   | X  |                                   |  |
|                    |               |   | 2. Realiza el planeamiento didáctico de las sesiones de clase.  |                     |             |           |               |   |    |  | X  |                                       | X  |   | X  |                                   |  |
|                    |               |   | 3. Organiza las actividades y estrategias para el logro de los aprendizajes.                                    |                     |             |           |               |   |    |  |    |                                       | X  |   | X  |                                   |  |
|                    |               |   | 4. Planifica en forma adecuada las actividades de evaluación.   |                     |             |           |               |   |    |  |    |                                       | X  |   | X  |                                   |  |
|                    |               | Planifica sesiones en relación al currículo, cuadro programa, hoja de programación y unidad de aprendizaje. | 5. El docente planifica basándose en el currículo oficial (PCI)   |                     |             |           |               |   | X  |  |    |                                       |    | X   |    | X                                 |  |
|                    |               |   | 6. Dispone del cuadro programa para la planificación de sus sesiones.   |                     |             |           |               |   |    |  |    |                                       |    | X   |    | X                                 |  |
|                    |               |   | 7. Considera la hoja de programación para la planificación de sus sesiones.                                     |                     |             |           |               |   |    |  |    | X                                     |    | X   |    | X                                 |  |
|                    |               |   | 8. Prepara sus planes de sesión con los procesos de enseñanza aprendizaje.                                      |                     |             |           |               |   |    |  |    |                                       |    | X   |    | X                                 |  |
|                    |               |   | 9. Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.         |                     |             |           |               |   |    |  |    |                                       |    | X   |    | X                                 |  |
|                    |               |   | 10. El docente planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad  |                     |             |           |               |   |    |  |    | X                                     |    | X   |    | X                                 |  |
|                    |               |   | 11. El docente comunica tareas complementarias a realizar por los alumnos para la próxima sesión.               |                     |             |           |               |   |    |  |    |                                       |    | X   |    | X                                 |  |
|                    | EJECUCIÓN     | Estrategias Pre instruccionales   | 12. Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la sesión enseñanza de aprendizaje. |                     |             |           |               |   |    |  |    | X                                     |    | X   |    | X                                 |  |
|                    |               |   | 13. Propicia la construcción de aprendizajes a través de diversas estrategias.                                  |                     |             |           |               |   |    |  |    |                                       |    | X   |    | X                                 |  |
|                    |               | Estrategias Co instruccionales.   | 14. Usa la pregunta como estrategia para contrastar el logro del aprendizaje de los estudiantes.                |                     |             |           |               |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                                   |  |
|                    |               |   | 15. Los estudiantes construyen aprendizajes fundamentales relacionados a los contenidos del curso.              |                     |             |           |               |   |    |  |    |                                       | X  |   | X  |                                   |  |
|                    |               |   | 16. Promueve oportunidades para que los estudiantes resuelvan situaciones problemáticas de casos prácticos.     |                     |             |           |               |   |    |  |    | X                                     |    | X   |    | X                                 |  |



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador, 2020

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir el trabajo colaborativo

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

|           |                  |                    |
|-----------|------------------|--------------------|
| Muy bueno | <del>Bueno</del> | <del>Regular</del> |
|-----------|------------------|--------------------|

  
**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
Evaluador

### Anexo 4: Matriz de consistencia

| PROBLEMAS  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS  | MÉTODO DE INVESTIGACIÓN  | POBLACIÓN Y MUESTRA   |
|--|---|--|--|---|
| <p><b>Problema general:</b><br/>¿En qué medida el trabajo colaborativo influye en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020?</p> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar la influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b><br/>Establecer la influencia de la dimensión interdependencia positiva en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.<br/>Determinar la influencia de la dimensión interacciones cara a cara en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.<br/>Establecer la influencia de la dimensión responsabilidad individual en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020<br/>Determinar la influencia de la dimensión desarrollo de habilidades en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.<br/>Establecer la influencia de la dimensión autorreflexión del grupo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.</p> | <p><b>Hipótesis general:</b></p> <p><b>Hi:</b> El trabajo colaborativo influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.</p> <p><b>Ho:</b> El trabajo colaborativo no influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020</p> <p><b>Hipótesis específicos:</b><br/>La dimensión interdependencia positiva influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.<br/>La dimensión interacciones cara a cara influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020<br/>La dimensión responsabilidad individual influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020<br/>La dimensión desarrollo de habilidades influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020<br/>La dimensión autorreflexión del grupo influye significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020.</p> | <p><b>Enfoque:</b><br/>Cuantitativo<br/><b>Tipo:</b><br/>No experimental<br/><b>Nivel:</b><br/>Correlacional<br/><b>Diseño:</b><br/>Descriptivo correlacional causal<br/>Esquema:<br/><math>X \longrightarrow Y</math><br/>Donde:<br/>X: Trabajo colaborativo<br/>Y: Gestión Pedagógica<br/><math>\longrightarrow</math> Influye en<br/><b>Técnica:</b><br/>Encuesta.<br/><b>Instrumento:</b><br/>Cuestionarios.</p> | <p><b>Población</b><br/>40 docentes<br/><b>Muestra</b><br/>40 docentes<br/><b>Muestreo:</b><br/>Censal.</p> |

