



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de
una Institución Superior Tecnológica de Turismo, Arequipa-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Delgado Delgado, Sheyla Bruneylla (orcid.org/0000-0002-3498-5624)

ASESOR:

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por mi vida y por acompañarme en todas mis etapas.

A mi madre Patricia, por su amor, comprensión, valores, ejemplo y apoyo incondicional durante todo el proceso académico, te debo lo que soy.

A mi esposo por su incondicional apoyo.

A mis hermanos por lo que representan para mí.

Agradecimiento

Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a mis docentes de maestría y Asesor de Tesis por su apoyo y motivación constante en lograr este objetivo.

A mi familia por sus consejos y por su apoyo constante durante todo este tiempo.

A mis compañeros de estudio por su amistad e inigualable apoyo que se convirtió en un factor motivacional importante, en ustedes encontré la compañía cuando se requirió y eso se agradece siempre.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	27
3.1 Tipo y diseño de investigación	27
3.2 Variables y operacionalización	28
3.3 Población, muestra y muestreo	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de análisis de datos	33
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Jueces expertos validadores de cuestionario	30
Tabla 2 Cuestionario de comunicación eficaz	31
Tabla 3 Baremos de las dimensiones y la variable comunicación eficaz	31
Tabla 4 Cuestionario de trabajo en equipo	32
Tabla 5 Baremos de las dimensiones y la variable trabajo en equipo	32
Tabla 6 Cuadro de frecuencia de género de docentes encuestados	34
Tabla 7 Cuadro de frecuencia de comunicación eficaz y sus dimensiones en docentes encuestados	34
Tabla 8 Cuadro de frecuencia de trabajo en equipo y sus dimensiones en docentes encuestados	35
Tabla 9 Prueba de normalidad de las variables comunicación eficaz y trabajo en equipo	36
Tabla 10 Prueba de Rho de Spearman de correlación de variables comunicación eficaz y trabajo en equipo	37
Tabla 11 Prueba de Rho de Spearman de correlación de la iniciativa y el trabajo en equipo	38
Tabla 12 Prueba de Rho de Spearman de correlación de la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo	39
Tabla 13 Prueba de Rho de Spearman de correlación de la empatía y el trabajo en equipo	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de muestra y relación de variables	28

Resumen

La comunicación debe lograr satisfacción cumpliendo las expectativas por ello el objetivo tuvo como finalidad establecer la relación entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. El estudio es cuantitativo correlacional de tipo básica, con diseño no experimental para ellos se tomó la recolección de datos de 62 docentes en el cual los resultados no arrojaron la relación entre la comunicación eficaz y trabajo equipo con un valor de $p = ,000$ siendo este menor a 0,05, de tal manera se acepta la hipótesis alterna al realizar el análisis descriptivo se encontró un nivel alto de comunicación eficaz de 45 personas que representa un 72,6%, y en trabajo en equipo un nivel alto en 38 personas siendo el 61,3% en los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

Palabras clave: Comunicación eficaz, iniciativa, inteligencia intrapersonal, empatía, trabajo en equipo.

Abstract

Communication must achieve satisfaction by meeting expectations; therefore, the objective was to establish the relationship between effective communication and teamwork among teachers of a higher technological institution of tourism, Arequipa-2022. The study is quantitative correlational of basic type, with a non-experimental design for them, data collection was taken from 62 teachers in which the results did not show the relationship between effective communication and teamwork with a value of $p = ,000$ being this less than 0.05, in such a way that the alternative hypothesis is accepted when carrying out the descriptive analysis, a high level of effective communication was found for 45 people, which represents 72.6%, and in teamwork a high level in 38 people, being 61.3% in teachers of a private higher institution in Arequipa, 2022.

Keywords: Effective communication, initiative, intrapersonal intelligence, empathy, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional Rizo (2013) explicó que la comunicación sin duda se concibe como la manera básica o fundamental que utilizan los individuos para transmitir mensajes, de ahí la importancia de que el proceso sea efectivo y de esta manera lograr que la información llegue a quien corresponda de manera idónea; En ese sentido cada individuo hace uso de la comunicación en diferentes contextos para poder lograr, expresar, conceptualizar, debatir, entrevistar, etc. Es así como el proceso comunicativo debe seguir una metodología de calidad para lograr cumplir las expectativas latentes, se entiende entonces que el fin de la comunicación es lograr la satisfacción basándose en el análisis de la realidad en la organización y lograr establecer un preciso vínculo que logre establecer desarrollo entre los implicados.

En el mismo contexto internacional Molina et al. (2015) expusieron que el desarrollo de la comunicación acompañado a la aplicación de la tecnología es considerada como la gran revolución que ha influido de manera directa y sustancial en los grandes logros identificados de manera visible en los diferentes escenarios sociales, culturales y económicos. Manejar una adecuada comunicación eficaz en las organizaciones es sin lugar a duda un asunto básico y fundamental, ya que se le relaciona como factor de influencia en la competitividad y productividad en los procesos de gestión.

Además Cruz & Jácome (2018) explicaron que las organizaciones han logrado fortalecer la comunicación interna y externa visualizado de manera concreta los sobresalientes resultados obtenidos en el desempeño laboral que en definitiva compromete a todos los colaboradores y directivos; los talentos constituyen en gran medida la conexión directa que se establece con los clientes y si estos se encuentran comprometidos en el adecuado manejo de la información lograrán fortalecer la imagen institucional ya que se dará a conocer la esencia de esta. Se debe enfatizar que la comunicación efectiva maneja bases sólidas que impulsan la satisfacción de las necesidades individuales, y así se otorgara retroalimentación constructiva.

Según Chiavenato (1988) menciona que la comunicación en las organizaciones busca que sus miembros transmitan información la cual se logre interpretar tomando como factor de importancia a la tecnología, que en definitiva es parte del desarrollo y fortalecimiento de la misma, sin embargo se debe asumir que contamos con algunas brechas vinculadas directamente a la tecnológica, de esta manera se debe asumir este reto con el fin de poder superarlo y como respuesta lograr fortalecer la comunicación interna dentro de nuestras organizaciones.

Para Cárdenas et al. (2022) explicaron que para conseguir que los colaboradores puedan desarrollar habilidades individuales y organizacionales ellas deben de tener una propuesta de sentido de participación, entonces la propuesta estaría ligada a fortalecer la comunicación interna a través de la formación de equipos con alto grado de sinergia que tengan claridad con respecto a los objetivos a alcanzar y que como resultado logran el crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones. De esta manera se entiende que la comunicación bien llevada conseguirá que los docentes dejen de interrumpirse o de escuchar sin prestar atención, como si no fuera interesante, y lograr pasar a darle un verdadero sentido de comunicación aportará valor a las conversaciones y se seguirá un mismo camino en el logro de las metas establecidas.

Según Ribeiro & Bastanzo (1994) mencionaron al proceso de la comunicación como una ciencia que causa efecto directo en los individuos, involucrando no tan solo las palabras, sino también la entonación utilizada al igual que el lenguaje no verbal; según Palomino (2019) explicó sobre el trabajo en equipo que se entiende como procedimientos, métodos y estrategias utilizadas con el fin de obtener sus objetivos, este debe contar con un elemento que dirija las tareas a realizar.

Siguiendo con Torrelles et al. (2011) nombraron la necesidad e importancia de trabajar en equipos en las organizaciones, dicha investigación analizó diferentes posturas del trabajo en equipo y como se mejoran los resultados haciendo uso de

diferentes métodos a ser aprovechados en la propia organización; finalizo enfatizando que el trabajo en equipo conlleva en manejar una adecuada herramienta debida a su aporte en cuanto a las actitudes, pensamientos y el cómo afrontar la realidad.

Por un lado, Garzón (2017) explicó en su investigación que analizar las repercusiones del trabajo en equipo está vinculados con los resultados de desempeño del personal en general de la Universidad Católica de Cuenca-Sede Azogues. En esta investigación se aplicaron encuestas a los colaboradores para poder medir su desempeño, basándose en las diferentes habilidades y de esta manera poder trabajar en equipo, los resultados dieron como planteamiento que los docentes, área administrativa y estudiantes tienen dificultades en cuanto al involucramiento en proyectos e investigaciones.

A nivel nacional en el Perú la editorial Agencia Peruana de Noticias (2021) explicó que la comunicación eficaz dentro de las organizaciones ha iniciado un proceso de fortalecimiento y valorización vinculado al trabajo en equipo y la capacidad de los colaboradores para consolidarse juntos, y así, lograr cumplir los objetivos planteados; además, cabe mencionar que la comunicación eficaz proporcionará a los colaboradores el conocimiento que se necesita para así poder lidiar con los conflictos que pudieran surgir pero especialmente la búsqueda inmediata de soluciones a los mismos con eficacia.

De la misma manera, Macías et al. (2019) explicaron que se debe cuestionar y/o hacer hincapié en los motivos que originan que las organizaciones no logren transmitir con claridad los objetivos o metas a todos los colaboradores, ya que muchos de estos no manejan o desconocen por ejemplo aspectos básicos como la misión y visión organizacional, o los métodos establecidos para alcanzarlos, convirtiéndose en el problema que evidencia la falta de estrategias en temas comunicacionales.

En ámbito local, el panorama es similar al nacional, se maneja la comunicación de una manera básica con poca valorización, en muchas ocasiones

no existe una adecuada comunicación, dando como resultado un desinterés absoluto por involucrarse, por aportar en la mejora continua y por ende los resultados son letales, Además un factor a tomar en cuenta es que los directivos no contribuyen, ni brindan aportes para abordar correctamente una comunicación eficaz. Por tal motivo, es primordial identificar las causas que forman parte de la mala comunicación eficaz y como esta situación logra vincularse con el trabajo en equipo.

En la institución educativa superior privada tecnológica de turismo ,motivo de análisis de esta investigación encontramos notorias dificultades en temas comunicacionales que en definitiva frenan la formación de equipos de trabajo, este punto hace notoria las deficiencias que se han asumido en todos los colaboradores de la institución haciendo que muchos objetivos dados no se cumplan o queden en un intento de logro , es así que se considera primordial poder encontrar el o los motivos que impiden encontrar la forma adecuada de establecer una comunicación eficaz que logre la sinergia entre los colaboradores y de esta manera lograr la conformación de equipos de trabajo con el fin de lograr cumplir con los objetivos estipulados.

Con la investigación razón de este estudio se buscó conocer la influencia de la comunicación eficaz y sus variables sobre la formación de equipos de trabajo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo en Arequipa.

Problema general; ¿Qué relación existe entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022?; los objetivos específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la iniciativa de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022? 2. ¿Qué relación existe entre la comunicación intrapersonal de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, en Arequipa-2022? 3. ¿Qué relación existe entre la empatía de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa- 2022?

La justificación de esta investigación se centró en establecer la relación existente entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en docentes de una institución superior tecnológica de turismo en Arequipa, ya que se ha considerado vital los factores y conceptos relacionados al tema que logran fundamentar los hechos que se logran visualizar en la investigación. De esta manera se formuló un cuestionario como instrumento para la recolección de datos y así poder medir relación de las variables; en este sentido se tomó en cuenta la opinión de cada docente, ya que el enfoque se encuentra direccionado a ellos y sus necesidades, ya que una apropiada comunicación llevará a formar equipos de trabajo sólidos; finalmente la relación de las variables brinda una solución concreta del problema.

Esta investigación brinda una justificación teórica debido a que cada una de las variables tiene fundamentos teóricos, antecedentes que son de gran importancia en la aplicación de los conceptos que logran explicar la relación entre las variables que son parte de esta investigación. La justificación metodológica mostró el uso de un cuestionario que se aplicará en los involucrados y de esta manera se logró recolectar los datos requeridos y así verificar la influencia de las variables. De igual manera presento una justificación práctica que ayudara a conocer las ideas individuales de los docentes de la institución educativa técnica, eso debido a que el enfoque pretende analizar sus necesidades y requerimientos, de esta manera se logró conformar equipos de trabajo basándose en una sólida comunicación efectiva.

El objetivo general de análisis es: establecer la relación entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. objetivos específicos: 1.- establecer la relación existente entre la iniciativa de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. 2.- establecer la relación existente entre la comunicación intrapersonal de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. 3.- establecer la relación existente entre la empatía de la comunicación eficaz y trabajo en equipo

entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022.

La hipótesis principal para tomar en cuenta es; existe una relación significativa entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022; las hipótesis específicas: 1.-existe relación significativa entre la iniciativa de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. 2.-existe relación significativa entre la comunicación intrapersonal de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. 3.- existe relación significativa entre la empatía de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales de esta investigación se presentan los siguientes.

Fontalvo & Ventura (2021) en su investigación comunicación efectiva donde se aplica una estrategia de fortalecimiento para relacionarlo con el dialogo entre docentes y aquellos padres de la institución, buscaba principalmente proponer un diseño de manejo que tenga como base la metodología comunicacional eficaz entre los involucrados y mencionados anteriormente en instituciones del rubro educativo, dicha investigación es de tipo cuantitativa la cual pretende brindar un aporte en el empoderamiento de las relaciones interpersonales, en este sentido se analizó a los elementos de interés como docentes, padres de familia y la alta dirección, las técnicas utilizadas son revisión y análisis documental, entrevista, y encuestas, los resultados permitieron esclarecer en base a dicho análisis que no existe claridad en las comunicaciones desde la gestión direccional, baja participación de las familias en las capacitaciones y cero acompañamiento de los altos mandos a los docentes; la conclusión hace mención a la importancia del dialogo como base prioritaria en la comunicación en la organización, y así reestructurar el programa de inducción para desarrollar competencias relacionadas a los cargos y las ventajas que brindan las plataformas learning management system y de esta manera fortalecer la comunicación efectiva, mejorar la calidad y darle seguimiento al proceso formativo.

Rodríguez (2020) en Cuba, realizó una investigación el trabajo en equipo como competencia transversal en la educación dirigido a la medicina, dicho trabajo tuvo como objetivo estimar las principales características de gestión interna y la diligencia de las actividades trabajo en las personas que hacen equipo en las actividades de los docentes, utilizó como método la encuesta de autoevaluación colectiva, la cual siendo una muestra intencional se aplicó en 15 docentes de categoría Profesor Auxiliar, la categoría Magister con experiencia laboral en educación médica superior. Dando como resultados que la propia evaluación colectiva del trabajo en equipo en la docencia médica produce, incertidumbre,

desconocimiento de la misión y visión, conflictos intergrupales, lucha de poder, dificultades en la comunicación, diferentes intereses, etc.

