



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo en docentes de la
Escuela de Educación Básica de la comunidad Las Golondrinas,
Ecuador, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Sigcho Ocampo, Gonzalo Estuardo (orcid.org/0000-0002-6543-6046)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

CO-ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi señora madre MSc. Mariana de Jesús Ocampo, gran profesional de la educación siempre dando todo con sacrificada labor, la cual también me ha formado con valores humanos para poner al servicio de la sociedad, ejemplo para mí de perseverancia y superación. A mi esposa quien con su apoyo y comprensión se ha tornado en la compañera en todos los momentos de mi vida incluyendo en este logro académico.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Jehová mi Dios principio de la sabiduría y dueño de la inteligencia quien siempre ha puesto en mí el deseo y la motivación para superarme a nivel académico, quien además ha facilitado las condiciones para escalar cada uno de los peldaños en esta carrera que es la vida. La gloria toda es de Jesucristo amen.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra, muestreo	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	1

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	23
Tabla 2 Análisis de confiabilidad	25
Tabla 3 Análisis descriptivo de la Comunicación Efectiva	27
Tabla 4 Análisis descriptivo del Trabajo en Equipo	28
Tabla 5 Prueba de Normalidad	29
Tabla 6 Correlación de variables	30
Tabla 7 Correlación Comunicación Efectiva y el Contexto	31
Tabla 8 Correlación Comunicación Efectiva y la Composición	32
Tabla 9 Correlación Comunicación Efectiva y el Proceso	33

Resumen

En la presente investigación que tiene como título Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica de la comunidad Las Golondrinas, Ecuador, 2022, tiene como principal objetivo determinar la correlación entre las variables así también como determinar la relación de la primera variable con las dimensiones del Trabajo en Equipo, la muestra se obtiene de la población de 68 docentes incluido un directivo que hace las veces de director en la institución, para su análisis se ha realizado dos cuestionarios para medir cada una de las variables de estudio, este instrumento se ha tomado de otra investigación obteniendo el permiso respectivo para su utilización, y validado por expertos en investigación los cuales han dado su aval, es muy indispensable determinar también que la investigación es de enfoque cuantitativo de tipo descriptiva su nivel aplicada y además es no experimental, además el instrumento presenta una alta confiabilidad según el Alfa de Cronbach tanto en las variables como en sus dimensiones, para su análisis estadístico se utilizó el software SPSS, por otro lado el resultado descriptivo se observa en la Comunicación Efectiva que tiene dos niveles siendo el más alto del 72,1% seguido de Bueno con un 27,9%, y en el Trabajo en Equipo su nivel más alto es de Bueno con el 64,7% continuando con Eficiente con el valor de 35,3%, al realizar la prueba de normalidad se utiliza la de Kolmogorov – Smirnov ya que su población es menor de 50 participantes, y se ve que solo en la Comunicación efectiva tiene distribución normal y en la segunda variable así como en las dimensiones que son Contexto, Composición y Proceso no tienen distribución normal es por ello que al realizar la correlación entre ellas se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman, al realizar la correlación de las variables determina que no tienen correlación por ser su valor de $p > 0,05$, de similar manera al correlacionar la variable Comunicación Efectiva con cada una de las dimensiones del Trabajo en Equipo se puede obtener resultados que dicen que no existe correlación entre ellas.

Palabras clave: Comunicación efectiva, trabajo en equipo, contexto.

Abstract

In the present investigation that has as its title Effective Communication and Teamwork in teachers of the School of Basic Education of the Las Golondrinas community, Ecuador, 2022, its main objective is to determine the correlation between the variables as well as to determine the relationship of the The first variable with the dimensions of Teamwork, the sample is obtained from the population of 68 teachers including a manager who acts as director in the institution, for its analysis two questionnaires have been carried out to measure each of the study variables. , this instrument has been taken from another research obtaining the respective permission for its use, and validated by research experts who have given their endorsement, it is very essential to also determine that the research is of a quantitative approach of a descriptive type, its applied level and also is not experimental, in addition the instrument presents a high reliability according to the Alpha of Cronbach both in the variables and in their dimensions, for its statistical analysis the SPSS software was used, on the other hand the descriptive result is observed in the Effective Communication that has two levels, the highest being 72.1% followed by Good with a 27.9%, and in Teamwork its highest level is Good with 64.7% continuing with Efficient with the value of 35.3%, when performing the normality test the Kolmogorov - Smirnov test is used since that its population is less than 50 participants, and it is seen that only in Effective Communication it has a normal distribution and in the second variable as well as in the dimensions that are Context, Composition and Process they do not have a normal distribution, which is why when performing the correlation between them, Spearman's Rho correlation coefficient is used, when correlating the variables, it determines that they have no correlation because their p value is > 0.05 , in a similar way when correlating the Effective Communication variable With each of the dimensions of Teamwork, results can be obtained that say that there is no correlation between them.

Keywords: Effective communication, Teamwork, Context.

I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas existe personal directivo, administrativo y docentes que se plantean objetivos y metas para de esta forma mejorar el servicio educativo hacia la comunidad, no hay diferencia si es el sector privado o público de la educación, todos planifican para desarrollar la institución en diferentes ámbitos, para obtener como resultado una institución en permanente desarrollo y que al momento de elegir los padres por una escuela que eduque a nuestros hijos, seamos como institución educativa la mejor decisión en cuanto a su elección. Es tan necesario que la comunicación sea eficiente para que cualquier institución desarrolle sus proyectos y alcance sus objetivos.

Las Naciones Unidas (2022) tiene un departamento específicamente para la comunicación, por ser necesaria para transmitir a todos sus colaboradores las ideas planteadas desde el seno de la institución que es la secretaría general, por otro lado esta organización trazó un plan estratégico para los decenios empezando desde 1992 con la Cumbre para la Tierra, es allí donde se propone un desarrollo sostenible para América Latina, en los distintos ejes transversales que impulsa el bienestar de la humanidad, tanto en lo económico, alimentario, cultural, ambiental y educación, entre otros. Es por ello que en el Ecuador se ha diseñado el plan decenal tomando en cuenta a las distintas organizaciones involucradas con la educación, y en una de sus ideas plasmadas está la comunicación y cooperación entre todos los integrantes de la comunidad educativa siendo la primera una de las debilidades a lo largo de los años que ha existido en el seno de educación del país, y esto ha llevado a que no tengan muy clara la idea de hacia dónde vamos en el futuro, en este plan decenal se ha propuesto distintas ideas para llevar esta comunicación a que sea efectiva y deje en claro todo lo planificado desde el gobierno hacia el resto de los integrantes de las instituciones de la educación y sus integrantes.

La comunicación es determinante para alcanzar objetivos dentro de la institución educativa pero también es muy importante formar un grupo de trabajo

que se convierta en un equipo donde todos aporten desde su experiencia y conocimiento, no solo en el tema pedagógico sino también en el trabajo en conjunto en las actividades diversas que se puedan presentar en la institución.

En este tema Diario la hora (2022) comenta que la comunicación efectiva en nuestras aulas ayuda a transmitir las ideas, los conocimientos o la experiencia de una manera que se puedan lograr los objetivos con armonía y oportunamente, el caso contrario a la comunicación efectiva sería realizar las actividades de manera deficiente y esto conlleva y ocasiona conflictos incluso interpersonales, comenta además que puede ser aplicada y compartida dentro de un grupo u organización educativa, esta práctica cuando se la realiza de manera oportuna y clara coadyuva a poder lograr las metas y objetivos de la instituciones educativas del Ecuador.

Además el Ministerio de Educación del Ecuador (2018, p. 11). enfatiza que debe haber una permanente relación entre los miembros de la comunidad educativa y esto conlleva a mejorar las habilidades para trabajar en equipo desde los estudiantes y así lograr los diferentes objetivos en el aprendizaje de los alumnos, es por ello que el sector administrativo del mencionado ministerio ha visto como una prioridad a la comunicación y trabajo en equipo, tomando siempre en cuenta que los logros no solo se pueden llegar a dar en el ámbito pedagógico sino también en todos los ejes de desarrollo de las distintas instituciones educativas

En el mismo tema el Ministerio de Educación de Chile. (2019), en su División de Educación General indica que el trabajo en equipo es una estrategia para la organización de los directivos de las instituciones, logrando la optimización de todos los recursos, coadyuvando a la transformación, fortalecimiento y desarrollo en todos los escenarios, mencionando que trabajar en equipo es una habilidad que debe ser aplicada por todos los directivos, empapándose de cada una de sus estrategias, con un conocimiento basto para así manejar de una manera eficiente cada una de las situaciones que se lleguen a dar en su organización.

Por lo anteriormente mencionado podemos creer que existe un problema en las instituciones de la comunidad Las Golondrinas que está ubicada en Ecuador

provincia de Imbabura, en el cantón Cotacachi de la parroquia García Moreno, ya que algunas metas y objetivos no se han podido cumplir, posiblemente la falta de comunicación efectiva no ha dejado realizar un verdadero trabajo en equipo, aparentemente es una actividad muy fácil ya que la comunicación es parte de nuestro permanente vivir, pero en realidad podríamos encontrar que se necesita cierto conocimiento básico y técnicas, para que las actividades se realicen de una manera más óptima y efectiva que permita llegar a los objetivos y metas trazados para el año lectivo 2022 – 2023.

La comunicación ha sido deficiente en algunos ámbitos, tanto en lo pedagógico como en las actividades de mejora de la parte tangible de la institución, refiriéndome a infraestructura; actividades como mingas, ferias, acciones para recaudación en eventos sociales, pregones, etc. No se ha llegado a cumplir las expectativas ni las metas trazadas por algunas razones, pero la más común en todas las actividades de la institución es la falta de comunicación efectiva para un trabajo en equipo propiamente dicho.

Por todo el contexto expuesto se plantea la problemática enmarcada en las siguientes preguntas;

¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador? Los problemas específicos serían ¿Cuál es la relación que tiene la comunicación efectiva y el contexto entre los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador?, también ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y la composición en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador?, además ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y el proceso en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador?

La presente investigación está justificada ya que con ella vamos a conocer si se está aplicando una comunicación efectiva para el trabajo en equipo de los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador y cuáles son las habilidades que debemos mejorar para tener un mayor

desempeño en la institución, determinaremos la correlación entre las variables planteadas, además con esta investigación podemos ver cuáles podrían ser las estrategias o conceptos que no se están tomando en cuenta y poder así tener un conocimiento teórico que se puede llevar a la práctica para beneficio de las instituciones, también puede ayudar esta investigación a determinar los métodos que se están utilizando para mejorarlos o si no se están implementando saber cuáles hacen falta y de esta manera incrementar nuestras habilidades en comunicación efectiva y también en nuestro trabajo como equipo de docentes y directivos de la institución.

Con lo expuesto anteriormente esta investigación tiene el siguiente objetivo general, determinar la correlación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador. Y los objetivos específicos; estipular la correlación entre la comunicación efectiva y el contexto entre los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador además precisar la correlación entre la comunicación efectiva y la composición en los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador y por último determinar la correlación entre la comunicación efectiva y el proceso en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.

Esta investigación tiene las siguientes hipótesis: existe relación significativa entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador, como hipótesis específicas tenemos que, hay una relación significativa entre la comunicación efectiva y el contexto entre los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador además si hay una relación significativa entre la Comunicación Efectiva y la composición en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador por último existe una correlación entre la comunicación efectiva y el proceso en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

Tomado en cuenta trabajos de investigación internacionales podemos citar a Mercader (2021), quien realizó un estudio en el cual enfatiza la importancia de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo que va conjuntamente ligado con la ética y el liderazgo, por lo que justifica su estudio ya que con los aspectos antes mencionados se lograría mayor productividad en los egresados de las universidades, el enfoque es mixto como instrumento utilizó un cuestionario con ítems demográficos y preguntas de opción múltiple, la muestra se la recogió de 410 estudiantes universitarios egresados de pregrado y posgrado de Baja California México, el método no probabilístico aplicando una prueba de Harman, con un análisis descriptivo básico, para cada una de las variables se consideró la prueba de Kaiser Meyer Olkim, midiendo su correlación, después del análisis de los datos se consiguieron los siguientes resultados, en cuanto al análisis factorial exploratorio con el (KMO) indican un grado favorable con un valor de 0.964, además presenta una correlación significativa en un nivel prácticamente moderado a alto ($p < 0.05$, $p = 0.00$), al final se determina que las variables son correlacionales y garantiza el rendimiento y la excelencia empresarial.

En su investigación Vera (2021), efectúa un estudio cuantitativo, con el fin de determinar las 10 competencias blandas relevantes en el buen desempeño del ambiente laboral chileno, entre otras competencias está el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, el estudio fue cuantitativo y el instrumento a utilizar será un cuestionario, a una población de 45 ejecutivos chilenos encargados de reclutar personal docente, para ello utiliza la escala de Likert, y se destaca en primer lugar la comunicación efectiva con un valor de ($M= 4,394$) y en tercer lugar está el trabajo en equipo con un valor de ($M= 4,156$), al final concluye que los conocimientos en las competencias blandas es muy importante al omento de reclutar personal para las instituciones educativas.

Así mismo en su trabajo investigativo Arguello (2022), indica el contexto después de la pandemia COVID19, en Ciudad del Este, Paraguay el cual se realizó en cinco instituciones educativa privadas, teniendo como variables la

comunicación interna y el trabajo en equipo, además de analizar la predominio que tiene la comunicación interna sobre el trabajo en equipo, el enfoque de la investigación es mixto, una combinación entre cualitativa y cuantitativa, el nivel es de tipo descriptivo con un diseño no experimental, la población es la totalidad de los docentes y administrativos que son 113 personas, un cuestionario sería el instrumento elegido con 25 ítems con opciones en la escala de Likert, la misma que dio los siguientes resultados, en cuanto a la comunicación interna el 77% si conoce los objetivos institucionales, el 76% estaría de acuerdo con estos objetivos, el 66% tiene clara las metas de la institución pero así mismo el 34% responde que las metas institucionales son confusas, otro dato que podemos resaltar es que el 68% manifiestan que los niveles administrativos de las instituciones comparte la información para las distintas actividades de la institución pero de una forma no muy clara y precisa, un 49% no conoce el plan institucional, por otro lado el 75% dice encontrarse motivado para realizar el trabajo dentro de la empresa educativa, además un dato a considerar es que el 54% de los encuestados considera que su opinión no es tomada en cuenta dentro de la institución, en conclusión comenta que la comunicación entre los integrantes de la institución no es la más adecuada por la distorsión que se genera al pasar por la cadena de mando, y esto conlleva a un decrecimiento en los resultados para alcanzar los objetivos trazados por la institución educativa, además nos muestra que hay una correlación entre las dos variables y que el trabajo en equipo se optimiza cuando hay una eficiente comunicación y todo ello fomenta el desarrollo de la institución.