## Anexo 5: Base de datos de la variable trabajo colaborativo

| V2: TRABAJO COLABORATIVO |                               |   |   |   |   |   |       |                             |   |   |    |       |                                |    |    |       |                               |    |    |    |    |    |       |                             |    |    |    |       |            |
|--------------------------|-------------------------------|---|---|---|---|---|-------|-----------------------------|---|---|----|-------|--------------------------------|----|----|-------|-------------------------------|----|----|----|----|----|-------|-----------------------------|----|----|----|-------|------------|
| Ítems                    | D1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA |   |   |   |   |   | Total | D2: INTERACCIÓN CARA A CARA |   |   |    | Total | D3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL |    |    | Total | D4: DESARROLLO DE HABILIDADES |    |    |    |    |    | Total | D5: AUTOREFLEXIÓN DEL GRUPO |    |    |    | Total | Total Var. |
|                          | 1                             | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |       | 7                           | 8 | 9 | 10 |       | 11                             | 12 | 13 |       | 14                            | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |       | 20                          | 21 | 22 |    |       |            |
| 1                        | 4                             | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17    | 2                           | 3 | 4 | 2  | 11    | 3                              | 3  | 4  | 10    | 2                             | 3  | 3  | 2  | 3  | 13 | 3     | 2                           | 3  | 3  | 11 | 62    |            |
| 2                        | 3                             | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 14    | 1                           | 1 | 3 | 1  | 6     | 2                              | 2  | 2  | 6     | 3                             | 3  | 3  | 1  | 3  | 13 | 3     | 1                           | 3  | 2  | 9  | 48    |            |
| 3                        | 2                             | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13    | 2                           | 2 | 2 | 2  | 8     | 3                              | 3  | 3  | 9     | 2                             | 2  | 2  | 2  | 3  | 11 | 2     | 2                           | 3  | 3  | 10 | 51    |            |
| 4                        | 3                             | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 23    | 4                           | 2 | 3 | 4  | 13    | 2                              | 5  | 5  | 12    | 3                             | 3  | 3  | 4  | 3  | 16 | 3     | 4                           | 3  | 4  | 14 | 78    |            |
| 5                        | 2                             | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 16    | 2                           | 3 | 2 | 2  | 9     | 3                              | 4  | 4  | 11    | 2                             | 2  | 3  | 3  | 3  | 13 | 3     | 3                           | 3  | 3  | 12 | 61    |            |
| 6                        | 3                             | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 19    | 4                           | 2 | 3 | 5  | 14    | 2                              | 4  | 4  | 10    | 3                             | 3  | 2  | 2  | 3  | 13 | 2     | 2                           | 3  | 4  | 11 | 67    |            |
| 7                        | 2                             | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 12    | 2                           | 1 | 2 | 2  | 7     | 2                              | 4  | 4  | 10    | 3                             | 3  | 3  | 3  | 3  | 15 | 3     | 3                           | 3  | 2  | 11 | 55    |            |
| 8                        | 3                             | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 20    | 3                           | 2 | 3 | 3  | 11    | 2                              | 5  | 5  | 12    | 2                             | 2  | 2  | 2  | 3  | 11 | 2     | 2                           | 3  | 3  | 10 | 64    |            |
| 9                        | 2                             | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 17    | 2                           | 3 | 2 | 2  | 9     | 3                              | 4  | 4  | 11    | 3                             | 3  | 3  | 2  | 3  | 14 | 3     | 2                           | 3  | 3  | 11 | 62    |            |
| 10                       | 2                             | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 11    | 1                           | 1 | 2 | 2  | 6     | 1                              | 2  | 2  | 5     | 1                             | 1  | 2  | 2  | 3  | 9  | 2     | 2                           | 3  | 2  | 9  | 40    |            |
| 11                       | 1                             | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9     | 2                           | 2 | 1 | 1  | 6     | 2                              | 2  | 2  | 6     | 1                             | 2  | 1  | 2  | 1  | 7  | 1     | 1                           | 1  | 1  | 4  | 32    |            |
| 12                       | 1                             | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7     | 1                           | 2 | 1 | 1  | 5     | 1                              | 2  | 2  | 5     | 1                             | 1  | 1  | 1  | 2  | 6  | 1     | 2                           | 2  | 1  | 6  | 29    |            |