Los resultados mostraron que las decisiones tomadas relacionadas a la calidad se realizaron en conjunto y por acuerdo (80 %), por mayoría (20 %). La comunicación participativa (93,3 %), clara (86,6 %), efectiva (86,6 %) y asertiva (6,6 %). En el ámbito de las relaciones cooperativas (77,3 %), respetuosas (96,5 %), confiables (90,4 %), armónicas (89,3 %), cálidas (92,3 %) y transparentes (88,7 %). El ambiente de trabajo resultó positivo en el 93,3 % (14) y negativo en 1%; en cuanto a la resolución de conflictos se mostró un 26,6 % (4) de los docentes menciona que vislumbro situaciones conflictivas en el equipo vinculadas con el compromiso (6,6 %), la toma de decisiones (13,3 %), la comunicación (6,6 %) y las relaciones (6,6 %). Dicho equipo de trabajo en dichas situaciones conflictivas priorizo la comunicación para poder buscar soluciones inmediatas.

García et al. (2020) en Colombia, en su investigación cuyo título era caracterización del trabajo en equipo para algunos centros universitarios del Caribe Colombiano: un acercamiento al personal administrativo y docente, dicha investigación se centró en lograr distinguir el desempeño de los colaboradores en universidades privadas del Caribe, es así que se tomó a centros educativos privados en Barranquilla, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario auto administrado; los datos se procesaron a través del SPSS 22. Al analizar variables se utilizó las frecuencias gráficas y medidas de tendencia central: Media, mediana y moda. Los resultados estadísticos mencionaron que el indicador objetivos comunes, 13 de los colaboradores que representaron el 44,83%, hicieron mención en estar siempre de acuerdo en que existe relación entre el discurso y el contexto en el cual se desarrollan; la conclusión a la que se llegó fue que las instituciones educativas no hacen uso de sus aspectos personales que contribuyan en el buen desempeño, existe inconsistencia en fijar los objetivos y definir tareas, además de no existir compromiso al momento de resolver problemas.

Carmona & Ramos (2020) explicaron en su investigación titulada el trabajo en equipo mediado por Facebook: una iniciativa de estudiantes universitarios, se

analizó las practicas utilizadas en Facebook por los estudiantes universitarios al realizar sus trabajos en equipo, hubo participación de 10 estudiantes de último año de Psicología de la UNAM; la metodología fue cualitativa, se realizó análisis directos en las aulas, asimismo se logró obtener las opiniones de cada participante, las evidencias sostuvieron que el trabajo colaborativo ocurre en su mayoría con el uso del chat de Facebook, donde los estudiantes coordinaban, consensuaban, establecen los procesos para realizar sus actividades .se insiste en la necesidad de uso de Facebook como proceso de enseñanza y aprendizaje.

Escobar et al. (2020) en Colombia, explicaron en su artículo el trabajo en equipo, también es posible en la virtualidad, hizo mención al temor que se tiene en muchos casos a trabajar en equipo en el ámbito académico, el problema se encuentra en la falta de tiempo o las características de sus integrantes, dicha investigación presenta 10 estudiantes y un docente los cuales realizaron casos prácticos de radio y televisión usando TIC, este ejercicio serviría para dismantelar la idea de que trabajar en equipo no es sencillo y más bien resulta muy útil, se tomó en cuenta el compromiso de los estudiantes por aprender y culminar de manera correcta. Dicha práctica permitió conocer la temática, además desarrollo actividades que sirvieron para el crecimiento de los individuos que deben enfrentar situaciones donde deben relacionarse con otros. El proceso hizo uso de herramientas digitales para estar en comunicación permanente; se utilizó WhatsApp, se programaron reuniones via Skype, One Drive y sus carpetas compartidas. Dichas prácticas tuvieron el objetivo de estar conectados constantemente en temas de trabajo, y de esta manera poder estar atentos al avance o complicaciones que pudieran surgir. El proceso culmina, se tiene el producto, el docente encargado invito a un periodista con experiencia para que pueda conversar con los estudiantes y poder así comentar su experiencia en radio y televisión, así mismo estuvo presente en la realización del noticiero y al finalizar puso brindar su retroalimentación tomando en consideración la técnica del proceso. Las apreciaciones de dicho periodista se consideraron como epílogo de una práctica de tensiones y aprendizajes. Se concluye que los estudiantes tienen diferentes características, la tecnología facilita el acceso a la información, sin embargo se deben adaptar a las diferentes tipologías de learning.

Hernández et al. (2019) en Cuba, realizaron un artículo titulado “Hacia una Comunicación Eficaz” estableciendo como objetivo primordial aportar en el desarrollo de las habilidades y funciones de la comunicación al ser básica el uso de la lengua materna y de esta manera se evidenciará la comunicación eficaz. Se llegó a la conclusión de que la comunicación en un aspecto científico muestra que esta tiene contenido y de forma en estrecha interrelación; pero se debe concretar el pensamiento del lenguaje adecuado según su entorno, para que este llegue con claridad y así logre el desarrollo de la lengua materna. De la misma manera se estableció que la educación y la comunicación forman un bloque sólido y empleando diversas habilidades comunicacionales que lograron fortalecer la búsqueda de la calidad en las clases que serán los cimientos en la formación de los profesionales, además de involucrarse en las relaciones interpersonales y el trabajo colectivo, así mismo como en la comunidad.

Bello (2019) realizó un artículo, comunicación efectiva desde la gerencia educativa, dicho trabajo analiza a la comunicación efectiva desde los altos mandos del Centro de Educación Inicial San José del municipio Miranda, Coro – Estado Falcón, Venezuela, el método utilizado fue descriptivo, el grupo de análisis fue 16 docentes, la técnica empleada en esta investigación fue la encuesta y el cuestionario en escalamiento tipo Likert, en ese sentido el gerente de la institución debe ser más claro y preciso al momento de emitir los mensajes y de esa manera se evitarán distorsiones, En cuanto a la comunicación efectiva las opciones negativas dieron como resultado un 63%. Evidenciando que el líder de la organización tiene la obligación de transmitir mensajes de manera clara, sencilla y precisa y de esa manera poner freno a las para evitar distorsiones. La conclusión fue que la comunicación presente en el dialogo, implica respuestas según sea el mensaje emitido, de esta manera se obtendrá feedback efectivo, específico e instantáneo.

Ayoví (2019) en Ecuador se realizó un artículo titulado trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones, en esta investigación se recopila diferente bibliografía relacionada con el trabajo en equipo, donde se logró tocar diferentes

elementos tales como la importancia, las diferencias entre un equipo y un grupo de trabajo, tipología, principios básicos, características y concluye con la competencia del trabajo en equipo; es notorio que las organizaciones modernas consideran esta habilidad gerencial como vital para su desarrollo, se concluye entonces que los CEOS orientan al trabajo en equipo donde cada uno de los individuos pertenecientes aplican de manera inteligente sus capacidades, se aprovecha las potencialidades de cada uno y de esta manera la organización se beneficia ya que se evidenciara su crecimiento obteniendo los logros planteados.

Para Van (2019) en Holanda, en su estudio *The Role of Personal Initiative*, buscaba determinar las correlaciones para la inseguridad en el trabajo, iniciativa personal, estrés, neuroticismo, nivel educativo y edad. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo. Los datos se obtuvieron con la aplicación de una encuesta en línea (Qualtrics en línea software de encuestas), que permite medir varias variables, se pide a los miembros de la red de estudiantes que participen e inviten a una colega para ser su compañero en la encuesta. Además, los encuestados podían invitar a otros potenciales encuestados; esto se hace intercambiando datos de Iniciativa personal medidos por pares. Asimismo, se logró contar con el apoyo voluntario del personal cuidando la confidencialidad de los datos que solo es accesible para los investigadores (es decir, profesores y cinco estudiantes). Además, los encuestados quienes manifestaron su interés, recibieron un informe a nivel de estudio sobre las conclusiones de este estudio en el que se explica el tratamiento de los datos. La Junta de Revisión de Ética de Tilburg Facultad de Ciencias Sociales y del Comportamiento aprobó este estudio (número de expediente EC2019.101).

Los resultados se controlan por edad y nivel educativo para probar posibles relaciones. Hay siete correlaciones altamente significativas ($p < .01$) y dos correlaciones significativas ($p < 0,05$). La correlación más fuerte fue entre el estrés y el neuroticismo, el cual también se correlacionó positivamente con la inseguridad laboral ($r = .25, p < .01$). Más lejos, el estrés también se correlacionó positivamente con la inseguridad laboral ($r = .20, p < .01$)¹. Además, el nivel educativo se correlacionó positivamente con la inseguridad laboral ($r = .21, p < .01$), estrés ($r = .16, p < .01$) y neuroticismo ($r = .21, p < .01$). Además, la edad se correlacionó

positivamente con inseguridad laboral ($r = .16$, $p < .05$), estrés ($r = .25$, $p < .01$) y neuroticismo ($r = .28$, $p < .01$). Así que, dos variables de control (es decir, el nivel educativo y la edad) fueron significativamente positivas relacionadas con al menos tres variables en el modelo conceptual que indican que estas variables han influido en las relaciones mencionadas en las hipótesis.

Mohamed et al. (2019) esta investigación tuvo como objetivo mejorar algunos aspectos gramaticales de EFL. Competencia entre los alumnos de primer año de la escuela preparatoria a través del uso Inteligencias interpersonales e intrapersonales. Los participantes fueron 30 estudiantes en Alshahid, en Kafr Farsis, La investigación siguió a dos grupos (grupos experimentales y de control) diseño pre-post test. Se administró una prueba de competencia gramatical a los dos grupos de primer año de la escuela preparatoria. A los estudiantes se les enseñó usando inteligencias interpersonales e intrapersonales a desarrollar sus habilidades de competencia gramatical. Luego, se administró el post-test otra vez. Se usó la prueba T para comparar las puntuaciones medias del grupo y el grupo control del pre-post test. Resultados del análisis reveló que las habilidades de competencia gramatical de EFL de los participantes que conformaban el grupo experimental logro superarse significativamente en comparación al grupo de control como un resultado del uso de las inteligencias interpersonales e intrapersonales. Por lo tanto se puede concluir que las inteligencias interpersonal e intrapersonal fue eficaz en el desarrollo de EFL estudiantes de primer año, habilidades de competencia gramatical. Los datos fueron tratados estadísticamente utilizando (SPSS) (Versión 22). Los resultados del estudio Los hallazgos también indican que la puntuación media del grupo en la aplicación posterior de las habilidades de competencia gramatical de EFL prueba fue más alta que la puntuación del grupo de control en la prueba gramatical EFL habilidades de competencia post-administración en las habilidades de vocabulario; el valor t es (7.620), que es significativa al nivel (0.01). De nuevo, se puede decir que inteligencias interpersonales e intrapersonales afectadas positivamente habilidades de competencia gramatical de vocabulario entre los participantes del estudio. Además, los resultados indicaron que las puntuaciones medias del grupo experimental en la post aplicación de la gramática EFL prueba de habilidades de competencia fueron

más altos que el puntaje del grupo de control en el EFL habilidades de competencia gramatical en las habilidades de fonología; el valor t es (7.514), que es significativa al nivel (0.01). En consecuencia, puede ser dicho que las habilidades fonológicas de los participantes se han desarrollado como resultado de utilizar las inteligencias interpersonales e intrapersonales.

Hernández (2019) en España, realizó un artículo titulado la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje: Su papel en el aula como herramienta educativa. Fundamenta sus bases en analizar las diferentes formas de comunicación presentes en las aulas, así como las particularidades personales que deberían presentarse y de esta manera se desarrolle el proceso comunicativo en la institución. En este sentido los maestros deberían manejar su comunicación verbal y no verbal, además del contexto comunicacional, los obstáculos que se puedan presentar también deben ser tomados en cuenta a fin de buscar la solución más pronta. Se concluyó que la comunicación es importante en el proceso educativo ya que es un acto bidireccional (docente-estudiante), donde se emiten mensajes, los cuales deben ser dados y recibidos de la manera adecuada.

Otárola & Valverde (2019) en Costa Rica, realizaron un artículo, llamado trabajo en equipo y simulación de gestión de negocios en el aula virtual, teniendo en cuenta que las organizaciones requieren profesionales que manejen las diferentes habilidades blandas como el trabajo en equipo, en esa dirección es menester que la formación superior desarrolle metodologías que formen profesionales con esas capacidades, hoy en día la tecnología brinda diferentes herramientas que pueden contribuir en la enseñanza y evaluación, el objetivo era determinar si el uso de un simulador de gestión virtual como técnica de enseñanza y de evaluación contribuye en estudiantes formados identifique el trabajo en equipo como factor clave para lograr el éxito, a partir del uso del simulador y los hallazgos encontrados.

En el ámbito Nacional, las investigaciones que aportan sustento a esta investigación son las siguientes.

Melgarejo (2021) este artículo trabajo en equipo y desarrollo del pensamiento crítico en la formación docente en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; ambas variables se deben implantar en estudiantes de grado superior, propuesto por el proyecto Tuning de América Latina; el objetivo buscaba precisar el grado de influjo de la variable principal sobre el pensamiento crítico en el desarrollo de la formación docente; el estudio fue correlativo y explicativo, y el diseño fue cuasi-experimental, con procesos variados y evaluaciones de pre test y post test; De esta manera, se tomó en cuenta dos grupos: experimental y control; la población total fue de 753 estudiantes y la muestra 60 estudiantes; las técnicas aplicadas: para la muestra, no probabilística con población finita; para la recolección de datos, la encuesta y análisis documental; se concluyó que el trabajo colaborativo influye positivamente en el proceso de desarrollo del análisis de las ideas críticas en la instrucción docente.

Valencia (2021) en su investigación el objetivo de esta investigación buscaba identificar la relación de la comunicación interna y la resistencia al cambio, se realizó una muestra de 116 docentes, aplicando dos cuestionarios; tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, método hipotético deductivo; se finalizó estableciendo la relación significativa entre la comunicación interna con la resistencia al cambio en el personal docente, con dirección inversa negativa, contemplando de esta manera que a menor comunicación interna la resistencia al cambio se fortalece en la institución motivo de esta investigación.