La realidad antes de pandemia era muy diferente es por ello que mostraremos lo que dice Guevara (2017), en su investigación donde sus variables de estudio son comunicación y trabajo en equipo, además una de sus dimensiones es la motivación. El problema en si es la disminución de estudiantes en esta comunidad educativa en Santa fe de Bogotá y La Candelaria colegio José Asunción Silva, es muy importante acotar que la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, con enlace descriptivo, por lo que la población de estudio está conformada por la dirección local y del colegio ubicado en esta localidad. Todo

ello entre administradores y docentes da un total de 138 personas. Se determina como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, existe una segunda fase en esta investigación donde se aplican dos talleres y después en la última fase se analizan los datos con método cuantitativo y descriptivo, concluyendo que debemos identificar los diferentes grupos de trabajo además indiferentemente de quien este liderando el equipo debe aplicar las habilidades blandas para obtener los mejores resultado.

Además en su trabajo Olvera (2017), muestra un estudio con las variables comunicación efectiva y trabajo en equipo en el ámbito empresarial por lo que comenta que realizó una investigación pre experimental, esta se realizó en México, estado de Nuevo León en una empresa de servicio con 38 empleados, sin distinción de hombres y mujeres, se realizó el pre test donde los conocimientos de habilidades blandas para la comunicación efectiva tenía un porcentaje del 55,42%, después de realizó el curso para adquirí estos conocimientos el cual tuvo una duración de una hora por cinco días. Luego de ello se realizó el post test, así mismo con el total de la población, teniendo un crecimiento del 77,77 % de esta forma se da a notar un aumento en el conocimiento de la comunicación efectiva del 22,35%. Así mismo se realizó el análisis de correlación entre las variables, aprendizajes de herramientas de comunicación efectiva y la percepción del trabajo en equipo, se aplicó la prueba estadística R de Pearson donde no se pudo encontrar una correlación por que obtuvo un valor $r = 0.133$ lo cual indica que tiene una correlación muy baja y además se obtiene un de significancia $p = 0.445$ por lo que indica que el valor p es mayor a 0.05.

En su investigación Kates (2015), también indica la relación estrecha entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, y lo demuestra en su estudio en profesionales de la medicina veterinaria los cuales pueden hacer un trabajo en equipo con los siguientes resultados, Este estudio tiene una población de 17 doctores en el momento de realizar una cirugía probando un sistema de comunicación denominado Slack, la media de la edad es de 32 años y tienen un rango de entre 24 y 70 años, así mismo se desarrollaron diferentes encuestas una

al iniciar la investigación otra al día 32 y la última al finalizar la investigación. Este software para comunicarse de manera más efectiva en las cirugías es muy efectivo con un total de 787 mensajes enviados y 102 archivos subidos, lo que muestra su predisposición para comunicarse de manera efectiva aunque sea de forma remota, los residentes lo utilizaron más con un total del 37% y los doctores un 8%, y los archivos subidos los residentes utilizaron un 23% y los doctores un 8%. Al final tenemos que el uso de tecnología para la comunicación tiene los siguientes resultados la comunicación efectiva para comunicarse según los doctores piensan que si ha mejorado en un 50%, entre los residentes es del 60% y el personal técnico tiene el 75%, en cuanto a si ahorro tiempo en el trabajo en equipo las respuestas fueron afirmativas entre los doctores con un 0%, los residentes piensan que si en un 60% y el personal técnico en su 75%, en lo referente a que si Slack pudo contribuir en el mejor uso de su tiempo, contestaron de manera positiva entre los doctores en un 50%, los residentes con un 60% y en el personal técnico el 75%. Pero también se muestra evidente que el tamaño reducido de la muestra dificulta la generalización de los hallazgos, también comenta que la participación incompleta en la encuesta así como la falta de interés es una limitante para un mejor resultado de la idea, Al final muestra que el personal médico se muestra renuente al cambio de modalidad y prefiere adoptar para su comunicación el correo electrónico lo que dificulta el avance en la comunicación a la hora de efectuar alguna cirugía.

En investigaciones nacionales podemos citar a Medina (2020), el cual tiene como variables el trabajo en equipo de los docentes y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, y como objetivo determinará la relación entre estas dos variables, ya que consideran tener un problema con el trabajo en equipo dentro de la institución educativa donde se desarrolló esta investigación, el tipo de investigación es no experimental y su forma descriptivo correlacional, la población de estudio la conforman 84 docentes de la institución, el instrumento que se aplicó es una encuesta de tipo cerrada y con escala de Likert, entre los principales resultados destaca que la comunicación interna y compromiso de gestión escolar tiene una correlación positiva con una puntuación de 0.722, con el análisis de

correlación de Pearson se determinó la relación entre Trabajo en equipo docente y los compromisos de gestión escolar dando como resultado que es muy significativa a nivel de confianza 1% según p-valor (t), es por ello que se rechaza la hipótesis nula.

Además en otra investigación Calderón (2020), comenta que en el personal de enfermería de un hospital en la ciudad de Lima se tomó como variables la comunicación efectiva y el trabajo en equipo ya que una de las problemáticas de dicha institución se da por la comunicación entre los colaboradores de enfermería, ya que sus turnos son rotativos, y la falta de compromiso para realizar un trabajo en equipo que obtenga logros significativos y metas claras, el principal objetivo de la investigación es determinar la correlación que existe entre las variables antes mencionadas, el tipo de esta es básica correlacional y no experimental, la población es de 82 profesionales de enfermería, la técnica empleada fue la encuesta, todo esto nos muestra como resultados que el 42.7 % manifiesta que la comunicación efectiva es moderada, el 40.2% señalan como deficiente a la comunicación efectiva y el 17.1% indica que la comunicación efectiva es eficiente, en cuanto al trabajo en equipo el 40.7% comenta que el trabajo en equipo es moderado, el 40.2% indica que el trabajo en equipo es deficiente y el 17.1% dice que el trabajo en equipo es eficiente. Por todo lo expuesto llega a la conclusión que las variables tienen una correlación significativa siendo el valor 0.625, siendo esta correlación positiva moderada.

En el mismo tema podemos citar a Cevallos (2020) en su investigación sobre la Comunicación Asertiva y el trabajo en equipo, que ha realizado en una Institución Educativa del Ecuador, para determinar la relación que existe entre estas dos variables, con un enfoque cuantitativo, siendo de tipo básica, no experimental, la población fue de 15 docentes, en ella se muestra la confiabilidad del instrumento que es una encuesta, utilizando como herramienta estadística el SPSS, también se puede observar los niveles de estas variables en el caso de la Comunicación Asertiva es calificada como bueno con un 66,7% y como muy bueno en el 33,3%, al contrario del Trabajo en Equipo que tiene un nivel de bueno en el

33,3% y muy bueno el 66,7%., al final de su investigación al observar la correlación entre las variables puede verse que no es correlacional ya que su valor de ($p=0,354$), por lo tanto su hipótesis es nula.

En otra investigación similar podemos mencionar a Gastañadui (2017) en donde realiza una investigación con los docentes de una institución educativa, la población se determina en 118 docentes se realiza un muestreo a 91 docentes, tiene como técnica una encuesta y como instrumento dos cuestionario, para la variable Compromiso Organizacional y otro para Trabajo en Equipo, en cuanto a la primera se obtiene niveles como bajo en un 9,9%, regular en el 84,6% y alto en el 5,5% para la otra variable tiene como nivel malo al 1,1%, regular el 69,2% así como nivel bueno tiene el 29,7%, esto difiere con nuestros resultados que solo arrojan dos resultados en los niveles tanto en la primera como en la segunda variable, se realiza la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, y por no tener distribución normal aplico Rho de Spearman en todos los casos de correlación, los valores en la correlación de las variables nos da que es de ($r = 0,986$) y por ello dice que hay correlación significativa y se acepta la hipótesis planteada, en la investigación se estudia la incidencia que tiene las dimensiones del Compromiso Organizacional con el Trabajo en Equipo, podemos ver el Compromiso Efectivo y el Trabajo en Equipo donde ($r = 0,743$), por lo que se dice que hay correlación altamente significativa, en el Compromiso por Continuidad el valor que arroja el SSPS es de ($r = 0,697$) y comenta que hay correlación altamente significativa y una relación directa moderada, por último en el Compromiso Normativo y el Trabajo en Equipo da un valor de correlación de ($r = 0,794$) igualmente su correlación es significativa y su relación directa y alta es decir a mayor compromiso normativo mayor trabajo en equipo.

En su trabajo realizado Abanto (2015) nos muestra la problemática de una empresa constructora del norte del Perú, en ella va a determinar la correlación entre dos variables que son comunicación interna y la motivación de los colaboradores, como principal objetivo está el determinar en qué nivel influye la comunicación interna en la motivación de los colaboradores de la empresa, el tipo

de investigación es correlacional, su diseño es no experimental transversal, su método es aplicada, la población la conforman 40 colaboradores de la empresa, se realiza una muestra tomando como referencia 20 colaboradores, el instrumento utilizado para la recolección de datos es un cuestionario, como principales resultados nos dice que la comunicación con los superiores en su 65% piensa que siempre existe y un 25% que frecuentemente, en cuanto a la confianza para tratar problemas con los superiores 45% dice tener suficiente confianza, el 50% opina que frecuentemente y un 5% dice que a veces, al final de la investigación tiene como resultado en cuanto a la correlación de las variables un valor de 0.266 lo cual determina que es muy baja, por lo cual se descarta la hipótesis por tener un valor de $p > 0.05$.

También vamos a destacar el trabajo investigativo de Quenema (2020), donde indica que la problemática se determina por la falta de comunicación grupal, en estudiantes universitarios de educación inicial, donde tiene como variables la comunicación efectiva y el trabajo en equipo la investigación es de tipo cuantitativa, el método es hipotético deductivo, y de tipo básica, el diseño es no experimental transversal y de nivel explicativo, la población fue 160 estudiantes de primer ciclo de Educación inicial, el instrumento para el estudio fue un cuestionario, en su confiabilidad determinado con el Alfa de Cronbach en cuanto a la comunicación efectiva el valor fue 0.967, y para trabajo en equipo fue 0.940, en cuanto a la recolección de los datos tenemos los siguientes resultados, el 47.5% muestra la variable comunicación efectiva como moderado, se observa además que el 48.8% de la población indica que la dimensión motivación personal es eficiente pero el 7.5% indica que es deficiente. Ahora analizando a la otra variable que es trabajo en equipo tenemos que, el 36.3% indica que el trabajo en equipo es moderado, así también el 32.5% indican que el trabajo en equipo es eficiente y en la misma variable el 31.3% expresa que es deficiente. También se determinó que existe correlación entre las variables en donde la comunicación efectiva influye en el trabajo en equipo en un 49.9%, se recomienda que fluya la comunicación en los equipos de trabajo, que el sector administrativo realice reuniones mensuales para que se expresen los avances en el cumplimiento de los distintos objetivos.

En el contexto que vivimos después de la pandemia las redes sociales es un sistema muy usado en la comunicación. Es por ello que Boop (2018), realizó una investigación en donde muestra dos variables como las redes sociales y la comunicación efectiva en docentes de una institución educativa, y se determinará la correlación que existe entre estas variables, el tipo de investigación es básica su diseño no experimental y correlacional. La población está formada por 212 docentes de una institución educativa de Lima que se realizó en el año 2022, para las pruebas previas se utilizó la normalidad de Kolmogorov – Smirnov, además del programa estadístico SPSS V.25 y para la correlación el rho de Spearman., en sus datos presenta que entre las variables antes mencionadas, hay relación directa o positiva como se muestra en el Rho de Spearman = 0,4, siendo la relación moderada y positiva. En sus recomendaciones dice que debería haber capacitaciones mensuales para aprender sobre las herramientas tecnológicas de comunicación, así como establecer lineamientos y canales de comunicación basados en normas actuales para un mejor retorno de la información.

De igual manera Galarza (2020), efectúa una investigación con las variables comunicación eficaz y el trabajo en equipo, como principal objetivo es saber en qué medida la comunicación eficaz se relaciona con el trabajo en equipo, el tipo de investigación es básico y de nivel descriptivo correlacional, su diseño no experimental y de corte trasversal, la población son 105 estudiantes, se tomó como instrumentos dos cuestionarios, se realizó una prueba piloto a 20 estudiantes, determinando su confiabilidad en 0.730 lo cual muestra que es confiable el instrumento, para obtener el nivel de correlación se aplicó el estadístico de correlación de Spearman, todo esto da como resultado que en la comunicación eficaz los estudiantes presentan un nivel alto con el 13.25 y bajo con el 9.64% así como un 77.11% tienen un nivel medio. Resaltamos que en la expresión oportuna en la comunicación eficaz muestra que tienen un nivel bajo en un 13.25%, un nivel medio con el 54.22% y un nivel alto con el 32.53%. En la variable trabajo en equipo los datos son los siguientes, un nivel bajo con el 1.20%, medio con el 37.35% y

alto con el 61.45%. En la correlación de las variables de estudio tenemos que es positiva baja con el valor ($r = 0.327$), al medir las dimensiones tenemos la más llamativa que es la escucha activa y el trabajo en equipo donde su correlación es no significativa con el valor ($p = 0.176$) al final concluye que la hipótesis es negativa, la conclusión es que la comunicación eficaz si se relaciona en gran manera significativa con el trabajo en equipo.

