



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Comunicación efectiva y trabajo colegiado en docentes de una
institución pública de Cusco, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Perez Dolmos, Lilian Rossmery (orcid.org/0000-0002-0556-2681)

ASESORES:

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

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 mamá Eva Judith a mi esposo Edwin y mi querido hijo Diego por haberme apoyado en forma permanente todos los días para ellos todo mi cariño.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo y en especial al Dr. Luis Daniel Morán Ramos por las enseñanzas, consejos, sugerencias y oportunidades brindadas durante todo el proceso de mi formación en la etapa de posgrado.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Comunicación efectiva Vs. Trabajo colegiado	18
Tabla 2. Habilidades comunicativas Vs. Trabajo colegiado	18
Tabla 3. Función de la comunicación Vs. Trabajo colegiado	19
Tabla 4. Canales formales de la comunicación Vs. Trabajo colegiado	19
Tabla 5. Barreras de la comunicación Vs. Trabajo colegiado	20
Tabla 6. Prueba de normalidad	21
Tabla 7. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	22
Tabla 8. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	22
Tabla 9. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1	22
Tabla 10. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	23
Tabla 11. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2	23
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	23
Tabla 13. Información de ajuste de los modelos	24
Tabla 14. Pseudo R cuadrado	24
Tabla 15. Información de ajuste de los modelos	25
Tabla 16. Pseudo R cuadrado	25

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la comunicación efectiva en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023 se siguió una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance correlacional causal, se contó con una muestra 50 docentes, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. Para el análisis de los datos se aplicó el análisis de regresión logística ordinal. En los resultados se observó que: el 18,0%(9) manifestó que la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 50,0% (25) lo consideró en regular y el 32,0% (16) la considero óptima, en cuanto al trabajo colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo. Se concluyó que la comunicación efectiva influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023, con una influencia del 59.4% según el coeficiente de Nagelkerke.

Palabras clave: Comunicación efectiva, trabajo colegiado, docencia.

Abstract

The present study aimed to determine the influence of effective communication on collegiate work in teachers of a public institution in Cusco, 2023. A quantitative methodology was followed, with a non-experimental cross-sectional design and a causal correlational scope, a sample of 50 teachers was obtained, to whom two questionnaires were applied. For data analysis, ordinal logistic regression analysis was applied. The results showed that: 18.0% (9) stated that effective communication occurs at a deficient level, while 50.0% (25) considered it regular and 32.0% (16) considered it optimal, in terms of collegiate work, 20.0% (10) said it is deficient, 44.0% (22) regular and 36.0% (18) optimal. It was concluded that effective communication significantly influences the collegiate work in teachers of a public institution in Cusco, 2023, with an influence of 59.4% according to the Nagelkerke coefficient.

Keywords: Effective communication, collegial work, teaching.

I. INTRODUCCIÓN

Ser capaz de comunicarse es una habilidad vital y fundamental que nos beneficia a todos. Además de ser una capacidad extremadamente importante que la desarrollamos en todas las áreas de nuestras vidas. Para poder comunicarse de manera efectiva estudiantes y profesores deben desarrollar la comunicación como una capacidad necesaria que se adquiere en todos los niveles de la educación si no se practica esta habilidad se corre el riesgo de perjudicar el proceso en la enseñanza y aprendizaje (Chiaro, 2021).

Considerando el informe de McKinsey y Company (2021) a nivel mundial mostró que grupos que se comunican de manera efectiva aumentan su productividad, y un informe de ThinkTalent (2021) mostró trabajadores que desarrollan programas de comunicación efectiva buscando reducir los efectos de silo y enfocar las comunicaciones al entregar información a sus audiencias acerca de la organización, mandatos, responsabilidades y variedad de trabajos al interior de la agencia.

Desde este punto de vista, Musheke y Phiri, J.(2021), plantean la necesidad de conocer y manejar los canales de comunicación efectiva debido a la necesidad de intercambiar los pensamientos e ideas con el emisor y receptor desarrollando la empatía para generar el conocimiento. Del mismo modo reconoce a la comunicación efectiva y evita ser independiente al alcanzar las metas y triunfos organizacionales.

En un estudio nacional se menciona la tarea del maestro como fundamental en el sistema pedagógico, basándose en el marco de la legislación peruana, con fundamento en la (Ley General de Educación N° 28044 de 2003), que estableció la provisión de atención presencial y remota. El primero se desarrolla en el aula en presencia de los alumnos, y el segundo se desarrolla con equipos y herramientas tecnológicas. En el contexto actual, ser docente es mediar en la enseñanza de una manera diferente a las aulas presenciales, dejando atrás las prácticas tradicionales y adaptando a las personas a cambios significativos para experiencias virtuales de aprendizaje con los estudiantes (Alcántara, 2021).