López (2021) en la investigación influencia del trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos de una Universidad del Alto Amazonas Yurimaguas, 2019; estableció como objetivo establecer el grado de contribución que existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos de dicha institución, dicha investigación tuvo enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental con corte transversal; la muestra conto con 50 colaboradores aplicando la encuesta y el cuestionario cuyos resultados fueron procesados con el software SPSS 24, el cual determino que a través de la prueba estadística de (Rho Spearman) se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,756, de 0,772, de 0,747, de 0,778 y de 0,756, de esta manera todos obtuvieron una correlación positiva

considerable y así se logró establecer la aceptación de la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula; Dejando como conclusión que al no encontrarse motivado el personal administrativo no desarrolla correctamente sus funciones y el desempeño es negativo, no logran trabajar colaborativamente evidenciando la problemática presente.

Choque (2021) en dicha investigación se buscaba establecer la relación de las variables, esta investigación es no experimental, con un nivel descriptivo explicativo y de diseño no experimental; la población de dicha investigación está conformada por el total de los 357 estudiantes. Se concluyó entonces que existía una relación directa entre la empatía y las habilidades sociales, se expresó que existe correlación según Pearson de 0.05 entre las variables, ya que a empatía superior existe mejores relaciones interpersonales. Según los resultados de los instrumentos se entiende que hay un alto grado de empatía y habilidades sociales, en los estudiantes de Ciencias Sociales.

Para Ayala (2021) en la investigación comunicación efectiva y trabajo en equipo en los estudiantes del instituto superior pedagógico especial María Madre, Callao, 2020; tuvo como fin establecer la relación entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo entre los estudiantes de dicha institución educativa superior; dicha investigación fue cuantitativa, tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal; utilizó la encuesta y el cuestionario validado con confiabilidad Alfa de Cronbach; asimismo, en la descripción se determinó que el 48% de los estudiantes establecieron que la comunicación efectiva es moderada y el 49% de los estudiantes que el trabajo en equipo se encuentra en el nivel moderado; Utilizando la prueba de Rho de Spearman se estableció que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.597$) indicando correlación positiva moderada, verificando la relación significativa entre las variables en los estudiantes del instituto; se utilizaron dos cuestionarios para cada variables respectivamente, concluyendo según Rho de Spearman ($r = 0.597$) que indica una correlación positiva moderada entre las variables propuestas.

Para Galarza (2020) en la investigación comunicación eficaz y trabajo en equipo de estudiantes de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho; estableció como objetivo determinar el nivel de relación entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo de estudiantes del 3° y 4° grado del centro educativo secundario en la IECBJ-SJL. Dicha investigación fue básica, descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal; se manejó a una población de 105 cuya muestra fue de 83 estudiantes; la encuesta se utilizó como técnica aplicándose el cuestionario de comunicación eficaz (Hidalgo, 2006) y el cuestionario trabajo en equipo de Vásquez en el 2019; determinando que 9,64% de los estudiantes mostraron un nivel bajo, 77,11% nivel medio y 13,25% nivel alto de comunicación, Los resultados de trabajo en equipo, determinaron que 1,20% de los estudiantes presentaron un nivel bajo, 37,35% nivel medio y 61,45% nivel alto; se llegó a concluir que la comunicación eficaz se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo ($r=0,327$ y $p=0,003$) en los estudiantes.

Plua (2020) realizó una investigación titulada competencia digital y comunicación interna en los docentes de la unidad educativa Violeta Luna Carrera, Ecuador; el objetivo principal mostraría el vínculo entre la competencia digital y la comunicación interna en los docentes de la organización educativa, trabajo no experimental transversal con diseño correlacional, el grupo que fue tomado en cuenta fueron 27 docentes haciendo uso de dos cuestionarios para cada una de las variables, los resultados dieron a conocer que las variables presentaban una relación notoria, la cual comprometía de manera trascendental la calidad brindada por motivos relacionados a la administración del gobierno con referencia al sector; se debe puntualizar de esta manera que los involucrados podrían afianzar las habilidades digitales en dicha institución donde es necesario las relaciones idóneas a fin de lograr la correcta participación en los procesos educativos.

Ochoa (2020) en la investigación de trabajo en equipo en docentes de la escuela de educación básica San Mauricio, 2019; presentó como objetivo establecer el nivel de trabajo en equipo entre los docentes en dicha institución, se tomó en cuenta diversas teorías explicativas del trabajo en equipo, la hipótesis afirma que el nivel de trabajo en equipo en el centro educativo es deficiente; la

población fue 20 docentes nombrados y contratados, realizando el muestreo probabilístico intencional; investigación cuantitativa, básica, transversal y descriptiva, el diseño es no experimental, descriptivo simple, desarrollándose la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario de 22 ítems, muestra que un número menor de docentes trabaja en equipo activamente, es así que esta praxis es considerada como una herramienta a tomar en cuenta por ser de mucha utilidad y su buena práctica influye como factor motivacional para lograr alcanzar los resultados necesarios.

Para Vilca (2019) en su investigación comunicación asertiva y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Patambuco, dicha investigación se centró en la poca o muy baja comunicación existente entre el jefe directo y los educadores de las instituciones educativas del distrito, lo cual genera mal clima laboral, falta de identidad por parte de los propios docentes, el objetivo de esta investigación busca definir el grado de relación entre la comunicación asertiva y el clima laboral en el distrito, aplicando un diseño descriptivo correlacional, la muestra fue a 55 docentes y utilizando la encuesta, de esta manera se llegó a la conclusión que existía un moderado grado de correlación entre las 2 variables planteadas; por otro lado se evidencio que la comunicación asertiva en las instituciones se da en niveles regulares según opinión de los docentes participantes, al igual que el clima laboral a partir de ello se puede afirmar que esta investigación da soporte a mencionar que esto se debe a la práctica regular de la aserción, comunicación no verbal, autoestima y comunicación interpersonal.

Sánchez (2019) En la tesis de maestría planteo como objetivo explicar de manera precisa, y basándose en el enfoque de las capacidades, la relación entre la capacidad de empatía y el diálogo, estipulando y enfatizando la importancia de dicha capacidad para el diálogo en las desavenencias interculturales, se estipulo el enfoque de capacidades como base fundamental para el desarrollo del marco teórico. Posteriormente, haciendo referencia a diversos autores se buscó explicar el cómo estos entienden y determinan el proceso de diálogo, entendiendo e intentando clarificar las diferencias con otros procesos que se encuentran presentes

en escenarios en los cuales los individuos establecen intereses opuestos. La interpretación del enfoque de las capacidades permitirá visualizar la importancia del diálogo en la búsqueda del desarrollo de las sociedades. De igual manera y avanzando con la investigación se verá a profundidad la empatía y el vínculo con el diálogo; Es así que se concluyó que el diálogo como base en la comunicación es de gran importancia para poder generar empatía entre los involucrados. Pero, Sin embargo se debe tomar en cuenta que esta misma colabora a que los involucrados al verse motivados puedan ser capaces de tomar acciones positivas y beneficiar al otro, logrando en este sentido soluciones prontas que irán más allá del consenso y más bien establecer la negociación como punto resolutivo.

Quintana (2019) en la investigación comunicación asertiva para mejorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. N° 16020, del distrito de Jaén, marco como objetivo desarrollar un plan estratégico donde se logre involucrar la comunicación asertiva y de esta manera fortalecer el clima organizacional y el desempeño en la institución, dicha investigación se presenta tipo descriptiva - explicativa , no experimental, con una muestra de 27 trabajadores administrativos activos en el ejercicio de labores dentro de la institución antes mencionada, determinando que la comunicación aplicada en la actualidad en la institución educativa no es efectiva generando de esta manera un clima laboral negativo y mal desempeño laboral, es así que se buscó dar opción de propuesta de implementación de un plan estratégico que consto de ocho talleres vinculados estrictamente a temas comunicacionales , empatía, escucha activa, asertividad y otros. De esta manera se llegó a la conclusión que existía una comunicación diferenciada, lo cual dificulta el desarrollo de actividades entre los directivos que son los responsables directos de la institución, el personal docente y administrativo.

Sucari & Quispe (2019) en el artículo trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria; quisieron establecer la relación entre el trabajo docente en equipo con el logro de los eventos de la gestión escolar en la institución educativa secundaria Santa Rosa, periodo 2018; el diseño no experimental, descriptiva y correlacional, método hipotético-deductivo; aplicándose dos cuestionarios donde los resultados mostraron que

existe un 0.8 de correlación entre las variables, lo cual significa una relación positiva considerable; en este sentido se deja sentado que el trabajo en equipo docente contribuye directamente en la ejecución de los objetivos vinculados a la gestión escolar otorgada por el Ministerio de Educación del Perú.

Cusi & Estrada (2018) en su investigación trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz De Patria, plantea mostrar en qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa, el modelo es correlacional, no experimental, transaccional, el estudio involucro a los maestros de los niveles primario y secundario del centro educativo, se consideró la muestra universal de 26 docentes y la t de Kendall, al realizar el análisis estadístico de las variables en dicha institución educativa mostro la dependencia de ambas, afirmando la correlación 0,742 entre variables.

En este estudio luego de haber mencionado las diferentes investigaciones relacionadas sobre el tema base de estudio, procederemos a conocer las definiciones de cada variable y sus teorías.

Asimismo para elaborar la definición de comunicación eficaz, es relevante plasmar teorías que aborden el tema.

La teoría de comunicación presentada por Boni (2008) explicó que la comunicación procede de la interacción de personas y que éstas sirven para poder transmitir una información en las cuales los departamentos de las empresas pueden estar más alineados y ejercen una actividad ordenada y organizada también se utiliza dentro de los medios electorales para poder trasladar información a las masas donde se genera acciones interrelacionadas por ello la teoría propuesta por Lazarsfeld rebate algunos conceptos sobre el sentido del mensaje y los medios de transmisión que se canalizan directamente hacia las personas cuáles pueden tener opciones de filtrar información y divulgar aquellas condiciones que sean favorables y manipulables entre las personas.

La teoría sociológica de la comunicación es explicada por Schützeichel (2015) menciona que en el transcurrir del tiempo la comunicación tiene unas frecuencias importantes para la interacción entre las personas y estas transmiten información a una sociedad integrada de la manera más directa donde el mundo empieza a conectarse cada vez más y esto transmite de manera global una información creciente por ello las grandes instituciones manejan el tipo de comunicación a un nivel jerárquico para poder desarrollar estrategias en funcionalidades de las necesidades de las empresas a nivel corporativo global.

Se entiende entonces que la comunicación es un proceso complejo, que involucra a los individuos en una armonía significativa en donde se pueda visualizar las normas y los componentes básicos de la comunicación, logrando que el mensaje llegue a buen puerto y sea comprendido por quien lo recibe, la relevancia de la práctica de la comunicación eficaz en las organizaciones permite trasladar ideas, conocimientos, pensamientos, teorías, conceptos, sentimientos con el propósito de incentivar el feedback que es vital para el desarrollo de los interesados, los propios individuos y las organizaciones de las que son parte o tienen a su cargo.

Por otro lado Martínez & Nosnik (1988) mencionaron que la comunicación es un proceso por el cual un individuo logra establecer contacto con otro mediante un mensaje, esperando una respuesta del receptor, se contempla de esta manera que la comunicación es la forma en que los individuos logran conectarse a través de los mensajes que intercambian, confirmando entonces la comunicación es necesaria para lograr transmitir mensajes que indistintamente fortalecerán el crecimiento de los individuos en la organización y en repercusión en la metodología que se podría aplicar con respecto al trabajo en equipo.

De la Cruz (2014) explicó sobre la comunicación como una forma de intermediación entre las personas, por ellos hace mención que la comunicación eficaz es el proceso de información que se da entre diferentes individuos en donde se identifican diversos factores como el código que logra expresar el mensaje y de esta manera llegue oportunamente, en este sentido la información llegara al

receptor que comprenderá el mensaje, y menciona 3 dimensiones: iniciativa, intrapersonal y empatía, las cuales se deben considerar como vitales para tener un buen resultado.

Según Alles (2004) explicó que la dimensión 1 iniciativa se conceptualiza como la actitud constante del individuo para adelantarse a los demás en su proceder, se entiende como la manera de actuar marcando un rumbo y realizando acciones concretas.

Para Garzón & Luiz (2008) menciona que la iniciativa, permite que los individuos tengan visión empresarial logrando el desarrollo interno y de esta manera generar ideas innovadoras, desarrollándolas, y logrando éxitos empresariales; que para el logro de la iniciativa se determinan por indicadores, Pro-actividad, Pro-activo, y reactivas.

Bateman & Crant (1993) explicaron que el indicador Pro-actividad involucra poder tener la capacidad de generar cambios constructivos, poder de dar iniciativa, y de esta manera brindar nuevas circunstancias.

De las Heras (2015) mencionó que ser Pro-activo es la necesidad que tienen las empresas de tener equipos de trabajo independientes dentro de los cuales sus integrantes puedan y sepan tomar decisiones con actitud positiva y de esta manera tomar el control en lo que implica la iniciativa en desarrollar creatividad y así lograr la mejora.

D'Aprix (1999) mencionó que el indicador reactivas se relaciona a la comunicación reactiva, porque se realiza de manera natural y se tiene que transmitir lo visto o escuchado, ya que diariamente transmitimos de manera natural nuestras experiencias, encontrando dificultades cuando este modelo se traslada a ámbitos laborales, ya que se toma en cuenta las líneas jerárquicas y responsabilidades de la organización.

Según Hidalgo et al. (2018) mencionaron que la dimensión inteligencia intrapersonal es un conjunto de pensamientos y sentimientos que logran conectar el mundo interior con el exterior del individuo.

Según Gardner (2005) la inteligencia intrapersonal es entendida como el conjunto de habilidades que prepara a los individuos para lograr autoformar su imagen, el cual se debe ajustar a la realidad y que ayude a gestionar el mundo emocional; por ello para la inteligencia emocional se determina los indicadores Autoconocimiento y Autoimagen.

Para Lazos (2008) el indicador autoconocimiento es entendido como la capacidad del individuo de poder identificar hechos sobre uno mismo, con referencia a aspectos relevantes en ámbitos mentales o psicológicos, tomando en cuenta que se debe tener acceso inmediato a estos cuando se le requiera.