Así mismo Cevallos (2020) realizó una investigación en el cual nos comenta que en una institución educativa mantienen una mala comunicación dentro de los equipos de trabajo, su objetivo general es determinar la correlación entre las variables comunicación efectiva y trabajo en equipo en los docentes de la unidad educativa, la investigación es de tipo cuantitativo, de tipo básica como diseño es no experimental, como instrumento se realizó un cuestionario el cual fue validado por expertos, además el instrumento presento una alta confiabilidad según el Alfa de Cronbach con un valor de 0,789, para el análisis de datos se utilizó el SPSS, entre los resultados más relevantes tenemos que en la variable comunicación efectiva califican el 66.7% como bueno y el 33.3 % como muy bueno, en cuanto a la variable trabajo en equipo el 33.3 % lo califica como bueno y 66.7 % como muy bueno, En cuanto a la correlación los datos de Rho de Spearman encuentra un coeficiente de correlación de 0.354 donde $P < 0,05$ y esto nos dice que la hipótesis es nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Tomando en cuenta lo dicho anteriormente en cuanto a las variables y dimensiones de estudio, se mostrará a continuación los conceptos y teorías que respaldan y ponen las bases para la presente investigación.

En lo pertinente a la Comunicación Efectiva González(1997), dice que para llegar a ser efectivos la comunicación tiene que tener las siguientes cualidades, el mensaje debe ser claro, puntual, sencillo, directo, atractivo, sugestivo y contundente. En el tema de la claridad del mensaje dice que se debe utilizar un lenguaje sencillo y no expresarse con palabras rebuscadas, además menciona que la comunicación debe ser puntual y directa decir las cosas sin rodeos con las palabras precisas para llegar al asunto. Al decir que la comunicación debe ser

atractivo menciona que se refiere a que es agradable hablar con las personas y transmitir el mensaje de forma que sea muy interesante.

Además Castro (2015), en cuanto a la comunicación dentro de las organizaciones, comenta que es la cultura de la organización, cómo se establece el tipo de comunicación entre los distintos niveles jerárquicos internos de la institución o empresa, pero comenta que es muy importante que la información fluya y llegue a cada uno de los colaboradores de la institución, para que todo marche de manera normal y no vaya a generarse inconvenientes que al final vienen a ser catastróficos, para poner ejemplos comenta que pensamos que la información es poder y por ello no la compartimos, o se generan comentarios negativos, desacertados y en muchos de los casos son falacias, que desembocan en malas relaciones interpersonales dentro de la empresa y esto va en detrimento de la misma.

En el mismo tema Báez (2000), dice que la comunicación es tan antigua desde el inicio de los tiempos, y lo interesante es que cuando no se hace nada igualmente está comunicando enviando un mensaje, la palabra comunicación viene del latín communis por lo que la define como el compartir, conectar e informar a la comunidad.

Complementando sobre el mismo tema González (2015), argumenta que no es lo mismo comunicar que platicar, en la comunicación debe haber un objetivo el mismo que debe estar claro al inicio de la interacción, para ello debe haber una planeación o planificación tomando en cuenta las siguientes preguntas: ¿Qué quiero comunicar o qué quiero lograr? Además tenemos que preguntarnos ¿Por qué lo voy a comunicar? Débenos tener claras las expectativas que requerimos al final de la conversación, otra de las interrogantes que debemos hacernos es ¿Quién lo va a escuchar? Tomar en cuenta como es el receptor y sus características como la edad, el sexo, nivel de estudios, el lugar o ambiente. La siguiente pregunta es ¿Cómo lo haré? Para ello vamos a trazar un esquema de ideas, tomando como base todas las interrogantes anteriores, otra de las preguntas que debemos hacernos al planear los objetivos de la comunicación es

¿Cuándo será oportuno y donde será adecuado? Para que la comunicación se de en el momento preciso que debe transmitirse el mensaje, y en el lugar más idóneo para que el receptor pueda descifrar sin ninguna distorsión y podamos de esta forma llegar al objetivo planteado de nuestra comunicación para llegar a ser plenamente efectiva. -

Además, Gamboa et ál. (2017), comenta en su libro que entre las habilidades blandas de los líderes, existen algunas que podemos aplicar como el auto control, la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, relaciones basadas en la confianza, resalta en la comunicación efectiva que es la habilidad para comunicarse con el grupo, minimiza los conflictos y llega siempre con su mensaje, el líder influye en los demás de forma positiva ejerce el poder de manera justa, equitativa y efectiva.

Por otro lado refiriéndonos al tiempo de emisión Puchol (2016) , explica que muchas acciones se deben delegar o necesitan cooperación del equipo de trabajo, para ello hay algunas interrogantes que debemos tener presente primero que es lo que hay que hacer y si se puede delegar, otro punto es cuándo lo tiene que hacer si es urgente que lo sepa el grupo o si hay un tiempo estimado, también debe el grupo de trabajo estar claro en los materiales que va a utilizar con que lo tiene que hacer, además si el trabajo es individual o en grupo con quien tiene que hacerlo, un punto muy importante y que lo resalta el escritor es el por qué lo tiene que hacer, llegar a una explicación lógica y coherente del porque están haciendo tal o cual actividad y por último saber a quién y cómo debe informar de los resultados de la gestión o la actividad que se está desarrollando. Por consiguiente también muestra unas ideas para asegurarnos de que el mensaje ha sido entendido, por ejemplo repitiendo el mensaje con nuestras propias palabras, pidiendo que se haga alguna sugerencia o que haga alguna pregunta al respecto, preguntar si esta entendido o están de acuerdo no es un indicador que el mensaje ha sido recibido.

En cuanto a la socialización de las empresas Terrence (1998), dice que desde el inicio de la colaboración de un miembro del equipo hay que darle la

bienvenida e introducirlos en el grupo que se sientan parte de él, algunas empresas menciona tienen un ritual de iniciación la cual los convierte en verdaderos miembros y con un espíritu alto de lealtad hacia los demás compañeros, no importa cuál sea la bienvenida las empresas más importantes de Norteamérica, siempre realizan una reunión para integrar al equipo a sus nuevos miembros se lo toman muy en serio, ya que de esta forma se transmite la cultura de la empresa, pueden los miembros antiguos de la empresa transmitir los aspectos más importantes que se pretende lograr, de esta forma vamos introduciendo las ideas de la organización a los nuevos integrantes y así se hace más fácil la tarea de socializar y transmitir los valores o la historia de la institución.

Además Robbins (2004), habla del compromiso en la organización, no solo con la actividad que está realizando en determinado momento sino que va más allá y habla del compromiso de los integrantes de la empresa con los objetivos de ella, comenta que es una actitud hacia el trabajo ya que el colaborador se identifica con la institución y sus metas, menciona además que el indicador satisfacción laboral queda en segundo plano ya que si el miembro del equipo no está satisfecho, igualmente se siente parte del equipo por el compromiso que tiene con el grupo piensa que en cualquier momento puede ser llenada las expectativas y tener plena satisfacción en el ámbito laboral.

Después de saber algunos conceptos y teorías sobre la Comunicación Efectiva, y de esta manera tener claras muchas incógnitas, vamos a revisar la siguiente variable sobre Trabajo en Equipó, y saber así mismo lo que se ha escrito acerca de este tema.

Aportando a este tema Méndez (2006), dice que existe un clima Organizacional, el cual se refiere a la percepción de cada miembro de la institución de cómo ve a la organización como tal, en un aspecto general y subjetivo, pero que al final es percibido de similar forma por todos, es un tema de percepción y muchas veces analizado desde lo psicológico, puede decirse que son los efectos que causa después de las relaciones interpersonales de los colaboradores de la institución, tanto en su estilo formal o informal.

En una investigación reciente realizada por Huaman (2021), esta se realizó en una comunidad rural del Perú, con docentes de una Institución Educativa, su objetivo general fue conocer la correlación que existe entre la Comunicación Asertiva y el Trabajo en Equipo, para ello realiza su investigación de tipo cuantitativa con su diseño no experimental, la muestra se tomó con 15 docentes incluyendo un administrativo, vemos en sus niveles de la primera variables siendo regular con el 53,33% y el nivel alto es del 46,67% y en la segunda variable se observa en su nivel regular un resultado del 40% y el alto con un 60%, por ser la muestra menor a 50 participantes emplea la prueba de Shapiro – Wilk, y por tener valores ($p > 0,05$) se realiza el análisis de correlación de R de Pearson, teniendo un valor de 0,903, es por ello que determina que hay correlación entre las variables de su estudio.

En cuanto al Trabajo en Equipo Díaz (1998), acota que cada vez más las organizaciones aplican el trabajo en equipo desde cada uno de los distintos departamentos, que tienen que desempeñarse como una unidad operativa y no cada uno aislado por su lado, a la cabeza no debe estar un líder autocrático sino más bien un coordinador del trabajo cooperativo y articulado, cada uno aportando con sus habilidades, conocimientos y experiencias, visualizando entre todos la tarea asignada y también el sistema a implementar para llegar de manera óptima y eficaz alcanzando el objetivo.

También Olaz (2017), coincide en que el trabajo en equipo es una habilidad muy difícil de adquirir, con un conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades, que tienen que conjugar en la organización y ser un equipo unánime, que dé como resultado el logro de los objetivos y metas, hablando de las competencias los integrantes del equipo tiene que tener todas las facultades para lograr aportar de forma significativa en el equipo, porque puede darse el caso que la persona no está competente para la tarea asignada, o en viceversa puede darse el caso que el compañero del equipo sea demasiado competente en el equipo, esto llega a ser una ventaja para el grupo.

En otro tema relacionado revisaremos el aporte que hace Urcola (2017), en donde indica que la confianza es muy importante en los equipos de trabajo para un mejor desempeño, sin ella sería muy difícil llegar a formar una estructura de trabajo en equipo sólida ya que siempre sus miembros tendría en mente algunos inconvenientes como las segundas intenciones que a veces no son más que una imaginación pero la desconfianza genera esto, como también que las personas son reticentes perdiendo una comunicación verdadera con el grupo, otro factor comenta que se tiende a ocultar las debilidades y errores que en algunos casos se comenten, y se omiten los pedidos, colaboraciones o ayudas que se necesita para fortalecer la organización pero no queremos dar oportunidad a que se piense de forma negativa de nosotros, además existe inseguridad al intervenir en cualquier circunstancia, y por último esto lleva a un temor a las reuniones del equipo de trabajo porque se evita estar juntos por el ambiente negativo que todo esto genera.

Por otra parte Lencioni (2002) habla sobre una de nuestras dimensiones de estudio que es la confianza, y dice que es una de las primeras disfunciones que un equipo debe superar, para ello indica que el momento más adecuado de fortalecer la confianza entre todos es cuando el grupo está muy vulnerable, cuando se han cometido errores o no se ha logrado un objetivo, entonces es cuando están abiertos y predispuesto a mostrarnos tal como somos, y el líder debe aprovechar la oportunidad de ayudar y no castigar, abrirse a las ideas y opiniones de todo el grupo para poner un ambiente de confianza donde sus miembro puedan aportar de la mejor forma respaldando el trabajo de todos, podría aprovechar la oportunidad para contar una anécdota personal en especial de los momentos duros que ha tenido en el transcurso de su vida.

Tomando en cuenta otra dimensión de la presente investigación Martínez (2010) define a la participación en la organización educativa y dice que es un principio democrático importante que debe ser tomado en cuenta ya que da un mayor protagonismo a los órganos colegiados sean esto los de control o los de coordinación docente, pero además permite que sean tomados en cuenta los estudiantes, lo que si deja en claro que deben establecerse los causes y canales

de la participación para poder recoger las decisiones en un marco general que beneficie a toda la institución. En todas las normas y actividades que se emprendan en el centro educativo se debe recoger las formas de pensar de todos los sectores, de esta forma se llegará a un compromiso total en el momento de tomar decisiones y que todos se involucren en alcanzar los objetivos trazados y sean parte de los logros. En este modelo escolar participativo los estudiantes pueden sacar lo mejor de sí y que todos puedan aprender a encontrar su propia singularidad.

En cuanto a la afinidad de los miembros en un equipo de trabajo, Delgado (2010) se refiere, al poder comprenderse al realizar una tarea asignada, comenta que es difícil de lograr al inicio cuando se forma el equipo ya que son reclutados de diferentes lugares con diferentes costumbres, culturas e incluso niveles de educación y conocimiento, pero lo ideal es que puedan trabajar en función de los intereses del equipo, deben llegar a entender que no es la afinidad personal como cuando uno se relaciona en el ambiente social y sale a almorzar, se toman un café o comparten momentos de esparcimiento social, esto está ligado a la comprensión de la idea como empresa que es lo que desea lograr la institución con el trabajo que estamos realizando es por ello que plantea un ejemplo donde el empleado en una tienda de ventas se entiende con el personal de bodega incluso con el informático que ingresa el inventario al sistema, porque entienden todos que el trabajo en conjunto puede concretar las ventas que es lo que desea la empresa.

Es muy importante conocer lo que nos dice Bayón (2019) en cuanto a la cultura organizacional, siendo esta el modo de hacer las cosas en la organización que en este caso es la institución, es propio de una comunidad humana, siendo esta una tradición el modo de ver la vida, tanto la forma de comunicarse, los valores, el comportamiento de los niveles administrativos y de los directivos, formas de comportarse y resolver los conflictos, con todo este contexto podemos decir que la transmisión de la cultura organizacional es cuando los compañeros más antiguos transmiten el modo de hacer las cosas a los nuevos elementos de la organización, para de esta forma estar acorde con el resto de la institución.

La motivación personal es definida por Fernández (2015) como la herramienta al servicio de la organización, en donde los integrantes pueden adaptarse al entorno y que los colaboradores sientan a los objetivos de la institución como parte de sí mismos, para ello necesitan estar informados y estar convencidos de que son una parte activa de la institución, los trabajadores deben encontrarse de una manera alegre y servicial convencidos de que su trabajo es muy importante e indispensable tomando todas las actividades con alegría, para ello debemos poner a disposición las herramientas necesarias como un discurso en la mañana que estreche los lazos de confraternidad entre colaboradores o también dar incentivos económicos al mejor desempeño, o reconocer un buen trabajo cuando la situación lo amerite.