| 13                       | 2                             | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12    | 2                           | 2 | 2 | 2  | 8     | 2                              | 2  | 2  | 6     | 2                             | 2  | 2  | 2  | 2  | 10 | 2     | 2                           | 2  | 2  | 8  | 44    |            |
| 14                       | 1                             | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10    | 2                           | 2 | 1 | 1  | 6     | 1                              | 1  | 1  | 3     | 2                             | 2  | 2  | 1  | 1  | 8  | 2     | 1                           | 1  | 1  | 5  | 32    |            |
| 15                       | 2                             | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12    | 2                           | 2 | 2 | 2  | 8     | 2                              | 2  | 2  | 6     | 2                             | 2  | 2  | 2  | 2  | 10 | 2     | 2                           | 2  | 2  | 8  | 44    |            |
| 16                       | 1                             | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8     | 2                           | 2 | 1 | 2  | 7     | 2                              | 2  | 2  | 6     | 2                             | 2  | 2  | 1  | 1  | 8  | 2     | 2                           | 2  | 2  | 8  | 37    |            |
| 17                       | 1                             | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8     | 2                           | 2 | 1 | 2  | 7     | 2                              | 2  | 2  | 6     | 2                             | 2  | 2  | 1  | 1  | 8  | 2     | 2                           | 2  | 2  | 8  | 37    |            |
| 18                       | 1                             | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6     | 1                           | 1 | 1 | 1  | 4     | 1                              | 1  | 1  | 3     | 1                             | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 1     | 1                           | 1  | 1  | 4  | 22    |            |
| 19                       | 2                             | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8     | 1                           | 2 | 1 | 1  | 5     | 2                              | 1  | 2  | 5     | 2                             | 1  | 2  | 1  | 2  | 8  | 2     | 1                           | 2  | 1  | 6  | 32    |            |
| 20                       | 2                             | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8     | 1                           | 2 | 1 | 2  | 6     | 1                              | 2  | 1  | 4     | 2                             | 2  | 1  | 2  | 1  | 8  | 1     | 2                           | 1  | 1  | 5  | 31    |            |
| 21                       | 3                             | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18    | 3                           | 2 | 2 | 2  | 9     | 3                              | 3  | 3  | 9     | 3                             | 3  | 3  | 2  | 2  | 13 | 1     | 1                           | 1  | 1  | 4  | 53    |            |
| 22                       | 3                             | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16    | 3                           | 3 | 3 | 3  | 12    | 2                              | 2  | 1  | 5     | 2                             | 1  | 1  | 1  | 2  | 7  | 1     | 1                           | 2  | 2  | 6  | 46    |            |
| 23                       | 3                             | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15    | 3                           | 3 | 3 | 3  | 12    | 1                              | 1  | 1  | 3     | 1                             | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 3     | 3                           | 3  | 3  | 12 | 47    |            |
| 24                       | 2                             | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16    | 3                           | 3 | 3 | 3  | 12    | 2                              | 1  | 1  | 4     | 2                             | 1  | 2  | 2  | 2  | 9  | 2     | 2                           | 1  | 1  | 6  | 47    |            |
| 25                       | 3                             | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17    | 3                           | 2 | 3 | 2  | 10    | 2                              | 3  | 3  | 8     | 3                             | 3  | 3  | 3  | 2  | 14 | 1     | 1                           | 1  | 2  | 5  | 54    |            |
| 26                       | 2                             | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11    | 1                           | 2 | 2 | 2  | 7     | 2                              | 1  | 2  | 5     | 1                             | 2  | 2  | 1  | 1  | 7  | 2     | 2                           | 1  | 2  | 7  | 37    |            |
| 27                       | 2                             | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12    | 2                           | 2 | 2 | 2  | 8     | 1                              | 1  | 1  | 3     | 1                             | 1  | 1  | 1  | 2  | 6  | 2     | 1                           | 1  | 1  | 5  | 34    |            |