Vernieri (2006) conceptualiza el indicador autoimagen como la aceptación propia y la percepción indicada que le damos a los demás, basándose en aspectos relacionados a la apariencia, cuidado personal, tomando en cuenta que los adolescentes tienen que aceptarse y quererse a sí mismos.

Beauregard et al. (2005) mencionaron que el indicador autoimagen es tener o poseer valor personal lo cual podemos identificar como un cúmulo de actitudes que permitirán poder enfrentar cualquier situación que se presente, la autoimagen vendría a ser entonces la representación verídica que se hace de uno mismo, pudiendo de esta manera asumir retos y poder enfrentar dificultades.

Hogan (1969) definió a la dimensión empatía como la intención de comprensión de los pensamientos de los otros individuos, es decir la forma en que se construye una idea sobre la mentalidad de los otros; explicó que para la empatía se determina los indicadores apoyo, provecho y complemento.

Cassel (1976) menciona que el indicador apoyo es el vínculo que se da entre diferentes individuos y que se torna necesario para alcanzar la adaptación y de esta manera se supera las situaciones de estrés o reto.

Murphy (1977) explicaron que el indicador apoyo es la acción que realiza un individuo hacia persona o conjunto de personas con el fin de lograr las metas pautadas.

Ucha, F. (2012) define al indicador provecho como la acción de sacar ventaja en las diversas actividades , y de esta manera no dejar pasar las oportunidades que puedan presentarse ,Asimismo dicho concepto se vincula fuertemente a la conceptualización de oportunidad.

Demonte (1999) definió al indicador complementos predicativos como los componentes que logran cambiar al mismo tiempo al sujeto y al objeto, dichas modificaciones actúan de acuerdo con las circunstancias, se atribuye estado de propiedad entendida como la dependencia que se establece y que tiene concordancia.

Asimismo para lograr determinar la definición de trabajo en equipo, es relevante e importante tocar teorías que aborden el tema.

La teoría de trabajo en equipo es explicada por Ander (2001) en la que conceptualizo en como la persona posee la capacidad que para desarrollar actividades y resolver problemas con criterio que se realizan trabajos en conjunto que estas van a determinar las experiencias sobre problemas complejos colaborativos dónde las actividades interrelacionadas entre personas son necesarias y éstas ayudan a crear lazos más fuertes y fortalecen a una sociedad por ello que el trabajo en equipo es importante gestionarlo entre cada persona y cada organización porque también se desprenden conocimientos independientes de la persona para tomar una decisión y fortalecer las actividades interdisciplinarias.

La teoría de los efectos de la composición del grupo en el desempeño de tareas es explicada por Tziner et al. (2012) explico que la conformación de grupos es importante para el desarrollo de ciertas actividades colaborativas por eso se determinan las necesidades del ser humano en interactuar entre personas donde existe la capacidad de trabajo en conjunto bajo ciertas actividades demandadas por la producción por eso existe un efecto hacia un grupo para un resultado específico que determina actividades colaborativas dentro de las organizaciones.

Según Palomo (2007) menciono que el trabajo en equipo es una sucesión de procesos, métodos, estrategias que los individuos hacen uso para lograr los objetivos planteados, además de ser dirigidos por un elemento que direcciona las tareas con el fin de lograr lo establecido, todo esto se medirá a través de las dimensiones manifestadas: colaboración, coordinación y esfuerzo.

Cabe mencionar de esta manera que los equipos de trabajo al estar compuestos por una serie de individuos con características, cualidades diversas aportan con sus ideas, conocimientos; lo que el equipo en si requiere para cumplir con sus objetivos, de esta manera es imprescindible contar con un líder que logre potencializar las virtudes de cada uno de los miembros y de esta manera se logre alcanzar cada una de las metas planificadas por la organización.

Por otro lado Ander (2001) indicaron que los equipos de trabajo en temas relacionados a resolución de conflictos sobrepasan en importancia a las individuales ya que algunas decisiones requieren de un trabajo colaborativo teniendo aportes múltiples de diversos profesionales, pero se debe tener en cuenta que no es sencillo formar el equipo que se requiere que la idea madure y sea un hecho y para esto se plantean factores o condiciones que lo avalan; con dicha teoría se sustenta la importancia de la formación equipos de trabajo para alcanzar las metas en las organizaciones, por ello los equipos de trabajo se analizan en 3 dimensiones que son colaborar, coordinar y esfuerzo.

Según Kramer (1990) definió la dimensión colaboración, como la manera o forma en la que los individuos a través de sus propias percepciones en relación con

los problemas logren de manera constructiva aportes significativos con el fin de encontrar las soluciones necesarias; por ello para la colaboración se determina los indicadores compañerismo, empatía.

Corrales et al. (2019) mencionó que el compañerismo es una virtud que los individuos poseen, el cual permite acompañar a otra persona en diferentes escenarios de su vida, dicho concepto se relaciona muy cercanamente a la solidaridad y la empatía, visualizándose como la metodología de poder brindar ayuda al prójimo en momentos de necesidad, significando esto involucramiento y pertenencia.

Corrales et al. (2019) explicaron sobre el indicador empatía, que se trata de comprensión y aceptación de las personas por el cual se hace presente el ser empático, recalando sobre la virtud que el individuo y posee en cuestión de la subjetividad del resto, comprender la forma interna del otro, teniendo en cuenta sus experiencias, vivencias y de esta manera poder encontrar similitudes con los mismos.

Kraut & Streeter (1995) mencionaron que la dimensión coordinación hace referencia al intercambio entre diferentes individuos que pertenecen a un equipo a través de un intercambio formal e informal, con el fin de brindar sus aportes; por ello para la coordinación se determina los indicadores gestionar, y optimizar.

Taylor & Baker (1994) explico sobre el indicador gestionar, como la habilidad de conocer lo que se desea realizar o como proceder y de esta manera encontrar la ruta correcta para hacerlo realidad.

Arsham (2002) explicó del indicador optimizar, que trata sobre la optimización de recursos y tiempos, de esta manera se menciona que la optimización es el mecanismo por el cual se encuentran las respuestas correctas que brindaran los resultados esperados, como las ganancias, el valor de producción, etc. por lo que se puede aplicar y desarrollar en diferentes ámbitos de la organización.

Rodríguez (2013) indica que la dimensión esfuerzo resulta de volcar todas nuestras energías para alcanzar un objetivo, de esta manera se lograra superar cualquier obstáculo que se presente, en especial si se trata del crecimiento personal. Se entiende entonces que el esfuerzo es básico y fundamental en la búsqueda de las metas trazadas, los individuos se esfuerzan teniendo conocimiento previo que esta práctica tendrá como resultado la superación personal.

Agencia de Calidad de la Educación (2019) menciona sobre el indicador expectativa vinculándola a los estudiantes como el nivel más alto que se podría alcanzar en el futuro, cabe mencionar que las expectativas se relacionan directamente con las habilidades, intereses particulares, el entorno socio cultural, familiar y educativo, en los cuales los individuos se desenvuelven.

Menegat et al. (2018) definieron al indicador responsabilidad, como la actitud de una persona que tiene ante una actividad encomendada por ello en el área de talento humano la responsabilidad es la metodología que promueve la gestión de las personas con el fin de lograr el desarrollo de los mismos en ámbitos personales, profesionales familiares y personales, resaltar sus competencias, fortalecer sus relaciones interpersonales, en ese sentido se debe establecer planes con proyección en la organización.

III. METODOLOGÍA

En esta fase explicaremos como se desarrolló el trabajo metodológicamente siguiendo una estructura en relación con nuestras variables de estudio.

3.1 Tipo y diseño de investigación

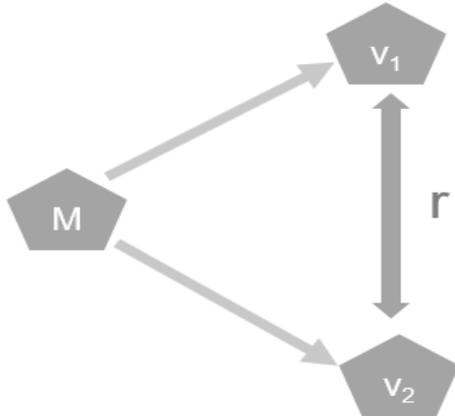
Gonzales (2022) mencionó que la investigación básica pura contiene argumentos teóricos con el fin de obtener nuevos conocimientos sin necesidad de la aplicación práctica inmediata; por ello presente estudio de investigación por su objetivo es de tipo básica o pura ya que se basa en leyes generales de teorías antes estudiadas.

Sánchez & Murillo (2021) explicaron que el enfoque cuantitativo se realiza en los estudios con recolección de datos para poder medir variables; por ello el estudio es cuantitativo ya que los datos recabados son medibles y cuantificables y de esta manera se puede realizar los análisis descriptivos, contrastando las hipótesis y haciendo uso de una población para realizar los contrastes tomando en cuenta una muestra.

Galarza (2021) explicó que las variables y datos no deben ser manipulados; en ese sentido el estudio es no experimental, de corte transversal correlacional, ya que busca medir el grado de relación existente entre las variables establecidas, donde aplicaremos la estadística, sin buscar la causa-efecto, se busca establecer la relación existente en la recolección de los datos.

Es así como se tomará en cuenta las variables comunicación eficaz y trabajo en equipo para estudiar su interrelación.

Figura 1
Esquema de muestra y relación de variables



Formalización:

M: Los 62 docentes de la institución superior tecnológica de turismo

r: Correlación de variables

V₁: Comunicación eficaz

V₂: Trabajo en equipo

3.2 Variables y operacionalización

Conceptualmente la variable comunicación eficaz; es definido por De la Cruz (2014) como una forma de intermediación entre las personas, por ellos hace mención que la comunicación eficaz es el proceso de información que se da entre diferentes individuos en donde se identifican diversos factores como el código que logra expresar el mensaje y de esta manera llegue oportunamente.

La definición operacional de comunicación eficaz aplica un instrumento que es el cuestionario de comunicación eficaz, esta variable va a utilizar 03 dimensiones; iniciativa, inteligencia intrapersonal y empatía que serán medidos con 08 indicadores y 15 ítems; con respuestas de escala Likert (Siempre=5), (Casi-Siempre=4), (A veces=3), (Casi nunca=2), (Nunca=1); de nivel ordinal.

Conceptualmente la variable trabajo en equipo; es definida por la Ander (2001) indicó que las personas realizan actividades colaborativas y por ello los

equipos deben estar integrados para que puedan dar solución a los conflictos por lo que al tomar una decisión acertada mejorará las múltiples actividades diversas, pero se debe tener en cuenta que no es sencillo formar el equipo que se requiere ellos madurarán con el transcurrir del tiempo.

La definición operacional de trabajo en equipo aplica un instrumento que es el cuestionario de trabajo en equipo; sus dimensiones son 3 las cuales son colaborar, coordinar y esfuerzo; que serán medidos por 06 indicadores y 22 ítems; con respuestas de escala Likert (Siempre=5), (Casi-Siempre=4), (A veces=3), (Casi nunca=2), (Nunca=1), de nivel ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Pastor (2019) mencionó que en la organización existen diferentes elementos que tienen similitud, en este sentido la población determina los elementos de la organización que tienen similitud y por ende se planteará diferentes preguntas; en esta investigación no se aplicara muestra, se trabajara con la población censal de la institución superior tecnológica de turismo, la cual asciende a 62 docentes.

Pastor (2019) especifico que la muestra es un conjunto de individuos que han sido seleccionados para poder realizar un procedimiento determinado y así poder recopilar datos; por ello la muestra es de tipo censal ya que se consideró al 100 % de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cisneros et al. (2022) indicaron que para realizar la recolección de datos se necesita una técnica y un instrumento, en ese sentido la encuesta será la técnica y el instrumento el cuestionario con preguntas en la escala de Likert, teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores, de esta manera se logrará analizar las respuestas respecto a la comunicación eficaz y trabajo en equipo.

La encuesta es una técnica que utilizo para recoger datos aplicando el cuestionario a un grupo de individuos, de esta manera se puede obtener las ideas,

pensamientos, opiniones de dichas personas, a los cuales se les formulo una serie de preguntas de acuerdo con el tema específico siguiendo algunos parámetros o reglas que nos dio como resultado generalidades.

Los jueces expertos fueron los validadores de los cuestionarios a usar ahora se nombran a los jueces expertos.

En la tabla 1 se presentan la cantidad de jueces que nos validaron los instrumentos y los años experiencia que tiene cada uno de ellos, para que se pueda utilizar los cuestionarios.

Tabla 1
Jueces expertos validadores de cuestionario

N° de Jueces	Apellido y Nombres	Años de experiencia
1er juez experto	Mg. Ortiz Delgado Jorge Luis	10 años
2do juez experto	Mg. Campano Silva Karen Arlett	10 años
3er juez experto	Mg. Conde Garay Marlon Gerardo	10 años

En la tabla 2 se presentó la variable 1 comunicación eficaz se utilizó el instrumento llamado cuestionario de comunicación eficaz validado por De la cruz en el año 2014; se divide en 3 dimensiones; la medición es por la escala tipo Likert ordinal; el coeficiente del Alfa de Cronbach nos da un valor de 0.809 el cual es aceptable y valida la fuerte confiabilidad de su uso.

Tabla 2
Cuestionario de comunicación eficaz

Cuestionario de comunicación eficaz	
Autor:	De la Cruz 2014
Año:	2022
Lugar:	Arequipa
Objetivo:	Recopilar información.
Población	62 docentes
Confiabilidad	0,809 de Alfa de Cronbach
Escala de medición Likert, ordinal	(5=siempre; 4=casi siempre; 3=a veces; 2=casi nunca; 1=nunca)
Niveles:	[alto55-75; medio35-54; bajo15-34]
Cantidad de ítems:	15-ítems
Tiempo:	20"

En la tabla 3 se presentó los baremos de las dimensiones y la comunicación eficaz.

Tabla 3
Baremos de las dimensiones y la variable comunicación eficaz

Baremos de comunicación eficaz y dimensiones				
Niveles	Comunicación Eficaz	Iniciativa	Inteligencia Intrapersonal	Empatía
Alto	55 a 75	18 a 25	18 a 25	18 a 25
Medio	35 a 54	12 a 17	12 a 17	12 a 17
Bajo	15 a 34	5 a 11	5 a 11	5 a 11

En la tabla 4 se presentó la variable 2 trabajo en equipo se utilizó el instrumento llamado cuestionario de trabajo en equipo validado por Palomo en 2017; se divide en 3 dimensiones; la medición es por la escala tipo Likert ordinal; el coeficiente del Alfa de Cronbach nos da un valor de 0.750 el cual es aceptable y alta confiabilidad de su uso.