En otra investigación relacionada con este tema y realizada por Contreras (2019) indica en su estudio que el principal objetivo era determinar si la Inteligencia Emocional influía en el trabajos como gerentes, para ello se eligió una población de 18 administradores de Universidades en la provincia de San Martín, los cuales primeramente recibieron un taller para reforzar sus conocimientos en inteligencia emocional, luego comenta en sus resultados que la inteligencia emocional influye en las gestiones gerenciales de las universidades, mostrando diferencias significativas en los puntajes antes y después del taller, además también comenta que la inteligencia emocional influye en la dimensión gestión institucional sin embargo en sus datos más relevantes indica que las dimensiones liderazgo y trabajo en equipo no influyen en la variable.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El enfoque fue cuantitativo ya que con ello vamos a medir numéricamente a cada variable utilizando métodos matemáticos y de análisis estadísticos así de esta manera explicamos el fenómeno que se presenta en la investigación (Ñaupas, 2013). Los datos que se recogieron fueron numéricos y arrojaron resultados cuantificables manejados con herramientas que solo ingresan valores cuantificables numéricamente (Rasinger, 2013).

Según la profundidad nuestra investigación fue de tipo descriptiva tomando en cuenta que esta se utiliza para describir las variables de investigación, con ella mostramos a la institución y desde allí despejamos las diferentes interrogantes, describimos las características tomando en cuenta las variables de estudio (Naghi, 2005). Además se mostró las realidades y características fundamentales en cuanto a las variables que presenta en determinado tiempo la institución educativa (Rodriguez, 2005).

Además según el nivel nuestra investigación fue aplicada, ya que se fundamenta en las teorías básicas de las variables de investigación lo cual aumenta nuestro conocimiento, de esta manera aportaremos y produciremos nuevas ideas con respecto a las variables de estudio. (Pascual, (2006). Nos fundamentaremos en las teorías presentadas por conocedores de cada una de las variables para desde allí poder hacer nuestro estudio que puedan adquirir nuevos conocimientos (OECD, 2015).

En cuanto al diseño de investigación fue no experimental por lo cual ninguna de las variables estuvieron manipuladas y los datos se recogieron en una determinada ocasión (Toro, 2006). Además se observaron el comportamiento de las variables y como se dan en el contexto de las actividades regulares de la institución (Díaz, (2009).

La investigación fue de corte transversal ya que se recolectaron los datos en un momento determinado y por ello se midieron las variables en ese preciso instante donde se aplicó el instrumento Aquiahuatl (2015). En el mismo tema se puede decir que son únicos e importantes los datos que se dieron en el tiempo establecido (Pereira, 2020).

En otra característica de diseño de la investigación se puede decir que fue correlacional por que examinó los resultados y la relación entre las variables (Bernal, 2006). No quiere decir que la una variable incide en la otra pero si observa su relación, dicho de otra manera la investigación mirará las asociaciones, pero no las relaciones causales y si el cambio en un factor o en una variable influye directamente y si cambiaría la otra variable (Ávila, 2006).

3.2 Variables y operacionalización

En cuanto a la primera variable comunicación efectiva ha sido definida conceptualmente como una habilidad que se desarrolla en una organización para poder llegar por los canales adecuados y debe ser recibido y comprendido por todos los miembros de la institución, sin alterar el sentido ni el objetivo final (Fernández, 2022).

En lo referente a su operacionalización la variable comunicación efectiva se ha medido mediante escala de Likert teniendo 5 opciones, nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Esta variable contiene ítems para medir las siguientes dimensiones, la transmisora de la cultura institucional, fuente de la motivación del personal, facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos, (Ayala, 2020).

La segunda variable que es trabajo en equipo se define de manera conceptual como las actividades que hacen un grupo de personas en un ambiente laboral en común, alcanzando objetivos propuestos por todos que van por encima de los intereses personales, los miembros son comprometidos cada uno poniendo a disposición del equipo sus capacidades y experiencias (Garrido, 2014).

En su operacionalización podemos decir que se ha medido con la escala de Likert con 4 opciones, con ítems que miden las siguientes dimensiones, el contexto, composición, proceso (Ayala, 2020).

En lo referente a este tema tanto la matriz de operacionalización como la matriz de consistencia se encuentra en los anexos A y B.

3.3 Población, muestra, muestreo

Para esta investigación se utilizó como población todos los docentes de la institución que son 68 y desean participar en este estudio voluntariamente, al estar incluidos todos los docentes de la comunidad Las Golondrinas, no se realizara el cálculo de la muestra ni el muestreo.

Tabla 1

Población para el estudio.

D = docentes.

Edad	Hombres		Mujeres		Total
	D	%	D	%	
20 - 30	5	7,25	9	13,04	14
30 - 40	7	10,14	13	18,84	20
40 - 50	11	15,94	17	24,64	28
50 - 60	2	2,9	5	7,25	7
Total	25	36,23	44	63,77	69

Nota: En la tabla se muestra el total de la población dividida por edad y sexo de cada segmento.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se ha utilizado como técnica la encuesta por lo que se elaboró un instrumento que es el cuestionario y se aplicó en las dos variables, El instrumento como tal es el siguiente:

En la variable comunicación efectiva se aplicó el instrumento denominado Cuestionario de Comunicación Efectiva en docentes de la Institución Educativa de la comunidad Las Golondrinas, Ecuador 2022, el instrumento fue elaborado y validado por (Ayala, 2020), el cual será adaptado y nuevamente validado por tres expertos. Este instrumento se encuentra diseñado con: 3 dimensiones, 15 indicadores y 30 ítems, medidos en escala de Likert con las opciones siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, siendo el valor de siempre el más alto (5) y el valor de nunca el más bajo con (1).

De similar manera para la variable trabajo en equipo se estableció el instrumento denominado Cuestionario de Trabajo en Equipo en docentes de la Institución Educativa de la comunidad Las Golondrinas, Ecuador, el instrumento fue elaborado y validado igualmente por (Ayala, 2020), el cual será adaptado y luego validado por tres expertos. Este instrumento se encuentra diseñado con: 4 dimensiones, 12 indicadores y 25 ítems, medidos en escala de Likert con los valores siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

De lo anteriormente mencionado tanto la matriz de operacionalización como la matriz de consistencia las podemos encontrar en los anexos A y B.

El instrumento adaptado se encuentra en el anexo C y su validación se ha realizado por tres expertos con grado de magister se lo puede visualizar en el anexo D además se realizó la confiabilidad del instrumento aplicado a los 68 docentes de la institución utilizando el sistema SPSS todo esto se muestra en la tabla 1, en cuanto a la primera variable que es Comunicación Efectiva tiene una confiabilidad alta por ser mayor a 0,7 con un valor en el Alfa de Cronbach de 0,987, de manera similar en nuestra siguiente variable que es Trabajo en equipo, su confiabilidad es alta con un valor de 0,991, así mismo en la dimensión de la variable Trabajo en Equipo denominada Contexto, tiene una alta confiabilidad con valor de 0,95, en la siguiente dimensión que es Composición su confiabilidad es alta con un valor de 0,977, y en la última dimensión que es Proceso, su confiabilidad es alta en el Alfa de Cronbach teniendo como valor 0,977.

Tabla 2

Análisis de Confiabilidad.

Variable	Alfa de Cronbach	N de Elementos
CE	0,987	30
TE	0,991	25
TE1	0,95	5
TE2	0,977	10
TE3	0,977	10

3.5 Procedimientos

Los procedimientos para la recolección de datos fueron los siguientes:

- ✓ Socializar y coordinar con el líder educativo de la institución.
- ✓ Solicitar los permisos correspondientes de manera formal.
- ✓ Socializar y coordinar con los docentes de la institución los motivos por los que se realiza la presente investigación.
- ✓ Explicar el instrumento que va a ser utilizado absolviendo dudas.
- ✓ Determina día, hora y los canales por donde se pueda enviar el formulario diseñado en Google Form a cada uno de los docentes.
- ✓ Recolectar los datos para la investigación en una hoja de cálculo.
- ✓ Crear la base de datos en el sistema SPSS. para su análisis,

3.6 Método de análisis de datos

Tomando en cuenta que nuestra investigación tiene un enfoque cuantitativo y que además es correlacional, se aplicó un análisis estadístico primero descriptivo y luego inferencial, con el software estadístico SPSS versión 26. En español. De igual manera se realizó una prueba estadística.

3.7 Aspectos éticos

En lo que se refiere a los aspectos éticos de la investigación está directamente vinculado con La Universidad Cesar Vallejo. (2017, 23 de mayo). Código de Ética en Investigación y se basa en el positivismo siempre pensando en que aportará de la mejor manera a la comunidad educativa, el fin que persigue es conocer la problemática y contribuir con la presente investigación para las instituciones educativas de la comunidad las Golondrinas, Los métodos y medios son legítimos pensando en la integridad de los participantes sin causar ninguna clase de perjuicio que ocasione inconvenientes contando con el permiso correspondiente el cual se muestra en los anexos, al final se presentó datos veraces y apegados a la realidad, de igual manera se ha tomado muy en cuenta que hay datos en donde la propiedad intelectual pertenece a otras investigaciones por lo que se ha dado crédito a cada uno de ellos mostrando y citando la información con la referencia correspondiente, pasando por una prueba de originalidad del trabajo, con el Turnitin evitando niveles altos de similitud y no sea considerado como plagio.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo.

En cuanto al análisis descriptivo el cual se muestra en la tabla 3, observamos que en la variable Comunicación Efectiva tiene un nivel bueno con un 27,9%, además una frecuencia de 19 participantes, por otro lado pudimos mirar que el nivel eficiente está presente con un 72,1% dando a notar que solo existen dos niveles, ya que en esta variable existen otros rangos en los niveles mediano y deficiente.

Tabla 3

Análisis Descriptivo Comunicación Efectiva.

Nivel de Comunicación Efectiva	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	19	27,9
Eficiente	49	72,1
Total	68	100

Este resultado determinó que en la institución existe una percepción entre los docentes en cuanto a la Comunicación Efectiva en su mayoría es eficiente, otro porcentaje considerable nos dice que es buena, pero casi ninguno dijo que es moderado o deficiente en cuanto al nivel de esta variable, determinan que la comunicación efectiva existe en la institución en todas las actividades que se presentan en ella y que todo fluye de manera normal en lo que se refiere a la comunicación, el dato que predomina es que es del 72,1% tiene nivel Eficiente lo que corrobora con lo dicho que existe una muy buena comunicación entre los docentes de la institución.

De similar manera se realizó el análisis descriptivo en la variable Trabajo en Equipo, teniendo un nivel bueno el 64,7% con una frecuencia de 44, así mismo en nuestro instrumento existe una percepción de eficiente en un 35.3%, se observa que en esta variable solo existen dos dimensiones, porque también aquí en esta variable hay otros rangos que definen los niveles moderado y deficiente, los cuales no se han mostrado en la tabla 4 por no tener ningún dato significativo.

Tabla 4

Análisis Descriptivo trabajo en equipo.

Nivel de Trabajo en Equipo	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	44	64.7
Eficiente	24	35.3
Total	68	100

Por lo expuesto en la tabla anterior podemos decir que el Trabajo en Equipo en la institución tiene una percepción entre los docentes de bueno en su mayoría, y un grupo considerable piensa que es eficiente, esto es contrario a la variable anterior en donde la mayoría pensaba que la Comunicación Efectiva era eficiente, además podemos notar igualmente que solo hay dos niveles, pero esta variable tenía además otros dos niveles que son moderado y deficiente.

En el Trabajo en Equipo de la institución se puede decir que solamente lo consideran bueno los docentes y que no hay una percepción como eficiente en esta variable que con una frecuencia de 44 se obtiene el 64,7% de nivel bueno.

Prueba de Normalidad.

Así mismo se realizó una prueba de normalidad, utilizando a Kolmogorov – Smirnov, ya que tiene una población de más de cincuenta participantes, dando como resultado que la Comunicación Efectiva tiene distribución normal ya que el valor de p es > 0.05 , la otra variable como Trabajo en equipo no tiene distribución normal ya que su valor de p es $= 0.012$ la cual es menor a $0,05$, de manera similar la dimensión Contexto tiene un valor de $0,000$, la dimensión Composición tampoco tiene distribución normal ya que su valor es $0,04$ y la dimensión Proceso tiene un valor de $p = 0,009$ la cual es menor que $0,05$, por lo que su distribución no es normal. Todo esto lo mostramos en la siguiente tabla 5 detallando la distribución de cada variable así mismo de las dimensiones que están en estudio.

Por lo tanto solamente en la variable Comunicación Efectiva tiene una distribución normal y la otra variable como Trabajo en Equipo y sus dimensiones la distribución no es normal tenemos que utilizar la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 5

Prueba de Normalidad.

Variable	Kolmogorov - Smirnov			Normal
	Estadístico	gl	p	
Comunicación Efectiva	,086	68	,200*	SI
Trabajo en equipo	,123	68	,012	NO
Contexto	,198	68	,000	NO
Composición	,135	68	,004	NO
Proceso	,126	68	,009	NO

Relación entre la Comunicación Efectiva y el Trabajo en Equipo.

Objetivo general: determinar la correlación entre la Comunicación Efectiva y el Trabajo en Equipo en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.

En la tabla 6 podemos notar El valor de $p = 0,618$ la cual es mayor a $0,05$ y esto nos muestra que no hay correlación entre las variables de estudio que son la Comunicación Efectiva y el Trabajo en equipo. Se utilizó el coeficiente de Spearman ya que las variables no tienen distribución normal.

Tabla 6

Correlación de las variables Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo.

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	P	Conclusión
Comunicación Efectiva	Trabajo en equipo	-,062	,618	No existe correlación entre variables

Es por ello que se determina que no hay correlación entre las variables de estudio, y esto deja entrevisto que no podemos detallar más datos en cuanto a la correlación quedando de esta manera la investigación con el análisis de Rho de Spearman y la no correlación de las variables simplemente lo especificamos y determinamos este resultado además de detallar el valor $p = 0,618$ que es mayor a $0,05$ que es el valor que debería tener para decir que tiene correlación, dicho de otra manera en el momento de estudiar las dos variables se puede ver que no incide la Comunicación Efectiva en el Trabajo en Equipo entre los docentes de la institución.