Una gran necesidad de los profesores es el fortalecimiento en la utilización de las TIC y las herramientas digitales para mejorar la comunicación, el 83% de los docentes declara que les ayuda a realizar tareas en el aula y casi

el 90% siente que aumenta su acercamiento al conocimiento tecnológico promoviendo la práctica colaborativa en los alumnos, además de mejorar el trabajo universitario del cuerpo docente y administrativo para participar mejor en la docencia de los estudiantes (Noriega, 2022).

A nivel local en una institución pública de Cusco, se puede observar que los docentes no demuestran un trabajo en conjunto o en equipo al desarrollar sus funciones, existe alta competitividad pero no hay apoyo entre los compañeros, por otro lado existe deficiencias de comunicación en la institución, lo cual perjudica ciertos procesos que podrían afectar la calidad en el servicio educativo. Del mismo modo se observó un reforzamiento limitado que dificulta la labor, cuando no se recibe apoyo del equipo directivo, generando el fracaso de algunas actividades.

Por lo tanto, se plantea como problema general ; ¿De qué manera la comunicación efectiva influye en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023? Y como problemas específicos se tiene (1) ¿De qué manera las habilidades comunicativas influyen en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023?, (2) ¿De qué manera la función de la comunicación influye en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023?, (3) ¿De qué manera los canales formales de la comunicación influyen en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023?, (4) ¿De qué manera las barreras de la comunicación influyen en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023?

También se fundamenta teóricamente; debido a que se brinda un análisis de la literatura para poder brindar y cubrir las dudas que se desarrolle en cuanto a la comunicación efectiva y trabajo colegiado, con ello poder aportar en el mejor entendimiento de la importancia que tiene la comunicación efectiva para la mejora del trabajo colegiado y favorecer la mejora de la calidad educativa.

Asimismo, de manera práctica, porque se presentará medidas sobre el desarrollo de las variables y su nivel asociativo, con lo cual brindará un panorama más exacto de la problemática presente con el fin de aportar en la integridad y desarrollo del trabajo docente. Con lo cual evidenciar como el nivel de comunicación efectiva en todos sus componentes influyen de manera significativa en el trabajo colegiado con una mayor eficiencia en sus procesos.

Metodológicamente, debido a que se brindará instrumentos confiables para medir las variables y puedan ser utilizados en otros estudios. Igualmente el estudio podrá ser tomado como modelo metodológico para el desarrollo de estudios que busquen mejorar la calidad educativa a través de las variables presentes.

Socialmente porque el estudio apunta a mejorar la educación y enseñanza a través de la concientización de la relevancia de mejorar la comunicación efectiva y trabajo colegiado en profesores, para mejorar el nivel educativo.

De igual manera como objetivo se tiene: Determinar la influencia de la comunicación efectiva en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. Y en un desglose analítico tenemos como objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de las habilidades comunicativas en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. (2) Establecer la influencia de la función de la comunicación en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. (3) Establecer la influencia de los canales formales de la comunicación en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. (4) Establecer la influencia de las barreras de la comunicación en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

También se plantean las siguientes hipótesis siendo la general: La comunicación efectiva influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. Además de ello se formula las hipótesis específicas: (1) Las habilidades comunicativas influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. (2) la función de la comunicación influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. (3) Los canales formales de la comunicación influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. (4) Las barreras de la comunicación influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del capítulo marco teórico tenemos los que son los antecedentes tanto internacionales como nacionales entre los cuales se tiene a; Bernal et al. (2022) con su estudio en Ecuador cuyo objetivo es brindar un análisis sobre la comunicación asertiva y el nivel de proceso educativo. Estudio descriptivo cuantitativo, con 44 estudiantes y el uso de encuestas. Como resultados se halló un 50% de la comunicación asertiva es muy buena, 48% Buena y el 2% regular, por otro lado, se halló que el 52% refiere que el proceso educativo es bueno. De manera inferencial se concluyó que la comunicación asertiva es significativamente en el proceso educativo.