Tabla 4
Cuestionario de trabajo en equipo

Cuestionario de trabajo en equipo	
Autor:	Palomo 2017
Año:	2022
Lugar:	Arequipa
Objetivo:	Recopilar información.
Población	62 docentes
Confiabilidad	0,750 de Alfa de Cronbach
Escala de medición Likert, ordinal	(5=siempre; 4=casi siempre; 3=a veces; 2=casi nunca; 1=nunca)
Niveles:	[alto81-110; medio51-80; bajo22-50]
Cantidad de ítems:	22-ítems
Tiempo:	25"

En la tabla 5 se presentó los baremos de las dimensiones y la variable trabajo en equipo.

Tabla 5
Baremos de las dimensiones y la variable trabajo en equipo

Niveles	Baremos de trabajo en equipo y dimensiones			
	Trabajo en equipo	Colaborar	Coordinar	Esfuerzo
Alto	81 a 110	29 a 40	26 a 35	26 a 35
Medio	51 a 80	19 a 28	16 a 25	16 a 25
Bajo	22 a 50	8 a 18	7 a 15	7 a 15

3.5 Procedimientos

Para realizar el proceso de indagación en esta investigación se inició con él envió de una solicitud de permiso a la administración del instituto superior tecnológico con el fin de conseguir la autorización de la administración y de esta

manera poder aplicar el instrumento y así realizar la aplicación de las encuestas a los docentes que laboran actualmente en la organización, se eligió el total de la población (población censal) al ser esta un número pequeño, se utilizó el programa estadístico SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

En la primera etapa se procedió a aplicar la estadística descriptiva donde se pudo observar las gráficas de frecuencia las cuales fueron interpretadas, además se debe considerar que estas tienen una base centrada en las variables y dimensiones, donde se obtuvieron los datos en las diferentes etapas de la aplicación del cuestionario.

En la segunda etapa se aplicó la estadística inferencial con el fin de llegar a conclusiones que puedan otorgar la adecuada base científica para poder tomar decisiones teniendo en cuenta la información recolectada, lo dicho anteriormente sirvió para la prueba de hipótesis de Rho Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se tomó en cuenta los principios de ética en esta investigación, ajustados por el principio de justicia, no maleficencia y respeto por los participantes de estudio. Por ello, se obtuvo el consentimiento de cada uno de los participantes, informándoles sobre el objetivo y alcance de su aporte al estudio realizado, respetando su aporte.

Para que esta investigación tenga sustento en bases éticas, se solicitó el consentimiento de los individuos que participaron en dicha investigación, manteniendo en reserva sus identidades, además esta investigación no contiene ningún elemento considerado copia.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

La población encuestada estuvo conformada por 62 docentes que llenaron el cuestionario respondiendo las preguntas en su totalidad; todos ellos respondieron favorablemente el consentimiento informado con la respuesta si estoy de acuerdo.

En la tabla 6 se mostró el tipo de género de los docentes encuestados en femenino son 35 y en masculino son 27 del total de 62 personas.

Tabla 6
Cuadro de frecuencia de género de docentes encuestados

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	35	56,5%
Masculino	27	43,5%
Total	62	100%

Se realiza el análisis descriptivo de los niveles de comunicación eficaz y sus dimensiones.

En la tabla 7 se presentaron los niveles para la variable comunicación eficaz, donde se mostró un nivel medio 27,4%, y alto de 72,6%; en la dimensión iniciativa un nivel medio 9,7%, y alto de 90,3%; en la dimensión inteligencia intrapersonal un nivel medio 12,9%, y alto de 87,1%; y finalmente en la dimensión empatía un nivel medio 48,4%, y alto de 51,6% de un total de 62 docentes.

Tabla 7
Cuadro de frecuencia de comunicación eficaz y sus dimensiones en docentes encuestados

Niveles	Comunicación Eficaz		Iniciativa		Inteligencia Intrapersonal		Empatía	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	17	27,4%	6	9,7%	8	12,9%	30	48,4%
Alto	45	72,6%	56	90,3%	54	87,1%	32	51,6%
Total	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%

Se realiza el análisis descriptivo de los niveles de trabajo en equipo y sus dimensiones

En la tabla 8 se presentaron los niveles para la variable trabajo en equipo, donde se mostró un nivel medio 38,7%, y alto de 61,3%; en la dimensión colaborar un nivel medio 25,8%, y alto de 74,2%; en la dimensión coordinar un nivel medio 38,7%, y alto de 61,3%; y finalmente en la dimensión esfuerzo un nivel medio 51,6%, y alto de 48,4% de un total de 62 docentes.

Tabla 8
Cuadro de frecuencia de trabajo en equipo y sus dimensiones en docentes encuestados

Niveles	Trabajo en equipo		Colaborar		Coordinar		Esfuerzo	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	24	38,7%	16	25,8%	24	38,7%	32	51,6%
Alto	38	61,3%	46	74,2%	38	61,3%	30	48,4%
Total	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%

En la tabla 9, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a las variables y sus dimensiones en el cual se usó 62 docentes encuestados con la finalidad de identificar el grado de normalidad; el resultado mostró que los valores de significancia son menores y mayores a 0,05 donde la comunicación eficaz dio un valor de ,059 y el trabajo en equipo ,021; ante el resultado se demostró que las variables presenta una distribución variadas, por ello se optó por realizar el coeficiente Rho de Spearman para contrastar las hipótesis con la correlación de las variables.

Tabla 9
Prueba de normalidad de las variables comunicación eficaz y trabajo en equipo

Pruebas de normalidad			
Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación eficaz	,110	62	,059
Iniciativa	,189	62	,000
Inteligencia Intrapersonal	,184	62	,000
Empatía	,164	62	,000
Trabajo en equipo	,123	62	,021
Colaborar	,150	62	,001
Coordinar	,142	62	,003
Esfuerzo	,184	62	,000

Análisis inferencial

El desarrollo de la prueba de hipótesis ha sido calculado con el método de Spearman, teniendo en cuenta que los instrumentos tienen cualidades ordinales; por tal razón se aplicó el nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%).

La regla de decisión aplicada fue:

Si "p" (sig.) < 0,05, se rechaza H_0 y acepta H_i

Si "p" (sig.) > 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_i

Se comprueba la hipótesis general.

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

H_i: Existe relación significativa entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

En la tabla 10 del coeficiente de Rho de Spearman se observó la existencia de una relación entre la comunicación eficaz y trabajo en equipo donde el resultado que arrojó es de $p = ,000$ y el coeficiente de correlación es de $,595^{**}$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 10
Prueba de Rho de Spearman de correlación de variables comunicación eficaz y trabajo en equipo

Correlaciones Rho de Spearman		
Variables		Var. Depen. Trabajo en equipo
	Coeficiente de correlación	,595**
Var. Indep. Comunicación eficaz	Sig. (bilateral)	,000
	N	62

Se comprueba la hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la iniciativa de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la iniciativa de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

En la tabla 11 del coeficiente de Rho de Spearman se observó la existencia de una relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo donde el resultado que arrojó es de $p = ,000$ y el coeficiente de correlación es de $,582^{**}$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 11
Prueba de Rho de Spearman de correlación de la iniciativa y el trabajo en equipo

Correlaciones Rho de Spearman		
Dimensión y variable		Var. Depen. Trabajo en equipo
	Coeficiente de correlación	,582**
Dimensión 1 Iniciativa	Sig. (bilateral)	,000
	N	62

Se comprueba la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación intrapersonal de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

H_i: Existe relación significativa entre la comunicación intrapersonal de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

En la tabla 12 del coeficiente de Rho de Spearman se observó la existencia de una relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo donde el resultado que arrojó es de $p = ,000$ y el coeficiente de correlación es de $,487^{**}$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 12
Prueba de Rho de Spearman de correlación de la inteligencia intrapersonal y el trabajo en equipo

Correlaciones Rho de Spearman		
Dimensión y variable		Var. Depen. Trabajo en equipo
	Coeficiente de correlación	,487**
Dimensión 2 Inteligencia intrapersonal	Sig. (bilateral)	,000
	N	62

Se comprueba la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la empatía de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

H_i: Existe relación significativa entre la empatía de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

En la tabla 13 del coeficiente de Rho de Spearman se observó la existencia de una relación entre la iniciativa y el trabajo en equipo donde el resultado que arrojó es de $p = ,089$ y el coeficiente de correlación es de $,218$; por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 13
Prueba de Rho de Spearman de correlación de la empatía y el trabajo en equipo

Correlaciones Rho de Spearman		
Dimensión y variable		Var. Depen. Trabajo en equipo
	Coeficiente de correlación	,218
Dimensión 3 Empatía	Sig. (bilateral)	,089
	N	62

V. DISCUSIÓN

Este estudio guarda relación con el objetivo general, donde Vilca (2019) explica la existencia de relación de la comunicación asertiva que tiene las instituciones donde los niveles son regulares y la satisfacción laboral de los docentes es favorable y el clima laboral se torna más agradable para las actividades laborales en ese sentido se afirmó que esto se debe a la práctica regular de la aserción, comunicación no verbal, autoestima y comunicación interpersonal. Además en otro estudio realizado por Escobar et al. (2020) explicaron que la virtualidad se da por ciertos temores de acercamiento, donde el temor es un factor que determina el trabajar colaborativamente en el ámbito académico, el problema se encuentra en la falta de tiempo o las características de sus integrantes usando la tecnología como medio de uso habitual; dicha práctica permitió conocer la temática del desenvolvimiento de las acciones colaborativas, además desarrollo actividades que sirvieron para el crecimiento de los individuos que deben enfrentar situaciones donde deben relacionarse con otros, finamente explicaron que los estudiantes tienen diferentes características donde la tecnología facilita el acceso a la información, sin embargo se deben adaptar a las diferentes tipologías de learning.

Una teoría de comunicación presentada por Boni (2008) define que la comunicación procede de la interacción de personas y que éstas sirven para poder transmitir una información en las cuales los departamentos de las empresas pueden estar más alineados y ejercen una actividad ordenada y organizada también se utiliza dentro de los medios electorales para poder trasladar información a las masas donde se genera acciones interrelacionadas por ello la teoría propuesta por Lazarsfeld rebate algunos conceptos sobre el sentido del mensaje y los medios de transmisión que se canalizan directamente hacia las personas cuáles pueden tener opciones de filtrar información y divulgar aquellas condiciones que sean favorables y manipulables entre las personas. De la misma manera, Ander (2001) determinó que la teoría del trabajo en equipo son ciertas acciones de la persona donde el individuo posee la capacidad para desarrollar actividades y resolver problemas con criterio donde se realizan trabajos en conjunto que estas van a determinar las

experiencias sobre problemas complejos colaborativos dónde las actividades interrelacionadas entre personas son necesarias y éstas ayudan a crear lazos más fuertes y fortalecen a una sociedad por ello que el trabajo en equipo es importante gestionarlo entre cada persona y cada organización porque también se desprenden conocimientos independientes de la persona para tomar una decisión y fortalecer las actividades interdisciplinarias.

Al realizar las contrastaciones de los resultados se puede observar que los antecedentes concuerdan con los resultados de la investigación y nos determina la existencia de la relación entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo presentando una relación y con ello se rechaza la hipótesis nula.

Siguiendo con los estudios que guardan relación con el objetivo específico 1, donde Dorien (2019) explicó que los efectos de la precariedad laboral y neuroticismo y la interacción de estas variables en iniciativa personal según el valor $p=,001$ demostró la relación entre ellas; siguiendo con Ayoví (2019) explicó que los CEOs orientan al trabajo en equipo donde cada uno de los individuos pertenecientes aplican de manera inteligente sus capacidades, se aprovecha las potencialidades de cada uno y de esta manera la organización se beneficia ya que se evidenció su crecimiento obteniendo los logros planteados. Para Ochoa (2020) explicó que un número menor de docentes trabaja en equipo activamente por las condiciones favorables en su entorno laboral, es así que esta praxis es considerada como una herramienta a tomar en cuenta por ser de mucha utilidad y su buena práctica influye como un condicionante motivacional para alcanzar los resultados necesarios.

Las teorías explicadas por Alles (2004) definió que la iniciativa es la actitud constante del individuo para adelantarse a los demás en su proceder, se entiende como la manera de actuar marcando un rumbo y realizando acciones concretas. Además Ander (2001) se apegó a la teoría de trabajo en equipo; como acciones de la persona posee la capacidad que para desarrollar actividades y resolver problemas con criterio que se realizan trabajos en conjunto que estas van a determinar las experiencias sobre problemas complejos colaborativos dónde las

actividades interrelacionadas entre personas son necesarias y éstas ayudan a crear lazos más fuertes y fortalecen a una sociedad por ello que el trabajo en equipo es importante gestionarlo entre cada persona y cada organización porque también se desprenden conocimientos independientes de la persona para tomar una decisión y fortalecer las actividades interdisciplinarias.

Al realizar las contrastaciones de los resultados se puede observar que los resultados de los antecedentes concuerdan con los resultados de la investigación y nos determina la existencia de la relación entre la iniciativa y el trabajo equipo presentando una correlación positiva.

Siguiendo con los estudios que guardan relación con el objetivo específico 2; Mohamed et al. (2019) explicó que las habilidades de competencia entre las personas se acentúan cuando existe un apego colaborativo determinando la cohesión de trabajo en equipo y que esto es un factor que determina la inteligencia interpersonal e intrapersonal. Por un lado, Galarza (2020) explicó que el 9,64% de los estudiantes tienen un nivel bajo de comunicación y el mayor porcentaje lo determina con un 77,11% de buena comunicación el cual es favorable para el trabajo en equipo, finalmente define que la comunicación eficaz se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo con un valor $p=0,003$ en los estudiantes.