Relación entre la Comunicación Efectiva y el Contexto.

Objetivo específico 1: estipular la correlación entre la comunicación efectiva y el contexto entre los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.

Para ello se ha utilizado el coeficiente de Spearman y determinar la correlación entre la Comunicación Efectiva y la primera dimensión que es el Contexto, en esta dimensión también observamos que no tiene distribución normal, teniendo un coeficiente de correlación de 0,146 pero lo más importante aquí es que tampoco hay correlación ya que el valor de $p = .234$ y es $>$ a 0,05, Todo esto lo podemos visualizar en la tabla 7 la cual especifica de mejor manera los datos.

Se determina que no existe correlación entre la variable y la dimensión por su valor de p , igualmente como fue el caso de correlacionar las variables entre sí, en la siguiente tabla se observa la no correlación de la Comunicación Efectiva con el Contexto que es la primera dimensión de la otra variable Trabajo en Equipo.

Tabla 7

Correlación de Comunicación Efectiva y la dimensión Contexto.

Variable 1	Variable 2	Coeficiente de correlación	P	Conclusión
Comunicación Efectiva	Contexto	,146	,234	No existe correlación entre variables

Relación entre la Comunicación Efectiva y la Composición.

Objetivo específico 2: estipular la correlación entre la comunicación efectiva y la composición entre los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.

Aquí también podemos decir que no existe correlación según el coeficiente de Rho de Spearman ya que p tiene un valor de 0,649, siendo prácticamente similar al caso de la dimensión anterior y como dato también podemos determinar que el coeficiente de correlación es de -0,056 siendo muy baja para alcanzar una correlación que tiene que tener un valor de $p > 0,05$.

Se utilizó este coeficiente de Spearman ya que la distribución de la dimensión no es normal como se observó en la tabla 4 aunque en la variable Comunicación Efectiva la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov fue positiva, utilizando esta porque el número de los participantes era mayor a 50.

Esto lo observamos en la siguiente tabla especificando de manera enfática el valor de P y que no existe correlación entre la variable y la dimensión,

Tabla 8

Correlación entre Comunicación Efectiva y la dimensión Composición

Variable 1	Variable 2	Coeficiente de correlación	P	Conclusión
Comunicación Efectiva	Composición	-,056	,649	No existe correlación entre variables

Relación entre la Comunicación Efectiva y el Proceso.

Objetivo específico 3: determinar la correlación entre la Comunicación Efectiva y el Proceso en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.

De igual manera podemos ver que al realizar la correlación con el coeficiente Rho de Spearman la variable no tiene correlación con la dimensión Proceso ya que el valor de $p = 0,321$.

Con ello determinamos que al realizar nuestro análisis estadístico con el SPSS, no existe correlación ni entre las variables que son Comunicación efectiva y trabajo en Equipo ni tampoco al relacionar la variable Comunicación efectiva con las dimensiones del Trabajo en Equipo que son tres Contexto, Composición y Proceso. Cabe recordar que la encuesta se realizó a 68 docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador, por ello se determinó realizar la prueba de Kolmogorov - Smirnov, en todos los análisis de normalidad y que en su análisis descriptivo igualmente en todos los casos tuvo dos niveles que son excelente y bueno, de igual manera en todos los casos se realizó la correlación según el coeficiente Rho de Spearman ya que al realizar la distribución de las variables se notó que ninguna era normal. En cuanto a lo referente a la correlación entre Comunicación Efectiva y la dimensión Proceso se presenta los resultados en la siguiente tabla.

Tabla 9

Correlación de las variables Comunicación Efectiva y la dimensión Proceso.

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	P	Conclusión
Comunicación Efectiva	Proceso	-,122	,321	No existe correlación entre variables

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta que la presente investigación tenía como fin determinar la correlación entre la Comunicación Efectiva y el trabajo en equipo así como las dimensiones que se relacionan con esta última, podemos determinar lo que a continuación detallamos.

En cuanto a la comunicación efectiva podemos decir que su nivel descriptivo tiene un mayor porcentaje como eficiente que es la percepción de los docentes con una frecuencia de 49, teniendo presente que la población son 68 profesores de la institución educativa, el porcentaje es de 72,1% lo que difiere con el estudio realizado por Galarza (2020), en donde su nivel medio es el que tiene mayor porcentaje con un 67,47%, en el mismo sentido en la presente investigación tenemos otro nivel denominado bueno con un 27.9% y después de ello nuestro análisis descriptivo no arroja otro dato quedando solo estos dos niveles, mientras que la investigación realizada por Galarza (2020) tiene otros niveles que es bajo con un 19,28% y el nivel Alto con un 13.25%.

En lo que se refiere al trabajo en equipo nuestro análisis descriptivo tiene como nivel con mayor porcentaje el bueno con 64,7%, y el siguiente nivel es el eficiente con un 35,3%, y es todos los datos que arroja nuestro análisis descriptivo con el SPSS, esto contrasta con la investigación realizada por Galarza (2020) en donde se muestra en lo que concierne al análisis descriptivo como nivel con mayor porcentaje el alto con un 65,06%, luego el nivel medio con el 33,73% y el nivel bajo con un 1,20%, hay que tomar en cuenta que la investigación determina la correlación entre la Comunicación Eficaz y el Trabajo en equipo en estudiantes de una educación educativa, y los datos fueron recogidos en el año 2020 a inicios de la pandemia.

La correlación en la presente investigación en lo que se refiere a las variables Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo no existe por cuanto su valor de $p = 0,618$ que es mayor a 0,05 para tener correlación significativa, mientras que en la investigación realizada por Galarza (2020) nos muestra una correlación significativa con un valor de ($p= 0,003$), es por ello que Galarza (2020) da validez

a la hipótesis propuesta donde menciona que la Comunicación efectiva si tiene correlación con el Trabajo en Equipo.

Así mismo podemos ver que Galarza (2020) relaciona la variable Trabajo en Equipo con cada una de las dimensiones de Comunicación Eficaz, obteniendo los siguientes resultados, En la empatía tiene una correlación significativa con un valor de ($p=0,003$) aprobando una de sus hipótesis específicas, la expresión eficaz también tiene una correlación significativa con un valor de ($p=0,046$) esto de igual forma conlleva a aceptar la hipótesis propuesta, de igual manera la dimensión expresión oportuna presenta una correlación significativa con un valor de ($p=0,002$), pero en cuanto a la dimensión Escucha Activa obtiene un valor de ($p=0,176$) y con ello comenta que no hay correlación y esto implica negar la hipótesis planteada en este único caso. Esto es contrario a nuestra investigación en donde ni en cuanto a la correlación entre las variables ni en lo que se refiere a la correlación de la Comunicación Efectiva y las dimensiones del Trabajo en equipo en ningún caso obteníamos un valor que determine significancia, esto podemos entenderlo ya que se presume que es una investigación que tiene como población a los estudiantes y en nuestra investigación son los docentes. Así mismo hay que observar que la investigación de Galarza (2020) se realiza en el contexto de la pandemia en su nivel más alto, mientras que la presente investigación se la realiza después de la pandemia pasando los momentos más críticos de la misma.

Además podemos observar en la investigación realizada por Cevallos (2020) en la cual tenía como variables la Comunicación Asertiva y el Trabajo en Equipo obteniendo para la primer variable un nivel de bueno con el 66,7% y muy bueno el 33,3% este resultado es contrario a la segunda variable que tiene un nivel de bueno en el 33,3% y el 66,7% como muy bueno, así mismo en la presente investigación las variables son similares, la Comunicación Efectiva y el trabajo en equipo de igual manera tiene dos niveles en cuanto a las variables aunque tenía más rangos para su medición, es así que la Comunicación Efectiva tiene como nivel bueno el 27,9% y eficiente el 72,1% y el Trabajo en Equipo como nivel bueno el 64,7% y eficiente el 35,3%, es por ello que vemos que en las dos investigaciones en cuanto a los niveles arroja dos resultados, aunque los porcentajes son muy

diferentes. De igual manera Cevallos (2020) ha medido primeramente la correlación entre las variables y luego las dimensiones de la Comunicación Asertiva y el Trabajo en equipo, es allí que observamos que la primera dimensión que es la Comunicación Oral con Trabajo en Equipo realizando el análisis de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ($p = 0,752$) por lo cual determina que no tiene correlacion y la hipótesis es rechazada, seguidamente analizando la dimensión Comunicación Escrita y la variable teniendo un valor de ($p= 0,345$) y esto demuestra que no hay correlacion de igual forma se rechaza la hipótesis, en cuanto a la dimensión Comunicación Gestual y el Trabajo en Equipo tiene un valor de ($p = 0,526$) de igual forma se determina que no hay correlación y se rechaza la hipótesis, dando resultados similares a nuestra investigación en donde tanto las variables como las dimensiones se determinan que no tienen correlación igualmente rechazándose la hipótesis planteadas en la investigación presente, podemos notar que en esta ocasión la población son similares ya que son docentes, la diferencia está en el número de integrantes para las investigaciones, pero la una se hizo en la pandemia y esta se ha realizado después de la pandemia, aun así se presentan resultados similares.

En otra investigación realizada por Gastañadui (2017) podemos observar que hay niveles como bajo, regular y alto, en sus variables por ejemplo para Compromiso Organizacional tiene el mayor porcentaje el nivel regular con el 84,6% seguido del nivel bajo con el 9,9% y por último el nivel alto con el 5,5%.y por otra parte la variable Trabajo en Equipo tiene el nivel más alto el regular con el 69,2% a continuación el bueno con el 29,7%, al final el nivel malo con el 1,1%. Estos resultados en cuanto a los niveles es diferente ya que en la presente investigación solo se obtienen dos niveles que son bueno y eficiente en las dos variables, es así que en la Comunicación Efectiva el mayor porcentaje es el nivel eficiente con el 72,1% seguido del nivel bueno con el 27,9% y en la otra variable que es Trabajo en Equipo se observa que el nivel más alto es el bueno con el 64,7% y como nivel eficiente es el 35,3%, viéndolo desde otra perspectiva se puede decir que en las dos investigaciones hay diferencia en los niveles tomando también en cuenta que la población son los docentes. Al ver los resultados de las correlaciones

primeramente se observa que entre las variables que son Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo, después de realizar el Rho de Spearman obtenemos un valor de significación estándar de ($p < 0,01$) por lo cual nos dice que hay correlación entre las variables y que es altamente significativa, teniendo también como valor ($r = 0,986$), esto contradice a lo hallado en nuestra investigación donde las variables no tienen correlación y por ello se dice que ha sido rechazada la hipótesis, en lo que se refiere a la correlación de la variable Trabajo en Equipo y las dimensiones de Compromiso Organizacional tenemos que en la primera dimensión que es el Compromiso Efectivo nos muestra un resultado de ($p < 0,01$) y comenta que hay una correlación altamente significativa siendo el valor de ($r = 0,743$) por lo que comenta que a mayor Compromiso Efectivo, mayor Trabajo en Equipo, en esto contrasta con nuestro resultado de la primera dimensión de la presente investigación ya que como primera dimensión teníamos el contexto que se la correlacionó con la variable Comunicación efectiva y se determinó que no hay correlación ya que el valor de ($p = 234$) y este resultado nos ayuda a estipular que la hipótesis específica en cuanto a esta dimensión es nula, no hay correlación. Además observamos que en la investigación de Gastañadui (2017) al seguir viendo la correlación de la siguiente dimensión que es Compromiso por Continuidad, se obtiene un valor de ($p < 0,01$) y dice que hay una correlación altamente significativa teniendo un valor de ($r = 0,697$) por lo que acota que hay una relación directa moderada, al final también analiza la correlación de su dimensión Compromiso Normativo con el Trabajo en Equipo teniendo igualmente un valor de ($p < 0,01$) es por ello que comenta de la correlación altamente significativa entre sí y con un valor de ($r = 0,794$) siendo su relación directa y alta es decir a mayor Compromiso Normativo es mayor el Trabajo en Equipo. Esto de igual manera es contrario a la presente investigación ya que las siguientes dimensiones que se relacionan con el Trabajo en Equipó es la Composición donde nos dice que no hay correlación por tener un valor de ($p = 649$) y el Proceso que de igual manera no tiene correlación por tener un valor de ($p = 321$).

Además podemos observar en una investigación más actual realizada por Huaman (2021) en donde se tomó como población a una comunidad rural de Cajamarca en el Perú y estaba conformada por docentes de una Institución Educativa, es así que primeramente se realiza una prueba de normalidad tomando a Shapiro Wilk porque su población es menor a 50 participantes, además tenemos que tener presente las variables de estudio correlacional que es la Comunicación Asertiva y el Trabajo en Equipo, al realizar el análisis descriptivo se observa que solo tiene dos niveles el más alto es el regular con un 53,33% y luego vemos el nivel alto con un 46,67% esto difiere con los resultados de la presente investigación donde su nivel más alto en la Comunicación Efectiva es el Eficiente con un 72,1% y continúa con el nivel bueno con un valor del 27,9%, ahora observando la siguiente variable que en las dos investigaciones son similares hablando del trabajo en equipo, en la investigación realizada por Huaman (2021), se puede ver que el nivel con mayor porcentaje es el alto con un 60% y le sigue el nivel regular con un valor del 40%, en cambio en la investigación propuesta en esta tesis, vemos que el nivel con mayor porcentaje es el bueno con el 64,7%, continuando con el nivel eficiente con el 35,3%, esto hace notar que en una investigación los docentes tienen una percepción en cuanto al trabajo en equipo como alto en su mayoría y en esta investigación los docentes piensan que es solamente bueno tomando en cuenta que existe un nivel eficiente. En lo que se refiere a la correlación de las variables en la investigación realizada en Bambamarca – Perú, se puede ver que hay una correlación alta y directa con un valor de 0,903 al contrario a la presente investigación donde se determina que no hay correlación por ser su valor de ($p=0,618$) esto lo podemos explicar ya que la población de este estudio es de 68 docentes incluido el directivo y la investigación peruana es con 15 docentes lo cual podemos presumir que es más viable el trabajo en equipo así como la comunicación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que la Comunicación Efectiva no tiene correlación con la variable Trabajo en Equipo ya que realizado el análisis Rho de Spearman su valor es ($p = 0,618$) y para que este tenga un valor correlacional debe ser su valor ($p > 0,05$)

Segunda:

Se estipuló que la Comunicación Efectiva tampoco tiene correlación con la primera dimensión de la variable Trabajo en Equipo que es el Contexto ya que en el análisis de correlación se pudo observar que el valor de ($p = 0,234$), todo esto en la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.