Otro estudio es de Chávez (2022) quien realizó un estudio en Ecuador con el objetivo de proponer el rol de La comunicación asertiva como estrategias didácticas para el sistema pedagógico. La investigación se realizó con un enfoque mixto utilizando métodos deductivo, inductivo y sintético, utilizando como herramienta test de asertividad dando como resultado que los docentes con rasgos asertivos son más diligentes e implementan una cualidad de comunicación flexible y práctica en el instante de instruir a los alumnos, tanto académica como socialmente según el 38%. Asimismo, los docentes demasiado flexibles y permisivos pueden dañar la condición del sistema educativo y es importante inculcar las normas que permitan realizar las actividades en el salón de clase lo que es considerado por el 30.42%, por otro lado, es necesario crear un ambiente en el aula orientado a mejorar los resultados de aprendizaje y la productividad, se encontró un nivel de incidencia de la comunicación asertiva del 0.459 significativa al 0.003 en el desarrollo del sistema pedagógico. Se concluyó que la comunicación asertiva tiene una fuerte influencia en el sistema educativo donde los profesores juegan un papel protagónico con el objetivo de promover dinámicas comunicativas y así producir estudiantes de mayor calidad para el aprendizaje significativo.

Rubio (2022) realizó un estudio para conocer el nivel de incidencia que presenta la comunicación efectiva en la funciones que presentan los profesores, se presentó un estudio descriptivo correlacional con un diseño observacional un enfoque cuantitativo con una muestra de 93 docentes de los cuales resolvieron dos cuestionarios, se logró encontrar que en un 56% la comunicación estudiada

fue regular de igual manera en el desarrollo de las funciones de los docentes se presentó un nivel medio con un 59%, de manera inferencial se halló un coeficiente de asociación de 0.459 con una significancia del 0.001, quedando en evidencia una relación significativa entre los elementos estudiados

Lima y Quinde (2021) desarrollaron una investigación con el propósito de proponer estrategias de comunicación asertiva para docentes. Los métodos utilizados fueron mixtos, con un tipo descriptivo transversal. Realizaron una encuesta a 30 profesores con opciones de respuesta tipo escala Likert y una entrevista al equipo directivo, estas herramientas fueron desarrolladas en base a la investigación de las variables: Comunicación Asertiva y estilo de relaciones interpersonales, se encontró que el 35% de los compañeros tiene algún problema con la relación entre ellos, el 40% no puede expresar cordialmente sus pensamientos y sentimientos, el 31% no acepta sugerencias, y el 36% piensa que la mayoría se modifican al dar algunas normas. de las entrevistas se halló un nivel de incidencia del 58% según la regresión logística ordinal con significancias menores al 0.05 se evidencia que la comunicación asertiva puede repercutir significativamente en las funciones docentes. Se concluye que los niveles de comunicación interpersonal realizado a los docentes muestra que hace falta mejorar la comunicación asertiva en la institución, la comunicación es deficientes.

Recinos de león (2020) propuso una investigación, en la que se determinar como la comunicación efectiva se asocia con el trabajo en equipo de los docentes en colegios de la Zona 1 de Huehuetenango en Guatemala, en donde se trabajó en un nivel correlacional, cuantitativo, con una muestra de 58 docentes y la recopilación de las encuestas fue a través del cuestionarios virtuales. Como resultados se logró encontrar que el trabajo en equipo en un 46.6% fue regular, en el caso de la comunicación en un 64.3% presentó un nivel medio, entre las variables por otro lado se presentó un coeficiente de correlación significativo al 0.000 por lo que se evidencia que entre los elementos estudiados la relación es significativa, a un mayor nivel de la comunicación en cuestión mayor mas solido será el trabajo en equipo.

Como antecedentes nacionales se tiene a Urbizagástegui. (2023) que tuvo como propósito de medir el nivel de asociación entre el trabajo docente y el trabajo colegiado, de donde se desarrolló un estudio correlacional cuantitativo con el uso de cuestionarios con 44 profesores de los cuales se pudo obtener que en un 52.3% el trabajo colegiado fue regular, en el caso del desempeño docente 38.6% fue bueno. De manera inferencial se halló que la correlación de 0.914 fue significativa al 0.000 evidenciando una clara relación directa entre los elementos estudiados.

Gallegos (2021) con el objetivo de su estudio que es el de identificar como la planificación estratégica se asocia con el trabajo colegiado, en un estudio descriptivo aplicativo, cuantitativo, no experimental, correlacional y transaccional. La población se conformó por 132 profesores de las tres escuelas públicas. Se encontró que el 59,85 % dio a entender que el uso del planeamiento estratégico es eficiente y trabajo colegiado fue de nivel alto en un 72%. Se trabajó con población general, con el uso de cuestionarios. Dentro de sus resultados se halló una correlación de 0.715 significativa al 0.001, por lo que evidencia que la planificación estratégica de manera directa incide en el desempeño del personal, de igual manera se pudo evidenciar que las barreras en la comunicación se relacionaron de manera inversa con el desempeño de los docentes.