De acuerdo con las teorías, Hidalgo et al. (2018) explicaron que la inteligencia intrapersonal es un conjunto de pensamientos y sentimientos que logran conectar el mundo interior con el exterior del individuo. Además Ander (2001) menciona que la teoría de trabajo en equipo determina las acciones de la persona las cuales poseen la capacidad que para desarrollar actividades y resolver problemas con criterio que se realizan trabajos en conjunto que estas van a determinar las experiencias sobre problemas complejos colaborativos dónde las actividades interrelacionadas entre personas son necesarias y éstas ayudan a crear lazos más fuertes y fortalecen a una sociedad por ello que el trabajo en equipo es importante gestionarlo entre cada persona y cada organización porque también se

desprenden conocimientos independientes de la persona para tomar una decisión y fortalecer las actividades interdisciplinarias.

Al realizar las contrastaciones de los resultados se puede observar que los resultados de los antecedentes concuerdan con los resultados de la investigación y nos determina la existencia de la relación entre la inteligencia intrapersonal y el trabajo equipo presentando una correlación positiva.

Siguiendo con los estudios que guardan relación con el objetivo específico 3, Carpio (2019) explicó que el diálogo es una sucesión que deja bases para generar empatía entre los involucrados y a la par, esta misma aporta a que los individuos sean motivados a realizar acciones en beneficio del otro; En este sentido, se logra abordar el conflicto brindando soluciones rápidas y eficientes sobrepasando el consenso y más bien fortaleciendo negociación; otro estudio Choque (2021) determina que existe una relación directa entre la empatía y las habilidades sociales, donde el valor $p = .002$ entre estas variables, ya que a más empatía se visualizan mejores relaciones interpersonales al final el estudio mostró el alto grado de empatía, y las habilidades sociales de los estudiantes. Por un lado Sucari & Quispe (2019) expresó que la relación del trabajo en equipo es favorable con un valor $p = 0.008$ de correlación entre las variables; en este sentido se deja establecido que el trabajo en equipo docente influye directamente en el cumplimiento de los objetivos relacionados a la gestión académica.

Una de las teorías explicadas por Hogan (1969) indica que la empatía como la intención de comprensión de los pensamientos de los otros individuos, es decir la forma en que se construye una idea sobre la mentalidad de los otros; explicó que para la empatía se determina los indicadores apoyo, provecho y complemento. Por un lado Ander (2001) se apega a la teoría de trabajo en equipo; como acciones de la persona donde posee la capacidad para desarrollar actividades y resolver problemas con criterio que se realizan trabajos en conjunto que estas van a determinar las experiencias sobre problemas complejos colaborativos donde las actividades interrelacionadas entre personas son necesarias y éstas ayudan a crear lazos más fuertes y fortalecen a una sociedad por ello que el trabajo en equipo es

importante gestionarlo entre cada persona y cada organización porque también se desprenden conocimientos independientes de la persona para tomar una decisión y fortalecer las actividades interdisciplinarias.

Al realizar las contrastaciones de los resultados se puede observar que los resultados de los antecedentes no concuerdan con los resultados de la investigación y nos determina la no existencia de la relación entre la empatía y el trabajo equipo presentando una correlación positiva.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva significativa entre la comunicación eficaz y trabajo equipo en los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.
- Segundo:** Se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva significativa entre la iniciativa y el trabajo equipo en los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.
- Tercero:** Se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva significativa entre la inteligencia intrapersonal y el trabajo equipo en los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.
- Cuarto:** Se acepta la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación entre la empatía y el trabajo equipo en los docentes de una institución superior privada en Arequipa, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Recomendamos potencializar la comunicación interna dentro de la institución educativa y de esta forma poder lograr la eficacia a través de diversos planes que permitan incluir acciones participativas de los docentes que son parte de la institución con el fin de fortalecer la comunicación en el trabajo en equipo.

Segundo: Recomendamos a los coordinadores de la institución implementar el empoderamiento como estrategia de la organización para influir en tomar de la iniciativa de los docentes en sus actividades académicas y con ello las áreas de coordinación institucional serán los responsables directos en la motivación y resolución de conflictos entre docentes, asimismo reconocer el buen desempeño laboral.

Tercero: Recomendamos a la institución prestar atención fundamental a los procesos internos de comunicación entre los docentes, pudiendo contar con el apoyo continuo de especialistas en el manejo de emociones, teniendo en cuenta que las ideas y sentimientos que muestran en su desempeño laboral son fundamentales para el fortalecimiento de su rol en la institución.

Cuarto: Recomendamos a la institución de la mano de sus autoridades poder elaborar diferentes metodologías que ayuden con el cumplimiento de las actividades propuestas y de esta manera contribuir con la empatía entre los docentes en el cumplimiento de los objetivos de la misma organización fortaleciendo el apoyo y colaboración.

REFERENCIAS

- Agencia de Calidad de la Educación. (2019). Expectativas educativas. *Editorial: Agencia de Calidad de La Educación*.
http://archivos.agenciaeducacion.cl/Expectativas_educativas.pdf
- Agencia Peruana de Noticias. (2021). La importancia de la comunicación organizacional en las empresas. *Editorial: Andina*.
<https://andina.pe/agencia/noticia-la-importancia-de-comunicacion-organizacional-las-empresas-852709.aspx>
- Alles, M. (2004). Diccionario de comportamientos gestión por competencias. *Editorial Granica*.
https://www.academia.edu/18713127/Diccionario_de_Comportamientos_Gestión_por_Competicencias_Martha_Alles
- Ander Egg, E. (2001). El trabajo en equipo. *Editorial Progreso*.
<https://cutt.ly/yLuGLPq>
- Arsham, H. (2002). Modelos deterministas: optimización lineal. *Book Selección: Universidad Estatal De Bolívar, 6*. <https://cutt.ly/vLuZA2M>
- Ayala Llamocca, C. (2021). Comunicación efectiva y trabajo en equipo en los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Especial María Madre, Callao, 2020. *Tesis de Maestría - Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle."* <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6356>
- Ayoví Caicedo, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations. *Revista Científica: FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*, 4(10), 58–76.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Revista: Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030140202>
- Beauregard, L. A., Bouffard, R., & Duclos, G. (2005). Autoestima: Para quererse más y relacionarse mejor. *Editorial: Narcea Ediciones, 6*.
<https://cutt.ly/GLuDgA0>
- Bello, C. (2019). Effective communication from educational management. *Revista:*

- Revista Electrónica de Ciencias de La Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 2(3), 24–40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7276113>
- Boni, F. (2008). Teorías de los medios de comunicación. *Book Selección: Univ. Autònoma de Barcelona*. <https://cutt.ly/4LuiLz7>
- Cárdenas Tapia, V. R., Paredes Pérez, M. A., Sánchez Rojas, P. M., & Alania Contreras, R. D. (2022). Training and development of management skills programs to improve the organizational commitment of civil servants in a Peruvian municipality in times of covid-19. *Revista: Conrado*, 18(85), 435–441. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200435&lng=es&tlng=pt
- Carmona, F. L. G., & Ramos, C. L. S. (2020). Teamwork mediated by Facebook: An initiative of university students. *Revista: Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 6(1), 161–182. <https://doi.org/https://doi.org/10.22402/j.rdipecs.unam.6.1.2020.201.161-182>
- Cassel, J. (1976). The contribution of the social environment to host resistance: the Fourth Wade Hampton Frost Lecture. *Revista: American Journal of Epidemiology*, 104(2), 107–123. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.454.1555&rep=rep1&type=pdf>
- Chiavenato, I. (1988). Human resources management. *Editorial: Mc Graw Hill*. <https://cutt.ly/LLyKruT>
- Choque Yupanqui, F. A. (2021). Empatía y relaciones interpersonales en estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Especialidad Ciencias Sociales. *Tesis de Maestría - UNSAAC*. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5659/253T20211003_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cisneros Caicedo, A. J., Guevara García, A. F., Urdánigo Cedeño, J. J., & Garcés Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Revista: Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
- Corrales Felipe, H., Norabuena Figueroa, P., Ocaña Fernández, Y., Ramírez Asís, E., Fuster Guillén, D., & Hernández, R. M. (2019). Empatía en estudiantes de

- psicología de dos universidades peruanas. *Revista de Psicología*, 9(1), 31–44.
<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/298>
- Cruz, E. Y. E., & Jácome, K. T. Y. (2018). Internal communication strategies to strengthen the corporate identity of a security company located in the city of Guayaquil-Ecuador. *Revista Científica: Espacios*, 39(24), 20.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>
- Cusi Flores, S., & Estrada Silva, S. G. (2018). Trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa N 50429 María Natividad Honor Ortiz de Patria. *Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34131>
- D'Aprix, R. (1999). Communication for change: Connecting the workplace to changing market demands. *Editorial: Ediciones Granica SA*.
<https://www.amazon.com/-/es/Roger-DAprix/dp/0787901997>
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). Effective communication and teamwork. *Editorial Torrosa: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*, 1–135.
<https://www.torrossa.com/en/resources/an/2959036>
- De las Heras León, M. E. (2015). UF0927 - Gestión del equipo de trabajo del almacén. *Editorial Elearning, SL*. <https://cutt.ly/yLuPT4o>
- Demonte, V. (1999). Gramática descriptiva de la lengua española: Sintaxis básica de las clases de palabras. *Editorial: Espasa Calpe Mexicana*, 1.
<https://cutt.ly/uZpTiu7>
- Escobar, L. F. S., Martínez, J. L. P., & Rojas, M. P. (2020). Teamwork is also possible in virtuality. *Revista Reflexiones y Saberes*, 13, 58–62.
<http://34.231.144.216/index.php/RevistaRyS/article/view/1222>
- Fontalvo Sánchez, Y., & Ventura Jiménez, A. (2021). Effective communication: mediation strategy to strengthen dialogue between teachers and parents. *Tesis de Maestría - Corporación Universidad de La Costa*.
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7965>
- Galarza, C. A. R. (2021). Experimental research designs. *Revista Ciencia América: Revista de Divulgación Científica de La Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), 1–7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890336>
- Galarza Zarate, S. Y. (2020). Comunicación eficaz y trabajo en equipo de estudiantes de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho,

2020. *Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53615>
- García Moreno, A. M., Martelo Gómez, R. J., & Ruiz Cabezas, M. R. (2020). Characterization of team work for some university centers of the Colombian Caribbean: an approach to the case of administrative and teaching staff. *Revista Espacios*, 41(16).
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n16/20411613.html>
- Gardner, H. (2005). Inteligencias múltiples. *Revista: Paidós Barcelona*, 46.
[http://www.materialesic.es/transicion/apuntes/Gardner,Howard-inteligencias.multiples,la.teoria.en.la.practica\(intro\).pdf](http://www.materialesic.es/transicion/apuntes/Gardner,Howard-inteligencias.multiples,la.teoria.en.la.practica(intro).pdf)
- Garzón Cabrera, sally L. (2017). Evaluation of jobs of the administrative staff of the Catholic University of Cuenca, Azogues headquarters 2017. *Tesis de Maestría - Univerisdad de Cienicas Médicas*.
[http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28150/1/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28150/1/PROYECTO_DE_INVESTIGACIÓN.pdf)
- Garzón Castrillón, A. M., & Luiz Fisher, A. (2008). Theoretical model of organizational learning. *Revista EBSCOs: Pensamiento & Gestión*, 24.
<https://cutt.ly/zLuOHor>
- Gonzales, G. F. (2022). La investigación básica y el Premio Nobel de Química 2021. *Revista Científica: Acta Herediana*, 65(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.20453/ah.v65i1.4202>
- Hernández Carrera, R. M. (2019). Communication in the teaching-learning process: its role in the classroom as an educational tool. *CAUCE. Revista Internacional de Filología, Comunicación y Sus Didácticas*, 41.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/CAUCE/article/view/9244>
- Hernández Rosado, M., Lluesma Rojas, M. D. L. C., & De Veras Olivera, B. (2019). Toward an effective communication. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142019000200006&script=sci_arttext&tlng=pt
- Hidalgo Fuentes, S., Sospedra Baeza, M. J., & Martínez Álvarez, I. (2018). Analysis of multiple intelligences and creativity in university students. *Revista: Ciencias Psicológicas*, 12(2), 271–280.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1691>

- Hogan, R. (1969). Development of an empathy scale. *Revista: Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 33(3), 307. <https://psycnet.apa.org/record/1969-12966-001>
- Kramer, R. (1990). Collaborating: Finding common ground for multiparty problems. *Revista: Academy of Management Review*, 15(3). <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1990.4309133?journalCode=amr>
- Kraut, R. E., & Streeter, L. A. (1995). Coordination in software development. *Revista: Communications of the ACM*, 38(3), 69–82. <https://cutt.ly/aLuLbYr>
- Lazos, E. (2008). Self-Knowledge: A Tense Idea. *Revista Científica: Diánoia*, 53(61), 169–188. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502008000200006
- Lopez Escalante, B. (2021). Influencia del trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas Yurimaguas, 2019. *Tesis de Maestría - Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle" de Educación*. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6039>
- Macías, M., Tamayo, M., & Cerda, M. (2019). Resistance to change in organizations: proposal to minimize. *Revista: Palermo Business Review*, 1(19), 39–53. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_02.pdf
- Martinez de Velasco, A., & Nosnik Ostrowiak, A. (1988). Practical Organizational Communication: A Management Manual. *Editorial: Trillas. México*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1263>
- Melgarejo, T. F. V. (2021). Aprendizaje cooperativo y la formación docente por competencias en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. *Revista: Horizonte de La Ciencia*, 11(20), 234–242. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570965027018/570965027018.pdf>
- Menegat, J., Fanfa Sarmiento, D., & Calderón, A. I. (2018). Principios de responsabilidad social en la Educación Superior: tendencias en la gestión de instituciones confesionales. *Revista: Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 12(1), 59–80. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162018000100005&script=sci_arttext&tlng=pt

- Mohamed Abdel-Haq, E., Mohamed Amin, M., Sabry Helwa, H., & Abdel-Hady Abdel-Gawad, R. (2019). Using Interpersonal and Intrapersonal Intelligences for Developing EFL Grammatical Competence among Preparatory School Pupils. *Revista Científica: Benha University*, 30(2), 118-122. https://journals.ekb.eg/article_61157_6c9ecfd44d2de924bf3336d007a1fbc9.pdf
- Molina Gómez, A., Roque Roque, L., Garcés Garcés, B., Rojas Mesa, Y., Dulzaides Iglesias, M., & Selín Ganén, M. (2015). The communication process mediated by information technologies. Advantages and disadvantages in different spheres of social life. *Revista Scielo: MediSur*, 13(4), 481–493. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000400004&lng=es&tlng=es
- Murphy, N. M. (1977). Support Systems and Mutual Help: Multidisciplinary Explorations. *Revista: American Journal of Psychiatry*, 134(11), 1322–1322. <https://ajp.psychiatryonline.org/doi/abs/10.1176/ajp.134.11.1322?journalCode=ajp>
- Ochoa Alvarez, G. M. (2020). Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019. *Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44868>
- Otárola, Á. G., & Valverde, M. G. R. (2019). Teamwork and business management simulation in the virtual classroom. *Revista: REGIES de Gestión de La Innovación*, 4(1), 93–114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306687>
- Palomino Macavilca, J. S. (2019). La comunicación asertiva para mejorar los procesos de gestión educativa. *Tesis de Maestría - Universidad Inca Garcilaso de La Vega*. <https://1library.co/document/q5wedxgq-comunicacion-asertiva-mejorar-procesos-gestion-educativa.html>
- Palomo Vadillo, M. T. (2007). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. *Editorial: Esic*, 4. <https://books.google.com.ec/books?id=bs6p4cKICo0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. *Revista: Pueblo Continente*, 30(1), 245–247.