Tercera:

Se precisó la correlación entre la variable y la Composición dando un valor de ($p = 0,649$) es por ello que se dice que no existe correlación entre estas.

Cuarta:

Se determinó el resultado entre la Comunicación Efectiva y el Proceso, luego de su respectivo análisis de Rho de Spearman se obtiene un valor de ($p = 0,321$) por lo cual se dice que no existe correlación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a la señora directora líder y principal administrativo en la institución que observe los resultados de esta investigación para que pueda tener una lectura más clara de las situaciones que se puedan presentar en la institución,

Segunda:

Se recomienda a la administradora de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador que tenga en cuenta el porcentaje en cuanto al trabajo en equipo ya que los docentes le han dado una calificación de bueno en un 64,7% tomando en cuenta que existe otro nivel como eficiente.

Tercera:

Se recomienda de igual forma a la líder educativa y directora de la institución que siga fortaleciendo la comunicación efectiva ya que tuvo un porcentaje muy alto del 72,1% en su nivel más positivo que es el eficiente.

Cuarta:

Se recomienda a la comisión de capacitaciones gestionar talleres para mejorar las habilidades blandas entre los compañeros de la institución y siempre mejorar en cuanto a estas dos variables de estudio que me parecen muy importantes.

Quinta

Se recomienda a los docentes fortalecer los lazos de compañerismo y lograr tener cada vez un mejor trabajo en equipo que conlleve a lograr todos los objetivos trazados para beneficio de la institución educativa, ya que reitero es el nivel donde la percepción aunque no es negativa tiene un nivel calificado como bueno.

Sexta:

Se recomienda a los docentes poder aportar con ideas para desarrollar la comunicación entre los integrantes de los distintos equipos de trabajo ya que esto ayudaría a que fluya de mejor manera las ideas de mejora.

REFERENCIAS

- Aquihuatl, E. (2015). *Metodología de la investigación interdisciplinaria*.
https://books.google.com.ec/books?id=K1WxCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación* (Eumed (ed.)).
https://books.google.com.ec/books?id=r93TK4EykfUC&printsec=frontcover&dq=la+investigación+correlacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=la+investigación+correlacional&f=false
- Ayala, C. (2020). Comunicación efectiva y trabajo en equipo en los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Especial María Madre, Callao, 2020. Tesis, 1–120. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3202>
- Baez, C. (2000). *La Comunicación Efectiva*.
https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=dKetaOluV_sC&oi=fnd&pg=PR15&dq=La+comunicación+efectiva+Carlos+julio+baez&ots=76uP_a_iC2&sig=BWmmxB0kMYABxOzXi7Fx7Hx6ll4&redir_esc=y#v=onepage&q=La+comunicación+efectiva+Carlos+julio+baez&f=false
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (P. Educación (ed.)).
https://books.google.com.ec/books?id=h4X_eFai59oC&pg=PA113&dq=la+investigación+correlacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiuodu6zK76AhWvklQIHYC3C0IQ6AF6BAgKEAl#v=onepage&q=la+investigación+correlacional&f=false
- Blanca, C. (2020). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Boop, C. (2018). Facultad De Derecho Y Humanidades. In *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64857>
- Calderon, L. (2020). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo dep profesional de enfermería del Hospital III Suarez Angamos, Miraflores, 2019*. 0–3.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52943>
- Castro, A. (2015). *Manual Práctico de Comunicación Organizacional* (E. U. del Norte (ed.)).

<https://books.google.com.ec/books?id=1PRDDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=castro+2015+comunicación+organización&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwit8LqI8Jv6AhVZZjABHfyKA3oQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=castro 2015 comunicación organización&f=false>

Delgado, S., Ventura, T., & Martinez, M. (2010). *Formación y orientación laboral* (Paraninfo (ed.)).

Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (U. F. Terrae (ed.)).

<https://books.google.com.ec/books?id=ZPVtPpdFdGMC&pg=PA121&dq=la+investigación+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiRtYyitq76AhUgRjABHQHFB7MQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=la investigación no experimental&f=false>

E. Arguello. (2022). La importancia de la comunicación interna en las empresas educativas privadas del nivel primario y secundario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3070–3089. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2441

F. Kates. (2015). Lesson Learned from a Pilot Study Implementing a Teams Based Messaging Application (Slack) to Improved Communication and Teamwork in Veterinary Medical Education. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.

Fernandez, B. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo* (M. ediciones Novel (ed.)).

<https://books.google.com.ec/books?id=KYZ3EAAAQBAJ&pg=PA39&dq=comunicación+efectiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2gozj6K76AhWARzABHRArABU4ChDoAXoECAYQAg#v=onepage&q=comunicación efectiva&f=false>

Galarza, Z. S. Y. (2020). Comunicación eficaz y trabajo en equipo de estudiantes de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020. In *Repositorio - UCV* (Issue October 2013). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

- Gamboa, R., Vera, C., & Jimenez, L. (2017). *Liderazgo; una mirada desde la proxemia* (Ecoe (ed.)).
<https://books.google.com.ec/books?id=6K5JDwAAQBAJ&pg=PT51&dq=habilidades+blandas+de+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiokNaEo633AhXgRjABHeKjCZYQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=habilidades blandas de liderazgo&f=false>
- Garrido, E. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo* (Elearning (ed.)).
https://books.google.com.ec/books?id=6XpXDwAAQBAJ&pg=PA149&dq=concepto+de+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZqKPLga_6AhWisoQIHR_BDT8Q6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=concepto de trabajo en equipo&f=false
- Gastañadui, R., & Purizaca, C. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017. *Universidad César Vallejo*, 1–91.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11756/gastañadui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzalez, C. (1997). *La Comunicación Efectiva* (ISEF (ed.)).
[https://books.google.com.ec/books?id=zsRmkxpj0wsC&printsec=frontcover&dq=La+comunicaci3n+efectiva+Carmen+Gonzalez&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=La comunicaci3n efectiva Carmen Gonzalez&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=zsRmkxpj0wsC&printsec=frontcover&dq=La+comunicación+efectiva+Carmen+Gonzalez&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=La comunicaci3n efectiva Carmen Gonzalez&f=false)
- Gonzalez, S. (2015). *El ABC de la Comunicacion Efectiva* (G. Nelson (ed.)).
<https://books.google.com.ec/books?id=aBuMBQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Guevara Uribe, J., & Cubillos Fuquen, R. (2017). La comunicaci3n efectiva como estrategia del l3der transformador para armonizar y fortalecer los equipos de gesti3n del Colegio Jos3 Asunci3n Silva y la Direcci3n Local de Educaci3n de Santa Fe - Candelaria. *Universidad de La Sabana*.
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/31207>
- Huaman, L. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. *Universidad C3sar Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101110>
- Humberto Ñaupas. (2013). *Metodolog3a de la investigaci3n* (E. de la U (ed.)).

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VzOjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=libro+de+investigacion+cuantitativa&ots=RWLs5Hb73X&sig=fIRY8Q47uQ28pJufIT6FaimWHD8#v=onepage&q=libro de investigacion cuantitativa&f=false>

Jessica, B. (2019). *Cultura Empresarial*.
https://books.google.com.ec/books?id=hXbIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=bayon+2019&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=bayon 2019&f=false

Juan, A. (2015). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. *Uiversidad Privada Del Norte*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Leiva, C. (2020). Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de tembladera, Contuazá, 2020. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable* (J. Bass (ed.)). https://books.google.com.ec/books?id=iC-NUBtuGeQC&printsec=frontcover&dq=The+5+dysfunctions+of+a+team&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=The 5 dysfunctions of a team&f=false

Loja, L. hora. (2022). *Comprender la Comunicación en la Educación*. <https://www.lahora.com.ec/noticias/comprender-la-comunicacion-en-la-educacion/>

Manuel, F. (2015). *Comunicacion efectiva y trabajo en equipo*. <https://books.google.com.ec/books?id=bObxCAAQBAJ&pg=PA64&dq=Fue nte+de+motivacion+personal+Fernandez+2015&hl=es&sa=X&ved=2ahUKE wiR2Lm81Kz7AhU0ZTABHSN0DDcQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=Fuente de motivacion personal Fernandez 2015&f=false>

Martinez, J., Alvarez, M., Garcia, C., Perez, D., PUmares, L., & Delgado, M. (2010). *El liderazgo educativo. Los equipos directivos en centros de primaria, elementos básicos del éxito escolar* (S. G. T. de E. en España (ed.)). <https://books.google.com.ec/books?id=eyobAgAAQBAJ&pg=PA98&dq=La+p articipación+en+el+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjr4MHmrp36AhUXUj ABHRLXAHQA6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=La participación en el>

equipo&f=false

- Medina, G., Lujano, Y., Aza, P., & Sucari, W. (2020). Revista Innova Educación. *Revista Innova Educación*, 2(4), 650–667. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.010>
- Mendez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia* (C. E. U. del Rosario (ed.)). https://books.google.com.ec/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=frontcover&dq=mendez+2006+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=mendez+2006+clima+organizacional&f=false
- Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Popescu, C. R. G. (2021). A Focus on Ethical Value under the Vision of Leadership, Teamwork, Effective Communication and Productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 522. <https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>
- Ministerio de Educación de Chile. (2019). *HERRAMIENTA TRABAJAR EN EQUIPO: Una estrategia para la organización del trabajo en equipos directivos*.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2018). *Proyectos Escolares*. 214.
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la Investigación* (Limusa (ed.)). <https://books.google.com.ec/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&pg=PA91&dq=investigación+descriptiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjghsy6h676AhXWZjABHR9EAQEQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=investigación+descriptiva&f=false>
- Nancy, M. (2020). *unidad de cuidados intensivos neonatales de un Instituto Nacional de Salud . Lima – Perú*. 0–3.
- OECD. (2015). *Manual de Frascati 2015* (F. para la C. y la T. Española (ed.)). https://books.google.com.ec/books?id=2RN-DwAAQBAJ&pg=PA53&dq=la+investigación+básica+y+aplicada&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjihTPdsK76AhUFbDABHdu_BgU4PBDoAXoECAoQAg#v=onepage&q=la+investigación+básica+y+aplicada&f=false
- Olaz, A. (2017). *Como trabajar en equipo a través de competencias*. https://books.google.com.ec/books?id=CvekDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Olvera, J. (2017). *El impacto de las herramientas de comunicación efectiva sobre la percepción del trabajo en equipo en una empresa de servicio*. 1–23. <http://eprints.uanl.mx/4229/1/1080253763.pdf>
- ONU. (2022). *ONU Comunicación Estratégica*. <https://www.un.org/es/department-global-communications/strategic-communications>
- Pascual, R. (2006). *Fundamentos de la Comunicación Humana* (C. Universitario (ed.)). <https://books.google.com.ec/books?id=ECXX3haWfvQC&pg=PA30&dq=la+investigaci3n+b3sica+y+aplicada&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwipkMHhma76AhVKmIQIHTj6BlcQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q=la+investigaci3n+b3sica+y+aplicada&f=false>
- Puchol, L., & Puchol, I. (2016). *El libro de las Habilidades directivas* (D. Santos De (ed.); 4th ed.). https://books.google.com.ec/books?id=_EluDwAAQBAJ&pg=PA384&dq=libro+la+empresa+es+el+mensaje&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixseq82a33AhXFTTABHZqTA4Q4ChDoAXoECAYQAg#v=onepage&q=libro+la+empresa+es+el+mensaje&f=false
- Quenema, N. (2020). *Comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41186>
- R, C. (2019). *Emotional intelligence and its influence on managements of the universities of san martin province*. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85081742516&partnerID=40&md5=98dd2c32fff808b7d416c9adc2ff80f5>
- Rasinger, S. (2013). *La investigación cuantitativa en lingüística: Una introducción* (Akal (ed.)). https://books.google.com.ec/books?id=0h4EEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+investigacion+cuantitativa&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=libro+de+investigacion+cuantitativa&f=false
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (P. H. Mexico (ed.); 10th ed.). <https://books.google.com.ec/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover>