Gutiérrez y Sánchez (2022) investigaron con el objetivo de definir y relacionar el trabajo colegiado con el clima escolar en un IEP, en donde participaron 56 docentes, de los cuales resolvieron dos cuestionarios con un método cuantitativo, no experimental. Se tuvo como resultados que el clima escolar en la institución es regular según el 54% de la muestra por otro lado en cuanto al trabajo colegiado se encontró que su desarrollo es deficiente, por lo que se evidencia de manera inferencial una asociación baja entre las variables con un 0.323 significante el 0.012 menor al 0.05, por lo que se concluye que el clima escolar se relaciona con el trabajo colegiado del docente de manera significativa baja.

Ordoñez y Orellana (2022) realizaron un estudio sobre el trabajo colegiado y manejo de aplicativos de comunicación en docentes de una IE., con el

propósito de medir el nivel asociativo entre los elementos mencionados, bajo un estudio descriptivo estadísticos y observacional con la participación de 56 docentes con el uso de encuestas. Se halló que el trabajo colegiado fue regular en un 58% y el manejo de los aplicativos de comunicación fueron adecuados en un 45%, se encontró una Rho de Spearman con un grado de relación de 0,687 entre los elementos investigados. Evidenciándose que el nivel de asociación entre los aspectos que los autores investigaron fue significativo.

Alfaro (2022) realizó un estudio sobre el trabajo colegiado y clima institucional docente con el objetivo de verificar si el trabajo colaborativo influye en el clima institucional, estudio cuantitativo, observacional descriptivo con una muestra de 40 docentes de una IEE. Mediante el uso de encuestas. El trabajo colaborativo fue de nivel medio según el 49% y en el caso de clima institucional el 54% considera que es regular, de manera inferencial se obtuvo entre las variables un valor de Wilcoxon $Z = -5,621$ y un p-valor de 0.000 evidenciando que el trabajo colegiado incide de manera significativa en el clima institucional.

Como variable 1 se tiene a la comunicación efectiva que hace referencia a la Teoría de la Acción Comunicativa propuesta por Habermas en el año 1987, la cual se define a sí misma como una forma intrínseca de armonización de capacidades de los estudiantes, el acuerdo sobre el potencial y la motivación racional, además afirma dos niveles que incluyen un estudio de la comunicación que son el potencial racional establecido en el habla cotidiana (Fraiman, 2019).

Así mismo los principios centrales de su teoría pragmática y del significado afirma que cuando conocemos la variedad de los motivos del emisor puede persuadir al receptor que tiene derecho a afirmar su validez en una situación dada, los actos de habla son entendidos como los enunciados, cuando sabemos lo que los hace aceptables, Habermas, de acuerdo a este principio vincula el significado de los actos del habla a la práctica de dar razones, (Idrobo, 2020).

También establece tres tipos de "relaciones de mundo" que pueden implicar razones de comunicación donde el que habla intenta transmitir información, a) actos del hablante enunciados de hecho o intención b) crear la

interacción informativa con la audiencia de esta manera se relacionan con el exterior, especialmente cuando dos partes comparten e intercambian contenido c) intentar describir el exterior, los enfoques teóricos para identificar el comportamiento comunicativo siempre requieren explicaciones racionales (Gamero, 2021).

La comunicación efectiva es un proceso activo y continuo en el que se produce el procesamiento de la información y continúa el ciclo de la comunicación, y se basa en transferir pensamientos, ideas, opiniones, sentimientos de una persona a otra persona receptora del mensaje, este proceso es básico para desarrollar el trabajo en equipo, por lo que es imperativo que las personas sepan hablar y escuchar atentamente a quienes brindan información (Marcos, 2020).

La comunicación para el hombre es algo psíquico que es derivada del desarrollo de capacidades psicosociales, del lenguaje y el pensamiento. en interacción con los demás. Además los individuos aprenden más sobre sí mismos, los demás y el entorno externo mediante el intercambio de información (principalmente el idioma), influyendo y siendo influenciados por quienes lo comprenden. Es fundamental y necesaria la comunicación para la perduración de los componentes, ya que el testimonio que extraen del entorno y su capacidad para transmitirla será clave. (Petrone, 2021).