| 28                       | 2                             | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12    | 2                           | 2 | 2 | 2  | 8     | 2                              | 2  | 2  | 6     | 2                             | 2  | 2  | 2  | 2  | 10 | 1     | 1                           | 2  | 2  | 6  | 42    |            |
| 29                       | 1                             | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 9     | 1                           | 1 | 1 | 1  | 4     | 1                              | 1  | 1  | 3     | 1                             | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 1     | 1                           | 1  | 1  | 4  | 25    |            |
| 30                       | 1                             | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9     | 1                           | 2 | 2 | 1  | 6     | 1                              | 2  | 2  | 5     | 2                             | 2  | 2  | 2  | 1  | 9  | 2     | 1                           | 2  | 1  | 6  | 35    |            |
| 31                       | 2                             | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 18    | 2                           | 4 | 2 | 2  | 10    | 2                              | 4  | 4  | 10    | 2                             | 4  | 4  | 2  | 2  | 14 | 2     | 2                           | 4  | 2  | 10 | 62    |            |
| 32                       | 2                             | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20    | 2                           | 2 | 2 | 4  | 10    | 2                              | 2  | 2  | 6     | 4                             | 4  | 2  | 4  | 4  | 18 | 4     | 4                           | 4  | 4  | 16 | 70    |            |
| 33                       | 1                             | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 10    | 2                           | 2 | 1 | 1  | 6     | 2                              | 2  | 2  | 6     | 2                             | 1  | 1  | 2  | 2  | 8  | 2     | 2                           | 1  | 1  | 6  | 36    |            |
| 34                       | 1                             | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8     | 1                           | 1 | 1 | 1  | 4     | 1                              | 1  | 1  | 3     | 1                             | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 1     | 1                           | 1  | 1  | 4  | 24    |            |
| 35                       | 4                             | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28    | 5                           | 5 | 4 | 4  | 18    | 4                              | 5  | 5  | 14    | 5                             | 5  | 5  | 5  | 4  | 24 | 4     | 5                           | 5  | 5  | 19 | 103   |            |
| 36                       | 1                             | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6     | 1                           | 1 | 1 | 1  | 4     | 1                              | 1  | 1  | 3     | 1                             | 1  | 1  | 1  | 1  | 5  | 1     | 1                           | 1  | 1  | 4  | 22    |            |
| 37                       | 1                             | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6     | 1                           | 1 | 1 | 1  | 4     | 1                              | 2  | 1  | 4     | 2                             | 1  | 1  | 4  | 2  | 10 | 1     | 1                           | 1  | 1  | 4  | 28    |            |
| 38                       | 2                             | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 9     | 2                           | 1 | 2 | 1  | 6     | 1                              | 1  | 1  | 3     | 1                             | 1  | 1  | 2  | 2  | 7  | 2     | 2                           | 2  | 2  | 8  | 33    |            |
| 39                       | 1                             | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8     | 2                           | 2 | 2 | 2  | 8     | 1                              | 2  | 1  | 4     | 1                             | 1  | 1  | 2  | 1  | 6  | 1     | 1                           | 1  | 1  | 4  | 30    |            |
| 40                       | 2                             | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12    | 2                           | 4 | 2 | 2  | 10    | 2                              | 2  | 2  | 6     | 2                             | 2  | 2  | 2  | 2  | 10 | 1     | 1                           | 2  | 2  | 6  | 44    |            |



## Anexo 6: Autorización del Estudio



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "SOFOS"  
GUAYAQUIL- ECUADOR

### AUTORIZACIÓN

Máster Francisco Pazmiño Solís, quien suscribe, rector de la Unidad Educativa Particular Sofos según oficio presentada por la Lcda. Mónica Del Carmen Ochoa Villamar, quién solicita la autorización una investigación de tipo Correlaciona en esta institución, a lo cual mi despacho.

### AUTORIZA:

A la Lcda. MÓNICA DEL CARMEN OCHOA VILLAMAR aplicar el proyecto de investigación denominado "Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular Sofos, Ecuador 2020." para la cual se le debe brindar todas las facilidades que el caso amerite, ya que redundan en el beneficio de la Unidad Educativa, debiendo a la vez concluido el trabajo, hacer conocer los resultados finales, que permitan implementar las recomendaciones que sean pertinente.

Se expide la presente autorización a la solicitud de la interesada, para fines que considere conveniente.

Guayaquil, 12 de octubre del 2020

  
MSc. Francisco Pazmiño Solís  
RECTOR U.E.P SOFOS