- &hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la investigación* (U. A. de T. Juarez (ed.)).
<https://books.google.com.ec/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA25&dq=investigación+descriptiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjghsy6h676AhXWZjABHR9EAQEQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=investigación+descriptiva&f=false>
- Rodriguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación enfoque por competencias* (S. Educativas (ed.)).
<https://books.google.com.ec/books?id=x9s6EAAAQBAJ&pg=PA30&dq=la+investigación+transversal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiQII3Cxa76AhXaSzABHZ9IBvw4ChDoAXoECAoQAg#v=onepage&q=la+investigación+transversal&f=false>
- Santos, D. de. (1998). *Gestión Eficaz del Trabajo en Equipo*. (MAPCAL (ed.)).
https://books.google.com.ec/books?id=Zouac4rcgBIC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo+en+equipo&f=false
- Terrence, D. (1998). *Celebraciones en la empresa juego, propósito y beneficio en el trabajo* (G. Mexico (ed.)).
<https://books.google.com.ec/books?id=8WUc7soKOGkC&pg=PA107&dq=libro+socializacion+y+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj5gYfG7633AhWQ QjABHckrCLY4MhDoAXoECAIQAg#v=onepage&q=libro+socializacion+y+empresa&f=false>
- Toro, I. (2006). *Método y conocimiento; Metodología de la Investigación* (F. E. Universitario (ed.)). <https://books.google.com.ec/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=la+investigación+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiRtYyitq76AhUgRjABHQHFB7MQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=la+investigación+no+experimental&f=false>
- Urcola, J., & Urcola, N. (2017). *Dirección Participativa: como potenciar la participación de los trabajadores un reto para todos* (ESIC (ed.)).
https://books.google.com.ec/books?id=5_wKDgAAQBAJ&pg=PA230&dq=libro+trabajo+en+equipo+y+la+confianza&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjw_uGj27D3AhXkSTABHTnPBDE4ChDoAXoECAYQAg#v=onepage&q=libro+trabajo

en equipo y la confianza&f=false

Vera, F. (2021). Competencias blandas para la fuerza laboral del siglo XXI. *Revista Electrónica Transformar*, 2(2), 20–29.
<https://revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/20/12>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>General.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador?</p> <p>Específicos.</p> <p>¿Cuál es la relación que tiene la comunicación efectiva y el contexto entre los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador?</p> <p>¿Cuál es la relación que tiene la comunicación efectiva y el contexto entre los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y el proceso en los docentes de la Institución Educativa</p>	<p>General.</p> <p>Determinar la correlación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.</p> <p>Específicos.</p> <p>Estipular la correlación entre la comunicación efectiva y el contexto entre los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador</p> <p>Precisar la correlación entre la comunicación efectiva y la composición en los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.</p> <p>Determinar la correlación entre la comunicación efectiva y el proceso en los docentes de la</p>	<p>General.</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.</p> <p>Específicos.</p> <p>Hay una relación significativa entre la comunicación efectiva y el contexto entre los docentes de las Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.</p> <p>Hay una relación significativa entre la Comunicación Efectiva y la composición en los docentes de la</p>		<p>Transmisor de la cultura empresarial</p>	<p>Conocer sus directrices</p> <p>Satisfacción de los trabajadores</p> <p>Sus objetivos</p> <p>Espíritu empresarial</p>	<p>Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Deficiente 25 - 35</p> <p>Malo 36 - 60</p> <p>Moderado 61 - 75</p> <p>Bueno 76 - 110</p> <p>Eficiente 111 - 125</p>
			Comunicación Efectiva	Fuente de motivación personal.	<p>Introducción de nuevos valores.</p> <p>Difusión pautas de gestión.</p> <p>Aceptación de funciones.</p> <p>Interiorización de Responsabilidades</p>	<p>Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Deficiente 25 - 35</p> <p>Malo 36 - 60</p> <p>Moderado 61 - 75</p> <p>Bueno 76 - 110</p> <p>Eficiente 111 - 125</p>

de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador?	Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.	Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador. Existe una correlación entre la comunicación efectiva y el proceso en los docentes de la Institución Educativa de la Comunidad Las Golondrinas, Ecuador.		Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos	Coordinar las actividades. Satisfacción de los eventos. Diseminar instituciones Tomar decisiones Responder a problemas Responder a propuestas Negociar desacuerdos}	Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 25 - 35 Malo 36 - 60 Moderado 61 - 75 Bueno 76 - 110 Eficiente 111 - 125
			Trabajo en Equipo	Contexto Composición	Recursos humanos Clima Laboral Aptitudes de los miembros. Logro de objetivo Asignación de roles	Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 25 - 35 Malo 36 - 60 Moderado 61 - 75 Bueno 76 - 110 Eficiente 111 - 125

			Trabajo en Equipo	Procesos	Preferencia y afinidad de miembros Propósito común Metas específicas Eficacia del equipo Capacitación Niveles de conflicto Grado de responsabilidad	Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 25 - 35 Malo 36 - 60 Moderado 61 - 75 Bueno 76 - 110 Eficiente 111 - 125
--	--	--	-------------------	----------	---	---	---

Anexo 2: Matriz de Operacionalización.

Variable de estudio	Definición Contextual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
Comunicación Efectiva	La comunicación efectiva debe tener cualidades en lo claro puntual y sencillo, además al transmitir el mensaje lo debemos realizar de manera dinámica haciéndolo atractivo siempre, pensar que el principal elemento es la persuasión González (2015)	Comunicación clara en un lenguaje comprensible que todos tengan acceso a ella y se la dé en el momento oportuna para realizar las actividades de forma eficiente.	Transmisión de la cultura empresarial.	Conocer sus directrices	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8.	Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Fuente de motivación personal.	Introducción de nuevos valores.			9 – 10 11 – 12 13 – 14 15 – 16
			Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos	Difusión pautas de gestión. Aceptación de funciones. Interiorización de Responsabilidades Coordinar las actividades. Satisfacción de los eventos. Diseminar instituciones			

				Tomar decisiones	25 – 26	Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Responder a problemas	27 – 28	
				Responder a propuestas	29 - 30	
				Negociar desacuerdos		
Variable de estudio	Definición Contextual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Medición
Trabajo en equipo	Es trabajar en cooperación cada uno de los integrantes del grupo, los cuales tiene distintas habilidades y conocimientos que deben ser empleados en favor de alcanzar un mismo objetivo, siempre pensar en los intereses grupales más allá de los individuales, teniendo en cuenta cada una de las capacidades de los miembros del equipo, además tener en cuenta los materiales que pueden utilizarse de acuerdo a las habilidades	Desarrollar actividades en conjunto, tomando en cuenta las capacidades, conocimientos y habilidades de los miembros de un equipo de trabajo dando como resultado el alcanzar los objetivos.	Contexto	Recursos humanos Clima Laboral	1 – 2 3 – 4 6 – 7 8	Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Composición	Aptitudes de los miembros. Logro de objetivo Asignación de roles Preferencia y afinidad de miembros	9 – 10 11 – 12 13 – 14 15	

	de cada uno. Puchol (2016)		Procesos	Propósito común Metas específicas		
				Eficacia del equipo	16 – 17 18 – 19	Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Capacitación	20 – 21 22 – 23	
				Niveles de conflicto	24 – 25	
				Grado de responsabilidad		

Anexo 3: Instrumentos de investigación

Sección 1 de 3

Cuestionario de Comunicación Efectiva en docentes de la Institución Educativa de la comunidad Las Golondrinas.

Tiene como objetivo medir la correlación que existe entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. El presente cuestionario es anónimo por lo que no constará registro de quien lo llene.

¿Esá Ud. de acuerdo en llenar el presente cuestionario?

Sí Ir a la siguiente sección

No Ir a la sección 3 (MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN)

Añadir opción [añadir respuesta "Otro"](#)

Varías opciones

Obligatorio

<https://forms.gle/TLzVPR56GiGgisps8>

Cuestionario de Trabajo en Equipo en docentes de la Institución Educativa de la comunidad Las Golondrinas.



Tiene como objetivo medir la correlación que existe entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. El presente cuestionario es anónimo por lo que no constará registro de quien lo llene.

¿Esá Ud. de acuerdo en llenar el presente cuestionario? *

- Sí
- No

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección



<https://forms.gle/JbKVgDBcNCt8e4cr6>

Instrumento Comunicación Efectiva.

que no hay respuestas correctas ni malas.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	Items	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Transmisora de la cultura institucional		N	CN	AV	CS	S
1	El director difunde las directrices de la institución	1	2	3	4	5
2	Las directrices de la institución influyen en la comunicación efectiva	1	2	3	4	5
3	Los estudiantes nuevos se sienten satisfechos con sus labores	1	2	3	4	5
4	Estas satisfecho (a) actualmente en el aula en el que te encuentras estudiando.	1	2	3	4	5
5	La comunicación entre los estudiantes está al servicio del logro de los objetivos institucionales	1	2	3	4	5
6	El modelo de comunicación empleado por los estudiantes facilita los objetivos claves	1	2	3	4	5
7	Los estudiantes transmiten un buen espíritu institucional	1	2	3	4	5
8	El trato entre colaboradores es cordial	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Fuente de motivación del personal		N	CN	AV	CS	S
9	Dentro de la institución existe una correcta práctica de valores	1	2	3	4	5
10	Los estudiantes transmiten información y motivación sobre los valores	1	2	3	4	5
11	Los coordinadores de área transmiten las pautas de gestión.	1	2	3	4	5
12	Los estudiantes informan a los coordinadores sobre sus problemas ocasionados en clase.	1	2	3	4	5
13	En su área institucional existe la aceptación de funciones	1	2	3	4	5
14	Los estudiantes de cada aula se enfocan en desarrollar sus funciones	1	2	3	4	5
15	Las responsabilidades del aula son de total importancia para lograr metas en el trabajo	1	2	3	4	5
16	Incentivan a los estudiantes para ser más responsables y eficientes	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos		N	CN	AV	CS	S
17	El director coordina con los docentes las actividades que van a realizar los estudiantes mensualmente.	1	2	3	4	5
18	Cada área realiza actividades integradoras para una buena comunicación efectiva.	1	2	3	4	5
19	Se siente satisfecho con los eventos que realiza la institución.	1	2	3	4	5
20	En la institución los eventos de las actividades se dan en beneficio colaboradores.	1	2	3	4	5
21	El Docente de área da instrucciones a los estudiantes para una óptima comunicación efectiva	1	2	3	4	5
22	El director da instrucciones a su coordinador general para que todo el personal trabaje en equipo.	1	2	3	4	5
23	Es fundamental la toma de decisiones en equipo	1	2	3	4	5
24	La toma de decisiones influye en la comunicación entre el Director y el docente	1	2	3	4	5
25	La comunicación es fundamental para no percibir problemas entre los estudiantes	1	2	3	4	5
26	El estudiante responde a problemas, hechos en su momento (por mala información brindada, pérdida documentaria)	1	2	3	4	5
27	Los estudiantes dan propuestas para un plan de mejora.	1	2	3	4	5
28	En la Institución hacen propuestas mensuales para el mejoramiento del plan anual de capacitación.	1	2	3	4	5
29	En la institución negocian acuerdos y desacuerdos con sus directivos.	1	2	3	4	5
30	En la institución exigen desacuerdos opinando nuevas propuestas entre las diversas aulas.	1	2	3	4	5

Elaborado por Ayala Llamocca Charles.

Instrumento trabajo en equipo.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	Items	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Contexto		N	CN	AV	CS	S
1	Cuenta con recurso humano suficiente dentro de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
2	En la Institución Educativa de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo	1	2	3	4	5
3	La Institución Educativas brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia.	1	2	3	4	5
4	En la Institución Educativa se sostiene un buen clima laboral	1	2	3	4	5
5	Consideras que se mantiene una relación de confianza entre compañeros de aula.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Composición		N	CN	AV	CS	S
6	Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo	1	2	3	4	5
7	Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa	1	2	3	4	5
8	La colaboración del grupo se evidencia en cada momento.	1	2	3	4	5
9	La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal	1	2	3	4	5
10	Considera que la asignación de roles, cada miembro del grupo lo tiene bien definido	1	2	3	4	5
11	Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien.	1	2	3	4	5
12	Existen horarios flexibles para poder capacitarse.	1	2	3	4	5
13	Realizan rotación de los grupos de trabajo entre los estudiantes	1	2	3	4	5
14	Existen preferencias de los estudiantes al trabajar en equipo	1	2	3	4	5
15	La afinidad de caracteres para trabajar en equipo se da en la Institución Educativas.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Proceso		N	CN	AV	CS	S
16	En su aula todos tienen un propósito en común	1	2	3	4	5
17	Los docentes se muestran identificados con la institución	1	2	3	4	5
18	La motivación es una herramienta constante utilizada en el aula	1	2	3	4	5
19	Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara	1	2	3	4	5
20	La eficacia del equipo se logra en el salón de clase	1	2	3	4	5
21	Las capacitaciones programadas son temas propuestos por el personal Docente	1	2	3	4	5
22	La institución cumple con el programa anual de capacitaciones	1	2	3	4	5
23	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la puntualidad	1	2	3	4	5
24	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la faltas	1	2	3	4	5
25	Los equipos de trabajo de cada aula demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	1	2	3	4	5

Elaborado por Ayala Llamocca Charles.

Anexo 4: Validez de experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable Comunicación Efectiva.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Transmisión de la cultura organizacional							
1	¿El director difunde las directrices de la institución?	x		x		x		
2	¿Las directrices de la institución influyen en la comunicación efectiva?	x		x		x		
3	¿Los docentes nuevos se sienten satisfechos con sus labores?	x		x		x		
4	¿Estás satisfecho (a) actualmente en la institución?	x		x		x		
5	¿La comunicación entre los docentes está al servicio del logro de los objetivos institucionales?	x		x		x		
6	¿El modelo de comunicación empleado por los docentes facilita los objetivos claves?	x		x		x		
7	¿Los docentes transmiten un buen espíritu institucional?	x		x		x		
8	¿El trato entre colaboradores es cordial?	x		x		x		
	DIMENSION 2 Fuente de motivación del personal							
9	¿Dentro de la institución existe una correcta práctica de valores?	x		x		x		
10	¿Los docentes transmiten información y motivación sobre los valores?	x		x		x		
11	¿El coordinador y líder transmite las pautas para la gestión?	x		x		x		
12	¿Los docentes informan sobre los problemas que se ocasionan?	x		x		x		

13	¿En el área institucional existe la aceptación de funciones?	x		x		x		
14	¿Los docentes se enfocan en desarrollar sus funciones?	x		x		x		
15	¿Las responsabilidades individuales son de total importancia para lograr las metas del equipo?	x		x		x		
16	¿Incentivan a los docentes para ser más responsables y eficientes?	x		x		x		
	DIMENSION 3 Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos.	x		x		x		
17	¿El director coordina con los docentes las actividades que se van a realizar mensualmente?	x		x		x		
18	¿Cada área realiza actividades integradoras para una buena comunicación efectiva?	x		x		x		
19	¿Se siente satisfecho con los eventos que se realizan en la institución?	x		x		x		
20	¿En la institución se dan actividades en beneficio de los colaboradores?	x		x		x		
21	¿El líder da instrucciones para una óptima comunicación efectiva?	x		x		x		
22	¿El director da instrucciones a sus coordinadores o personal de apoyo para que todos trabajen en equipo?	x		x		x		
23	¿Es fundamental la toma de decisiones en equipo?	x		x		x		
24	¿La toma de decisiones influye en la comunicación entre el director y los docentes?	x		x		x		
25	¿La comunicación es fundamental para no ocasionarse problemas entre los docentes?	x		x		x		
26	¿El docente responde a problemas por nula o mala información brindada?	x		x		x		
27	¿Los docentes dan propuestas para un plan de mejora?	x		x		x		
28	¿En la institución hacen propuestas para tener capacitaciones?	x		x		x		
29	¿En la institución negocian acuerdos entre docentes y director?	x		x		x		
30	¿En la institución se llegan a acuerdos entre las diferentes áreas?	x		x		x		

Variable Trabajo en Equipo.