- https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=Fj5uzRIAAAAJ&citation_for_view=Fj5uzRIAAAAJ:u5HHmVD_uO8C
- Plua Pincay, M. S. (2020). Competencia digital y comunicación interna en los docentes de la Unidad Educativa Violeta Luna Carrera, Ecuador 2019. *Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43417>
- Quintana Rojas, R. P. (2019). Plan de estrategias en comunicación asertiva para mejorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la IE N° 16020, del distrito de Jaén, provincia Jaén–2019. *Tesis de Maestría - Universidad Señor de Sipán*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5858>
- RAE. (2020). Spanish dictionary. *Web Pag: Real Academia Española*.
<https://www.rae.es/>
- Ribeiro, L., & Bastanzo, J. (1994). The effective communication. *Editorial: Urano*, 4, 90. <https://cutt.ly/ILyLQAO>
- Rizo García, M. (2013). Communication and interculturality reflections on an indissoluble relationship. *Revista: Global Media Journal México*, 10(19), 2–18.
<https://www.redalyc.org/pdf/687/68726424002.pdf>
- Rodriguez Gallego, A. (2013). Escuelas de familia moderna bloque III documentación sobre las competencias. *Revista: Modelo de Desarrollo Moderna Económico de Navarra*. <https://mydokument.com/escuelas-de-familia-moderna-bloque-iii-documentacion-sobre-las-competencias.html>
- Rodríguez Perón, J. M. (2020). Teamwork as a transversal competence of the teaching staff in higher medical teaching. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(4), e597. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000400010&lng=es&tlng=es.
- Sánchez Molina, A. A., & Murillo Garza, A. (2021). Methodological approaches in historical research: quantitative, qualitative and comparative. *Revista: Debates Por La Historia*, 9(2), 147–181.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Sánchez, R. C. (2019). Diálogo y Empatía: La Función de la Capacidad de Empatía en el Diálogo Intercultural (Doctoral dissertation, Pontificia). *Revista Proquest - Universidad Catolica Del Peru-CENTRUM Catolica Del Perú*.

- <https://www.proquest.com/openview/46a17517b677539fc15ff976cab19877/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>
- Schützeichel, R. (2015). Teorías sociológicas de la comunicación. *Revista Científica - Universidad Iberoamericana Ciudad de México*.
https://www.researchgate.net/profile/Javier-Torres-Nafarrate/publication/325396655_Teorias_Sociologicas_de_la_Comunicacion/links/5b8da25c299bf114b7f04a80/Teorias-Sociologicas-de-la-Comunicacion.pdf
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Team teaching work and its relationship with school management commitments in secondary education. *Revista: Innova Educación*, 1(2), 156–171.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Taylor, S. A., & Baker, T. L. (1994). An assessment of the relationship between service quality and customer satisfaction in the formation of consumers' purchase intentions. *Revista: Journal of Retailing*, 70(2), 163–178.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0022435994900132>
- Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M. (2011). Teamwork competence: definition and categorization. *Profesorado: Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 15(3), 329–344.
<https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46434/017556.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tziner, Aharon, & Chernyak-Hai, L. (2012). Perspectives on Groups and Work Teams in the Workplace. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 28(1), 51–66. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622012000100005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Valencia Cervantes, G. K. (2021). Relación entre la comunicación interna y la resistencia al cambio en el personal docente de una empresa educativa, ubicada en Lurigancho – Lima. *Tesis de Maestría - Universidad Ricardo Palma*.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4297>
- Van der Drift, D. (2019). The Role of Personal Initiative. *Revista: TilBurg University*.
<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=150321>
- Vernieri, M. J. (2006). Adolescencia y autoestima. *Editorial Bonum*.

<https://cutt.ly/aLuS0kh>

Vilca Medina, I. (2019). Comunicación asertiva y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Patambuco-2019. *Tesis de Maestría: Universidad Nacional Del Altiplano Puno.*
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12261>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la iniciativa de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022? ¿Qué relación existe entre la comunicación intrapersonal de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, en Arequipa- 2022? ¿Qué relación existe entre la empatía de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa- 2022? 	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer la relación existente entre la iniciativa de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. Establecer la relación existente entre la comunicación intrapersonal de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. Establecer la relación existente entre la empatía de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa- 2022. 	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre la comunicación eficaz y el trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la iniciativa de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. existe relación significativa entre la comunicación intrapersonal de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. Existe relación significativa entre la empatía de la comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo, Arequipa-2022. 	<p>VARIABLE 1: Comunicación eficaz</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Iniciativa Inteligencia intrapersonal Empatía <p>VARIABLE 2: Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Colaborar Coordinar Esfuerzo 	<p>Enfoque: Cuantitativo Sánchez & Murillo (2021)</p> <p>Alcance: Descriptivo correlacional Galarza (2021)</p> <p>Tipo de investigación: Investigación básica Gonzales (2022)</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Galarza (2021)</p> <p>Población Los 62 docentes de la institución superior tecnológica de turismo</p>	<p>Variable 1 Comunicación eficaz se utilizó el instrumento llamado cuestionario de comunicación eficaz validado por De la cruz en el año 2014.</p> <p>Variable 2 trabajo en equipo se utilizó el instrumento llamado cuestionario de trabajo en equipo validado por Palomo en 2017.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de comunicación eficaz y trabajo en equipo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	BAREMOS DE DIMENSIÓN	NIVEL DE RANGO	BAREMOS DE VARIABLE
Comunicación Eficaz	De la Cruz (2014), define que la comunicación eficaz es el medio que los individuos utilizan como mecanismo de información, en el cual se identifican algunos factores como el código que es la forma adecuada para expresar el mensaje, y así hacerlo llegar por varios caminos como señales, símbolos, letras, o por otros canales, y de esta manera finalmente pueda llegar al receptor, el cual analizará el mensaje recibido.	Para la variable se aplicó el cuestionario de comunicación eficaz, esta variable va a utilizar 03 dimensiones; Iniciativa, Inteligencia intrapersonal y Empatía que serán medidos con 08 indicadores y 15 ítems; con respuestas de escala Likert Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1); de nivel ordinal.	Iniciativa	Proactividad Proactivo Reactivo	1, 2, 3, 4, 5	Alto 18-25 Medio 12-17 Bajo 5-11	Ordinal	Alto 55-75 Medio 35-54 Bajo 15-34
			Inteligencia Intrapersonal	Autoconocimiento Autoimagen	6, 7, 8, 9, 10	Alto 18-25 Medio 12-17 Bajo 5-11		
			Empatía	Apoyo Provecho Complemento	11, 12, 13, 14, 15	Alto 18-25 Medio 12-17 Bajo 5-11		
Trabajo en equipo	Palomo (2017) menciona que el trabajo en equipo contiene una serie de acciones, metodologías, estrategias que son utilizados por los individuos para así lograr sus objetivos El equipo de trabajo para lograr alcanzar los objetivos planteados debe contar con un líder, el cual será responsable de todas las acciones a realizar por cada uno de los que lo integran	Para la variable se aplicó el cuestionario de trabajo en equipo; sus dimensiones son 3 las cuales son Colaborar, Coordinar y Esfuerzo; que serán medidos por 06 indicadores y 22 ítems; con respuestas de escala Likert Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1), de nivel ordinal	Colaborar	Compañerismo Empatía	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Alto 29-40 Medio 19-28 Bajo 8-18	Escala de Likert 5=siempre 4=casi siempre 3=a veces 2=casi nunca 1=nunca	Alto 81-110 Medio 51-80 Bajo 22-50
			Coordinar	Gestionar Optimizar	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Alto 26-35 Medio 16-25 Bajo 7-15		
			Esfuerzo	Expectativa Responsabilidad	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Alto 26-35 Medio 16-25 Bajo 7-15		

Anexo 3. Instrumento de comunicación eficaz



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador, reciba un amable saludo y a la vez le expreso mi más sentido agradecimiento por su valioso aporte al estudio titulado "LA COMUNICACIÓN EFICAZ Y EL TRABAJO EN EQUIPO ENTRE LOS DOCENTES DE UN INSTITUTO SUPERIOR PRIVADO, AREQUIPA-2022"

Autora:

Sheyla Bruney Ila Delgado Delgado

Sr.(a) encuestado autoriza la utilización de la información que proporcione mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta (Marque con un aspa su respuesta).

SI

NO

1= Nunca / 2= Casi nunca / 3= A veces
4= Casi siempre / 5= Siempre

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFICAZ

DIMENSIONES	ÍTEMS	DETALLE	ALTERNATIVAS				
			1	2	3	4	5
Iniciativa	1	Usted cuenta con disposición y apertura para realizar una actividad voluntariamente					
	2	Frente a una situación complicada, usted es proactivo					
	3	Toma usted de forma positiva las tareas asignadas por su equipo y las realiza en las fechas pactadas					
	4	Su autoconocimiento le ayuda en algunas oportunidades a ser más colaborativo					
	5	Usted trabaja colaborativamente con su equipo asignado					
Inteligencia Intrapersonal	6	Usted realiza actividades que le ayudan a mejorar la aceptación de sus compañeros					
	7	Considera usted que su imagen en la institución siempre es positiva					
	8	El autoconocimiento que tiene usted le ayuda a relacionarse favorablemente con sus colegas de trabajo					
	9	Usted cuida su imagen personal ante los demás compañeros de trabajo					
	10	Sus colegas lo aprecian por la actividad que realiza en la institución					
Empatía	11	Cuando presenta usted una duda, el personal responsable muestra interés en usted y le brinda la ayuda necesaria					
	12	Considera usted que existe compañerismo dentro de su centro laboral					
	13	Se realizan constantes capacitaciones en su institución, y esto le permiten un crecimiento en su desarrollo personal					
	14	Considera usted que la gerencia, está haciendo uso de la tecnología para complementar la óptima gestión de la institución					
	15	La comunicación es empática y clara entre los compañeros de trabajo					

Anexo 4. Instrumento de trabajo en equipo



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
Estimado colaborador, reciba un amable saludo y a la vez le expreso mi más sentido agradecimiento por su valioso aporte al estudio titulado "LA COMUNICACIÓN EFICAZ Y EL TRABAJO EN EQUIPO ENTRE LOS DOCENTES DE UN INSTITUTO SUPERIOR PRIVADO, AREQUIPA-2022"							
Autora: Sheyla Bruneylla Delgado Delgado							
Sr.(a) encuestado autoriza la utilización de la información que proporcione mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta (Marque con un aspa su respuesta).					SI	NO	
1=Nunca / 2=Casi nunca / 3= A veces 4= Casi siempre / 5= Siempre							
CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO							
DIMENSIONES	ÍTEMS	DETALLE	ALTERNATIVAS				
			1	2	3	4	5
Colaborar	1	Considera usted que en su institución se practica el compañerismo					
	2	Usted trabaja fácilmente con otras personas con puntos de vista diferentes logrando aplicar el compañerismo.					
	3	Se considera una persona amistosa que tiene la capacidad de relacionarse con sus compañeros dentro y fuera de la institución					
	4	Considera que la empatía influye directamente en el trabajo del día a día dentro de la institución					
	5	Le es difícil y/o complicado trabajar la empatía en la institución					
	6	Considera que en su institución todos los docentes cooperan con el fin de obtener un determinado resultado					
	7	En la institución se practica la cooperación entre compañeros de trabajo para un bien común					
	8	Considera que la colaboración se practica entre los compañeros de trabajo en la organización					
Coordinar	9	Considera usted que internamente la gestión es la más adecuada para la institución					
	10	En la institución a la que pertenece, existe buena coordinación para las acciones que se realiza para el bien común					
	11	Considera usted que en su organización se pone énfasis en perfeccionar o buscar la mejora en las actividades diarias para lograr el bienestar común					
	12	Considera usted que se logra optimizar el trabajo para un mejor desenvolvimiento en la institución					
	13	Considera usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las funciones que se le encomienda					
	14	En la institución a la que pertenece, se actúa con responsabilidad en cuanto a las actividades planificadas y desarrolladas por sus compañeros					
	15	Considera usted que en la institución, está presente la confianza entre compañeros					
Esfuerzo	16	Con su incorporación a la institución considera usted que ha logrado llenar las expectativas de los estudiantes y compañeros					
	17	En la institución la autoridad brinda la atención necesaria a los docentes					
	18	Siente usted que su empleador reconoce y valora los esfuerzos que usted realiza y por esas acciones le otorgan alguna recompensa					
	19	Cree que se brinda el estímulo necesario dentro de las actividades realizadas en la institución					
	20	En su institución se reconoce el esfuerzo y dedicación de los docentes en las actividades realizadas					
	21	Considera usted que la organización le otorga crecimiento profesional y personal					
	22	Siente que al pertenecer a su institución, usted ha logrado evolucionar en el aspecto laboral y personal					

Anexo 5. Validación de instrumento 1er juez experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN EFICAZ