Debe ser efectivo el sistema comunicativo para lograr el propósito y fines de la organización, los empleados deben saber comunicarse, los gerentes son la mayor garantía para una adecuada comunicación entre los empleados, especialmente la comunicación entre instituciones y organizaciones (Bello, 2019).

Como primera dimensión se tiene a las habilidades comunicativas como un grupo de capacidades que administran las emociones, conduce al dominio de habilidades orales coherentes y plenamente aprovechadas, y es también la acumulación de conocimientos lo que nos permite codificar correctamente la información a través de diversos canales, facilitando así una comunicación eficaz Guillén et al., (2021) La comunicación interpersonal es la base de la prosperidad

organizacional, cuenta con cinco sub competencias: empatía, autocontrol emocional, retroalimentación, enfoque de problemas y escucha activa, estas competencias evolucionan a través de la preparación psicosocial para influir en los grupos y obtener actitudes y comportamientos para el cambio, satisfaciendo así los requerimientos institucionales (Hernández et al., 2019).

La determinación de las habilidades comunicativas es actualmente un asunto de investigación para la psicología. La literatura revisada señala inconsistencias e imprecisiones sobre el tema, debido a que autores no consideran las mismas capacidades o habilidades puesto que algunos declaran en términos generales, a veces llamados competencias, otros como habilidades, rasgos de carácter, cualidades emocionales o actitudes (Morales et al., 2019).

Como segunda dimensión la función de la comunicación; La comunicación abarca distintos desempeños al indicar, anunciar, concienciar, instruir, etc. En una institución, la comunicación cumple con: instruir, inducir, estimular. hay indicadores, motivaciones, expresiones emocionales, mensajes, la comunicación efectiva tiene la función de entregar el mensaje correcto a las personas adecuadas en un idioma que todos puedan entender Buñay y Machado, (2023). Dentro de un entorno profesional, la comunicación efectiva juega un papel vital en una multitud de formas. Sirve como medio para informar, persuadir, motivar, regular y transmitir emociones. Al hacerlo, actúa como una salvaguarda contra malentendidos y permite la provisión de comentarios. En consecuencia, esto fomenta una comprensión compartida de las expectativas, minimiza los conflictos y cultiva un rendimiento óptimo (Bernal, 2021).

Como tercera dimensión canales formales de la comunicación; se refiere al aviso legal autorizado transmitida a través de vías apropiadas y diseñadas. La secuencia informativa está verificada y se necesita de ímpetu para comunicar adecuadamente. La comunicación está correctamente estructurada y debe seguir los adecuados canales comunicativos formales al desarrollar sus responsabilidades, tiene como indicadores, descenso, ascenso, nivel Dumerauf, (2019). Para una participación plena, los canales de comunicación bidireccionales, abiertos y efectivos son esenciales, ya que su ausencia significa ponerles límites y barreras. Al igual que la participación, la comunicación del

hogar y el colegio está definido por muchas variables , porque al participar de manera efectiva, debe existir una apertura clara a la información y saber interpretarla (Andrés y Giró, 2020).

Como cuarta dimensión Barreras de la comunicación; se consideran distracciones que impiden ingresar información de forma transparente y precisa durante la comunicación, como lo indica la percepción selectiva, el lenguaje, la emoción, la comunicación políticamente correcta. Dichas barreras de comunicación son impedimentos presentados en el proceso de comunicación y dificultan o reducen la comprensión o deformar el mensaje parecido a lo sucedido en el colegio, cuando los estudiantes se divierten con “teléfonos rotos”, la información original no circula con fluidez, por lo que cuando llega a la recepción final fue distorsionada Gonzales,(2019). Existen muchos tipos de afectaciones en la comunicación, según el aspecto que se altere, se considera que es común que dañen el verdadero objetivo de la información (UNIR Ecuador 2021). Igualmente las barreras de la comunicación, se consideran obstáculos durante proceso comunicativo y algunas veces entorpecen ,además de no comprender o distorsionar un mensaje (Euroinnova Business School, 2022).

Como variable 2 se tiene al Trabajo colegiado respaldado basado en la teoría socioformativo de Tobón, que de acuerdo a Martínez et al. (2016), el currículo comienza a construirse de forma secuencial en el proceso de formación social, es decir, a partir de la cooperación de las entidades que contribuyen a la educación, para que en su desarrollo, su planificación, ejecución, en ese sentido, el mejoramiento del trabajo colaborativo busca a todos aquellos que la integran a la escuela, desarrollando la competencia en la identificación de los problemas institucionales.