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Contexto							
1	¿Cuenta con recurso humano suficiente dentro de la institución educativa?	x		x		x		
2	¿En la institución educativa le permiten liderar en algunas actividades?	x		x		x		
3	¿En la institución educativa se brinda facilidades como tecnología?	x		x		x		
4	¿En la Institución educativa existe un buen clima laboral?	x		x		x		
5	¿Considera que existe una buena relación de confianza entre docentes?	x		x		x		
	DIMENSION 2 Composición							
6	¿Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo?	x		x		x		
7	¿Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa?	x		x		x		
8	¿La colaboración del equipo se evidencia en cada momento?	x		x		x		
9	¿La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal?	x		x		x		
10	¿Considera que la asignación de roles cada miembro lo tiene definido?	x		x		x		
11	¿Cada miembro del grupo realiza sus actividades sin depender de alguien?	x		x		x		
12	¿Existen horarios flexibles para poder capacitarse?	x		x		x		
13	¿Realizan rotación de personas en los grupos de trabajo?	x		x		x		
14	¿Existen preferencias entre personas al trabajar en equipo?	x		x		x		
15	¿En la institución existe afinidad de caracteres para trabajar en equipo?	x		x		x		

DIMENSION 2 Composición							
16	¿En la institución siempre hay un propósito en común?	x		x		x	
17	¿Los docentes se muestran identificados con la institución?	x		x		x	
18	¿La motivación es una herramienta constante en la institución?	x		x		x	
19	¿Las metas del equipo están claras para los integrantes?	x		x		x	
20	¿La eficacia del grupo se logra en la institución?	x		x		x	
21	¿Las capacitaciones son propuestas por los docentes?	x		x		x	
22	¿La institución cumple con el programa anual de capacitaciones?	x		x		x	
23	¿Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la impuntualidad?	x		x		x	
24	¿Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre las faltas?	x		x		x	
25	¿Los equipos de trabajo de cada aula demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MSc. Lisseth Vanessa Mojeira Ramirez**

DNI: 2300002843

Especialidad del validador: **Magíster en Innovación en educativa**

Jueves 22 de septiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el 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.



Quito, 12/03/2023

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que MOREIRA RAMIREZ LISSETH VANESSA, con documento de identificación número 2300002843, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: MOREIRA RAMIREZ LISSETH VANESSA
Número de documento de identificación: 2300002843
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1027-2019-2136938
Institución de origen	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2019-11-22
Observaciones	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable Comunicación Efectiva.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Transmisión de la cultura organizacional							
1	¿El director difunde las directrices de la institución?	x		x		x		
2	¿Las directrices de la institución influyen en la comunicación efectiva?	x		x		x		
3	¿Los docentes nuevos se sienten satisfechos con sus labores?	x		x		x		
4	¿Estás satisfecho (a) actualmente en la institución?	x		x		x		
5	¿La comunicación entre los docentes está al servicio del logro de los objetivos institucionales?	x		x		x		
6	¿El modelo de comunicación empleado por los docentes facilita los objetivos claves?	x		x		x		
7	¿Los docentes transmiten un buen espíritu institucional?	x		x		x		
8	¿El trato entre colaboradores es cordial?	x		x		x		
	DIMENSION 2 Fuente de motivación del personal							
9	¿Dentro de la institución existe una correcta práctica de valores?	x		x		x		
10	¿Los docentes transmiten información y motivación sobre los valores?	x		x		x		
11	¿El coordinador y líder transmite las pautas para la gestión?	x		x		x		
12	¿Los docentes informan sobre los problemas que se ocasionan?	x		x		x		

13	¿En el área institucional existe la aceptación de funciones?	x		x		x		
14	¿Los docentes se enfocan en desarrollar sus funciones?	x		x		x		
15	¿Las responsabilidades individuales son de total importancia para lograr las metas del equipo?	x		x		x		
16	¿Incentivan a los docentes para ser más responsables y eficientes?	x		x		x		
	DIMENSION 3 Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos.							
17	¿El director coordina con los docentes las actividades que se van a realizar mensualmente?	x		x		x		
18	¿Cada área realiza actividades integradoras para una buena comunicación efectiva?	x		x		x		
19	¿Se siente satisfecho con los eventos que se realizan en la institución?	x		x		x		
20	¿En la institución se dan actividades en beneficio de los colaboradores?	x		x		x		
21	¿El líder da instrucciones para una óptima comunicación efectiva?	x		x		x		
22	¿El director da instrucciones a sus coordinadores o personal de apoyo para que todos trabajen en equipo?	x		x		x		
23	¿Es fundamental la toma de decisiones en equipo?	x		x		x		
24	¿La toma de decisiones influye en la comunicación entre el director y los docentes?	x		x		x		
25	¿La comunicación es fundamental para no ocasionarse problemas entre los docentes?	x		x		x		
26	¿El docente responde a problemas por nula o mala información brindada?	x		x		x		
27	¿Los docentes dan propuestas para un plan de mejora?	x		x		x		
28	¿En la institución hacen propuestas para tener capacitaciones?	x		x		x		
29	¿En la institución negocian acuerdos entre docentes y director?	x		x		x		
30	¿En la institución se llegan a acuerdos entre las diferentes áreas?	x		x		x		

Variable Trabajo en Equipo.

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Contexto							
1	¿Cuenta con recurso humano suficiente dentro de la institución educativa?	x		x		x		
2	¿En la institución educativa le permiten liderar en algunas actividades?	x		x		x		
3	¿En la institución educativa se brinda facilidades como tecnología?	x		x		x		
4	¿En la Institución educativa existe un buen clima laboral?	x		x		x		
5	¿Considera que existe una buena relación de confianza entre docentes?	x		x		x		
	DIMENSION 2 Composición							
6	¿Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo?	x		x		x		
7	¿Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa?	x		x		x		
8	¿La colaboración del equipo se evidencia en cada momento?	x		x		x		
9	¿La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal?	x		x		x		
10	¿Considera que la asignación de roles cada miembro lo tiene definido?	x		x		x		
11	¿Cada miembro del grupo realiza sus actividades sin depender de alguien?	x		x		x		
12	¿Existen horarios flexibles para poder capacitarse?	x		x		x		
13	¿Realizan rotación de personas en los grupos de trabajo?	x		x		x		
14	¿Existen preferencias entre personas al trabajar en equipo?	x		x		x		
15	¿En la institución existe afinidad de caracteres para trabajar en equipo?	x		x		x		

15	¿En la institución existe afinidad de caracteres para trabajar en equipo?	x		x		x		
	DIMENSION 2 Composición							
16	¿En la institución siempre hay un propósito en común?	x		x		x		
17	¿Los docentes se muestran identificados con la institución?	x		x		x		
18	¿La motivación es una herramienta constante en la institución?	x		x		x		
19	¿Las metas del equipo están claras para los integrantes?	x		x		x		
20	¿La eficacia del grupo se logra en la institución?	x		x		x		
21	¿Las capacitaciones son propuestas por los docentes?	x		x		x		
22	¿La institución cumple con el programa anual de capacitaciones?	x		x		x		
23	¿Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la impuntualidad?	x		x		x		
24	¿Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre las faltas?	x		x		x		
25	¿Los equipos de trabajo de cada aula demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **M.Sc.** Bustamante Cruz Mirian Isabel DNI: 1205389396

Especialidad del validador: Magíster en Innovación en educativa

Jueves 22 de septiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el 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.



Quito, 12/03/2023

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que BUSTAMANTE CRUZ MIRIAN ISABEL, con documento de identificación número 1205389396, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: BUSTAMANTE CRUZ MIRIAN ISABEL
Número de documento de identificación: 1205389396
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1027-2020-2251595
Institución de origen	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2020-12-31
Observaciones	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Variable Comunicación Efectiva.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Transmisión de la cultura organizacional							
1	¿El director difunde las directrices de la institución?	x		x		x		
2	¿Las directrices de la institución influyen en la comunicación efectiva?	x		x		x		
3	¿Los docentes nuevos se sienten satisfechos con sus labores?	x		x		x		
4	¿Estás satisfecho (a) actualmente en la institución?	x		x		x		
5	¿La comunicación entre los docentes está al servicio del logro de los objetivos institucionales?	x		x		x		
6	¿El modelo de comunicación empleado por los docentes facilita los objetivos claves?	x		x		x		
7	¿Los docentes transmiten un buen espíritu institucional?	x		x		x		
8	¿El trato entre colaboradores es cordial?	x		x		x		
	DIMENSION 2 Fuente de motivación del personal							
9	¿Dentro de la institución existe una correcta práctica de valores?	x		x		x		
10	¿Los docentes transmiten información y motivación sobre los valores?	x		x		x		
11	¿El coordinador y líder transmite las pautas para la gestión?	x		x		x		
12	¿Los docentes informan sobre los problemas que se ocasionan?	x		x		x		

13	¿En el área institucional existe la aceptación de funciones?	x		x		x		
14	¿Los docentes se enfocan en desarrollar sus funciones?	x		x		x		
15	¿Las responsabilidades individuales son de total importancia para lograr las metas del equipo?	x		x		x		
16	¿Incentivan a los docentes para ser más responsables y eficientes?	x		x		x		
	DIMENSION 3 Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos.							
17	¿El director coordina con los docentes las actividades que se van a realizar mensualmente?	x		x		x		
18	¿Cada área realiza actividades integradoras para una buena comunicación efectiva?	x		x		x		
19	¿Se siente satisfecho con los eventos que se realizan en la institución?	x		x		x		
20	¿En la institución se dan actividades en beneficio de los colaboradores?	x		x		x		
21	¿El líder da instrucciones para una óptima comunicación efectiva?	x		x		x		
22	¿El director da instrucciones a sus coordinadores o personal de apoyo para que todos trabajen en equipo?	x		x		x		
23	¿Es fundamental la toma de decisiones en equipo?	x		x		x		
24	¿La toma de decisiones influye en la comunicación entre el director y los docentes?	x		x		x		
25	¿La comunicación es fundamental para no ocasionarse problemas entre los docentes?	x		x		x		
26	¿El docente responde a problemas por nula o mala información brindada?	x		x		x		
27	¿Los docentes dan propuestas para un plan de mejora?	x		x		x		
28	¿En la institución hacen propuestas para tener capacitaciones?	x		x		x		
29	¿En la institución negocian acuerdos entre docentes y director?	x		x		x		
30	¿En la institución se llegan a acuerdos entre las diferentes áreas?	x		x		x		

Variable Trabajo en Equipo.

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Contexto								
1	¿Cuenta con recurso humano suficiente dentro de la institución educativa?	x		x		x		
2	¿En la institución educativa le permiten liderar en algunas actividades?	x		x		x		
3	¿En la institución educativa se brinda facilidades como tecnología?	x		x		x		
4	¿En la Institución educativa existe un buen clima laboral?	x		x		x		
5	¿Considera que existe una buena relación de confianza entre docentes?	x		x		x		
DIMENSION 2 Composición								
6	¿Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo?	x		x		x		
7	¿Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa?	x		x		x		
8	¿La colaboración del equipo se evidencia en cada momento?	x		x		x		
9	¿La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal?	x		x		x		
10	¿Considera que la asignación de roles cada miembro lo tiene definido?	x		x		x		
11	¿Cada miembro del grupo realiza sus actividades sin depender de alguien?	x		x		x		
12	¿Existen horarios flexibles para poder capacitarse?	x		x		x		
13	¿Realizan rotación de personas en los grupos de trabajo?	x		x		x		
14	¿Existen preferencias entre personas al trabajar en equipo?	x		x		x		
15	¿En la institución existe afinidad de caracteres para trabajar en equipo?	x		x		x		

16	¿En la institución siempre hay un propósito en común?	x		x		x		
17	¿Los docentes se muestran identificados con la institución?	x		x		x		
18	¿La motivación es una herramienta constante en la institución?	x		x		x		
19	¿Las metas del equipo están claras para los integrantes?	x		x		x		
20	¿La eficacia del grupo se logra en la institución?	x		x		x		
21	¿Las capacitaciones son propuestas por los docentes?	x		x		x		
22	¿La institución cumple con el programa anual de capacitaciones?	x		x		x		
23	¿Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la impuntualidad?	x		x		x		
24	¿Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre las faltas?	x		x		x		
25	¿Los equipos de trabajo de cada aula demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MSc. Meza Arguello Lizandro Holger** DNI: 2351015728

Especialidad del validador: Magíster en Innovación en educativa

Jueves 22 de ~~septiembre~~ del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el 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.

Quito, 12/03/2023

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, **GENESCYT**, certifica que **MEZA ARGUELLO HOLGER LIZANDRO**, con documento de identificación número 2351015728, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: MEZA ARGUELLO HOLGER LIZANDRO
Número de documento de identificación: 2351015728
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1027-2021-2386630
Institución de origen	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2021-11-25
Observaciones	

Anexo 5: Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CET	,086	68	,200 [*]	,980	68	,348
TET	,123	68	,012	,980	68	,356
TED1	,198	68	,000	,933	68	,001
TED2	,135	68	,004	,962	68	,038
TED3	,126	68	,009	,949	68	,008

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Variable	Kolmogorov - Smirnov			Normal
	Estadístico	gl	p	
Comunicación Efectiva	,086	68	,200 [*]	SI
Trabajo en equipo	,123	68	,012	NO
Contexto	,198	68	,000	NO
Composición	,135	68	,004	NO
Proceso	,126	68	,009	NO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica de la comunidad Las Golondrinas, Ecuador, 2022", cuyo autor es SIGCHO OCAMPO GONZALO ESTUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 01-2023 20:32:14

Código documento Trilce: TRI - 0516624