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Iniciativa							
1	Usted cuenta con disposición y apertura para realizar una actividad voluntariamente	X		X		X		
2	Frente a una situación complicada, usted es proactivo	X		X		X		
3	Toma usted de forma positiva las tareas asignadas por su equipo y las realiza en las fechas pactadas	X		X		X		
4	Su autoconocimiento le ayuda en algunas oportunidades a ser más colaborativo	X		X		X		
5	Usted trabaja colaborativamente con su equipo asignado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Inteligencia intrapersonal							
6	Usted realiza actividades que le ayudan a mejorar la aceptación de sus compañeros	X		X		X		
7	Considera usted que su imagen en la institución siempre es positiva	X		X		X		
8	El autoconocimiento que tiene usted le ayuda a relacionarse favorablemente con sus colegas de trabajo	X		X		X		
9	Usted cuida su imagen personal ante los demás compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Sus colegas lo aprecian por la actividad que realiza en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Empatía							
11	Cuando presenta usted una duda, el personal responsable muestra interés en usted y le brinda la ayuda necesaria	X		X		X		
12	Considera usted que existe compañerismo dentro de su centro laboral	X		X		X		
13	Se realizan constantes capacitaciones en su institución, y esto le permiten un crecimiento en su desarrollo personal	X		X		X		
14	Considera usted que la gerencia, está haciendo uso de la tecnología para complementar la óptima gestión de la institución	X		X		X		
15	La comunicación es empática y clara entre los compañeros de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ortiz Delgado Jorge Luis DNI: 40222480
Especialidad del validador: Maestro en Comunicación y Marketing

Arequipa, 05 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Colaborar							
1	Considera usted que en su institución se practica el compañerismo	X		X		X		
2	Usted trabaja fácilmente con otras personas con puntos de vista diferentes logrando aplicar el compañerismo.	X		X		X		
3	Se considera una persona amistosa que tiene la capacidad de relacionarse con sus compañeros dentro y fuera de la institución	X		X		X		
4	Considera que la empatía influye directamente en el trabajo del día a día dentro de la institución	X		X		X		
5	Le es difícil y/o complicado trabajar la empatía en la institución	X		X		X		
6	Considera que en su institución todos los docentes cooperan con el fin de obtener un determinado resultado	X		X		X		
7	En la institución se practica la cooperación entre compañeros de trabajo para un bien común	X		X		X		
8	Considera que la colaboración se practica entre los compañeros de trabajo en la organización	X		X		X		
	DIMENSION 2: Coordinar	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera usted que internamente la gestión es la más adecuada para la institución	X		X		X		
10	En la institución a la que pertenece, existe buena coordinación para las acciones que se realiza para el bien común	X		X		X		
11	Considera usted que en su organización se pone énfasis en perfeccionar o buscar la mejora en las actividades diarias para lograr el bienestar común	X		X		X		
12	Considera usted que se logra optimizar el trabajo para un mejor desenvolvimiento en la institución	X		X		X		
13	Considera usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las funciones que se le encomienda	X		X		X		
14	En la institución a la que pertenece, se actúa con responsabilidad en cuanto a las actividades planificadas y desarrolladas por sus compañeros	X		X		X		
15	Considera usted que en la institución, está presente la confianza entre compañeros	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Esfuerzo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Con su incorporación a la institución considera usted que ha logrado llenar las expectativas de los estudiantes y compañeros	X		X		X		
17	En la institución la autoridad brinda la atención necesaria a los docentes	X		X		X		
18	Siente usted que su empleador reconoce y valora los esfuerzos que usted realiza y por esas acciones le otorgan alguna recompensa	X		X		X		
19	Cree que se brinda el estímulo necesario dentro de las actividades realizadas en la institución	X		X		X		
20	En su institución se reconoce el esfuerzo y dedicación de los docentes en las actividades realizadas	X		X		X		
21	Considera usted que la organización le otorga crecimiento profesional y personal	X		X		X		
22	Siente que al pertenecer a su institución, usted ha logrado evolucionar en el aspecto laboral y personal	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ortiz Delgado Jorge Luis **DNI:** 40222480
Especialidad del validador: Maestro en Comunicación y Marketing

Arequipa, 05 de mayo del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

 **Aplicativo**

 **Guía**

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ORTIZ DELGADO, JORGE LUIS DNI 40222480	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 16/10/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
ORTIZ DELGADO, JORGE LUIS DNI 40222480	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 21/01/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
ORTIZ DELGADO, JORGE LUIS DNI 40222480	MAESTRO EN COMUNICACIÓN Y MARKETING Fecha de diploma: 08/01/20 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matricula: 30/11/2017 Fecha egreso: 09/10/2018	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 6. Validación de instrumento 2do juez experto



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN EFICAZ

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Iniciativa								
1	Usted cuenta con disposición y apertura para realizar una actividad voluntariamente	X		X		X		
2	Frente a una situación complicada, usted es proactivo	X		X		X		
3	Toma usted de forma positiva las tareas asignadas por su equipo y las realiza en las fechas pactadas	X		X		X		
4	Su autoconocimiento le ayuda en algunas oportunidades a ser más colaborativo	X		X		X		
5	Usted trabaja colaborativamente con su equipo asignado	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Inteligencia intrapersonal								
6	Usted realiza actividades que le ayudan a mejorar la aceptación de sus compañeros	X		X		X		
7	Considera usted que su imagen en la institución siempre es positiva	X		X		X		
8	El autoconocimiento que tiene usted le ayuda a relacionarse favorablemente con sus colegas de trabajo	X		X		X		
9	Usted cuida su imagen personal ante los demás compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Sus colegas lo aprecian por la actividad que realiza en la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Empatía								
11	Cuando presenta usted una duda, el personal responsable muestra interés en usted y le brinda la ayuda necesaria	X		X		X		
12	Considera usted que existe compañerismo dentro de su centro laboral	X		X		X		
13	Se realizan constantes capacitaciones en su institución, y esto le permiten un crecimiento en su desarrollo personal	X		X		X		
14	Considera usted que la gerencia, está haciendo uso de la tecnología para complementar la óptima gestión de la institución	X		X		X		
15	La comunicación es empática y clara entre los compañeros de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Campano Silva Karen Arlett DNI: 43109485

Especialidad del validador: Maestra en Dirección y Gestión de Empresas Turísticas

Arequipa, 04 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Colaborar							
1	Considera usted que en su institución se practica el compañerismo	X		X		X		
2	Usted trabaja fácilmente con otras personas con puntos de vista diferentes logrando aplicar el compañerismo.	X		X		X		
3	Se considera una persona amistosa que tiene la capacidad de relacionarse con sus compañeros dentro y fuera de la institución	X		X		X		
4	Considera que la empatía influye directamente en el trabajo del día a día dentro de la institución	X		X		X		
5	Le es difícil y/o complicado trabajar la empatía en la institución	X		X		X		
6	Considera que en su institución todos los docentes cooperan con el fin de obtener un determinado resultado	X		X		X		
7	En la institución se practica la cooperación entre compañeros de trabajo para un bien común	X		X		X		
8	Considera que la colaboración se practica entre los compañeros de trabajo en la organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Coordinar	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera usted que internamente la gestión es la más adecuada para la institución	X		X		X		
10	En la institución a la que pertenece, existe buena coordinación para las acciones que se realiza para el bien común	X		X		X		
11	Considera usted que en su organización se pone énfasis en perfeccionar o buscar la mejora en las actividades diarias para lograr el bienestar común	X		X		X		
12	Considera usted que se logra optimizar el trabajo para un mejor desenvolvimiento en la institución	X		X		X		
13	Considera usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las funciones que se le encomienda	X		X		X		
14	En la institución a la que pertenece, se actúa con responsabilidad en cuanto a las actividades planificadas y desarrolladas por sus compañeros	X		X		X		
15	Considera usted que en la institución, está presente la confianza entre compañeros	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Esfuerzo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Con su incorporación a la institución considera usted que ha logrado llenar las expectativas de los estudiantes y compañeros	X		X		X		
17	En la institución la autoridad brinda la atención necesaria a los docentes	X		X		X		
18	Siente usted que su empleador reconoce y valora los esfuerzos que usted realiza y por esas acciones le otorgan alguna recompensa	X		X		X		
19	Cree que se brinda el estímulo necesario dentro de las actividades realizadas en la institución	X		X		X		
20	En su institución se reconoce el esfuerzo y dedicación de los docentes en las actividades realizadas	X		X		X		
21	Considera usted que la organización le otorga crecimiento profesional y personal	X		X		X		
22	Siente que al pertenecer a su institución, usted ha logrado evolucionar en el aspecto laboral y personal	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Campano Silva Karen Arlett DNI: 43109485

Especialidad del validador: Maestra en Dirección y Gestión de Empresas Turísticas

Arequipa, 04 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CAMPANO SILVA, KAREN ARLETT DNI 43109485	BACHILLER EN TURISMO Y HOTELERIA Fecha de diploma: 30/12/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CAMPANO SILVA, KAREN ARLETT DNI 43109485	LICENCIADA EN TURISMO Y HOTELERIA Fecha de diploma: 22/10/10 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CAMPANO SILVA, KAREN ARLETT DNI 43109485	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN TURISMO: DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 24/10/2019 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 26/11/2020 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año 2 Meses	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS ESPAÑA

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 7. Validación de instrumento 3er juez experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN EFICAZ

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Iniciativa							
1	Usted cuenta con disposición y apertura para realizar una actividad voluntariamente	X		X		X		
2	Frente a una situación complicada, usted es proactivo	X		X		X		
3	Toma usted de forma positiva las tareas asignadas por su equipo y las realiza en las fechas pactadas	X		X		X		
4	Su autoconocimiento le ayuda en algunas oportunidades a ser más colaborativo	X		X		X		
5	Usted trabaja colaborativamente con su equipo asignado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Inteligencia intrapersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted realiza actividades que le ayudan a mejorar la aceptación de sus compañeros	X		X		X		
7	Considera usted que su imagen en la institución siempre es positiva	X		X		X		
8	El autoconocimiento que tiene usted le ayuda a relacionarse favorablemente con sus colegas de trabajo	X		X		X		
9	Usted cuida su imagen personal ante los demás compañeros de trabajo	X		X		X		
10	Sus colegas lo aprecian por la actividad que realiza en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuando presenta usted una duda, el personal responsable muestra interés en usted y le brindar la ayuda necesaria	X		X		X		
12	Considera usted que existe compañerismo dentro de su centro laboral	X		X		X		
13	Se realizan constantes capacitaciones en su institución, y esto le permiten un crecimiento en su desarrollo personal	X		X		X		
14	Considera usted que la gerencia, está haciendo uso de la tecnología para complementar la óptima gestión de la institución	X		X		X		
15	La comunicación es empática y clara entre los compañeros de trabajo	X		X		X		

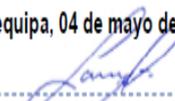
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CONDE GARAY MARLON GERARDO
Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

DNI: 41204289

Arequipa, 04 de mayo del 2022



Mg. Marlon Gerardo Conde Garay
Magister en Administración de la Educación
N° Resolución 0754-2021-UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Colaborar							
1	Considera usted que en su institución se practica el compañerismo	X		X		X		
2	Usted trabaja fácilmente con otras personas con puntos de vista diferentes logrando aplicar el compañerismo.	X		X		X		
3	Se considera una persona amistosa que tiene la capacidad de relacionarse con sus compañeros dentro y fuera de la institución	X		X		X		
4	Considera que la empatía influye directamente en el trabajo del día a día dentro de la institución	X		X		X		
5	Le es difícil y/o complicado trabajar la empatía en la institución	X		X		X		
6	Considera que en su institución todos los docentes cooperan con el fin de obtener un determinado resultado	X		X		X		
7	En la institución se practica la cooperación entre compañeros de trabajo para un bien común	X		X		X		
8	Considera que la colaboración se practica entre los compañeros de trabajo en la organización	X		X		X		
	DIMENSION 2: Coordinar	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera usted que internamente la gestión es la más adecuada para la institución	X		X		X		
10	En la institución a la que pertenece, existe buena coordinación para las acciones que se realiza para el bien común	X		X		X		
11	Considera usted que en su organización se pone énfasis en perfeccionar o buscar la mejora en las actividades diarias para lograr el bienestar común	X		X		X		
12	Considera usted que se logra optimizar el trabajo para un mejor desenvolvimiento en la institución	X		X		X		
13	Considera usted que tiene un alto grado de responsabilidad sobre las funciones que se le encomienda	X		X		X		
14	En la institución a la que pertenece, se actúa con responsabilidad en cuanto a las actividades planificadas y desarrolladas por sus compañeros	X		X		X		
15	Considera usted que en la institución, está presente la confianza entre compañeros	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Esfuerzo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Con su incorporación a la institución considera usted que ha logrado llenar las expectativas de los estudiantes y compañeros	X		X		X		
17	En la institución la autoridad brinda la atención necesaria a los docentes	X		X		X		
18	Siente usted que su empleador reconoce y valora los esfuerzos que usted realiza y por esas acciones le otorgan alguna recompensa	X		X		X		
19	Cree que se brinda el estímulo necesario dentro de las actividades realizadas en la institución	X		X		X		
20	En su institución se reconoce el esfuerzo y dedicación de los docentes en las actividades realizadas	X		X		X		
21	Considera usted que la organización le otorga crecimiento profesional y personal	X		X		X		
22	Siente que al pertenecer a su institución, usted ha logrado evolucionar en el aspecto laboral y personal	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CONDE GARAY MARLON GERARDO

DNI: 41204289

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Arequipa, 04 de mayo del 2022


Mg. Marlon Gerardo Conde Garay
Magister en Administración de la Educación
N° Resolución 0754-2021-UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

 **Aplicativo**

 **Guía**

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CONDE GARAY, MARLON GERARDO DNI 41204289	BACHILLER EN NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 04/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/01/2013 Fecha egreso: 13/07/2018	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU
CONDE GARAY, MARLON GERARDO DNI 41204289	LICENCIADO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 09/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU
CONDE GARAY, MARLON GERARDO DNI 41204289	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
CONDE GARAY, MARLON GERARDO DNI 41204289	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/08/2019 Fecha egreso: 24/12/2021	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ PARODI RAUL ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una Institución Superior Tecnológica de Turismo, Arequipa-2022", cuyo autor es DELGADO DELGADO SHEYLA BRUNEYLLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ PARODI RAUL ALFREDO DNI: 18111923 ORCID 0000-0002-1667-9594	Firmado digitalmente por: RAMENDEZ el 11-08- 2022 03:58:03

Código documento Trilce: TRI - 0409167