El trabajo colegiado es una estrategia que se viene impulsando como parte de la política educativa al iniciar en los años noventa se tiene como objetivo la transición de colegios de una función individualista a una cultura de apoyo permanente se observan los beneficios, tales como: renovar las prácticas docentes y los procesos administrativos en las escuelas o instituciones (Ministerio de Educación, 2022). El trabajo colegiado parece ser un integrante importante al lograr la eficacia informativa donde se requiere condiciones

institucionales y voluntad de los docentes, además de visualizar el trabajo cotidiano desde una perspectiva colaborativa (Cotán et al., 2021). Las interpretaciones varían, lo que implica barreras al avance de situaciones grupales y sugiere que el individuo practique lo establecido y fomente la cooperación (Gutiérrez y Sánchez, 2022).

También es considerado como la colaboración o trabajo en equipo de los participantes que integran una institución, actualmente se reconoce la mayor importancia y se considera una estrategia adecuada que permita modernizar la docencia, la formación docente y la gestión, educar por lo tanto en este apartado menciona en cuanto a la determinación didáctica y trabajo en equipo, así como agentes relacionados con ella (Aguirre y Barraza, 2021).

Asimismo, la labor colegiada comprende un paso en el que la comunidad educativa delibera asuntos curriculares, organizativas y pedagógicas que conlleven al desarrollo efectivo del proceso docente. Desde una perspectiva de política educativa, se recomienda apoyar a los docentes para pasar de una meta individual a una forma de trabajo cooperadora para mejorar la práctica docente, los procesos organizacionales y la gobernanza institucional. El trabajo colegiado acepta controlar las dificultades con los compañeros, así los objetivos propuestos en el aula, mejora el esfuerzo y posibilita el logro de los estudiantes (Zegarra et al., 2022).

Como primera dimensión Credibilidad; es muy importante evitar la descalificación de otros docentes y evitar el concepto del equipo directivo, es importante señalar que quien dirige debe brindar el soporte al grupo y pueda proceder adecuadamente, así mismo debe priorizar la situación académica en determinadas situaciones administrativas, (Saavedra, 2022). También es necesario cambiar las expectativas del trabajo de la institución, las cuales deben ser entendidas, valoradas y aplicadas, finalmente mencionando que el trabajo colegiado debe desarrollar un programa coordinado que conduzca al logro de eficacia y objetivos, (Sariñana y Sariñana, 2020).

Como segunda dimensión Evaluación; relevante para el desarrollo de la propia institución; durante este proceso a medida que avanza el control y se

manifiesta el desempeño del cuerpo docente , y se señala que la mayoría de las reglas para la evaluación de los docentes no conducen al desarrollo de la organización como estrategia integradora, sino que por el contrario, contribuye a la individuación y división de labores . También , se basa en el control del trabajo encomendado, el avance o finalización, la actitud cooperativa, el estilo de comunicación, la empatía y el liderazgo (Linares, 2022).

Como tercera dimensión Estrategias; es fundamental, ya que permite ajustes y/o cambios en la forma de trabajar de las instituciones hasta ahora, y además, es decir, especializarse en acciones que permitan procesos de enseñanza innovadores, enriqueciéndolos con recursos, tecnologías o estrategias para dar respuesta a los objetivos de la experiencia de aprendizaje, también se realizan acciones para formar grupos de aprendizaje mutuo o a través de asociaciones libres y voluntarias en las que se establecen roles que dirigen al grupo. Así mismo para desarrollar el trabajo colegiado se requiere un cambio de cultura institucional (Saavedra, 2022).

Como cuarta dimensión Actitudes; un aspecto importante de la evolución continua del trabajo colegiado es cambiar las actitudes negativas relacionadas con la utilización del tiempo, hacer compromisos, distribuir la carga de trabajo y mejorar las relaciones (Flores, 2022). La actitud es un comportamiento que se desarrolla por hechos evolutivos con el fin de evitar o lograr algo, como es el caso del trabajo colegiado de aportar significativamente al grupo (Cabero et al., 2019). En general las actitudes están relacionadas con la experiencia de la persona, su desarrollo social y la interacción con su entorno (Huamán, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo aplicada es en cual se desarrolló el estudio, porque se buscó comprender y aportar conocimiento para mejorar la comunicación efectiva y el trabajo colegiado. Asimismo, es considerada como una forma no sistemática de generar opciones y aportar en las soluciones de un problema específico (Hernández y Mendoza, 2018).

De igual forma es de nivel explicativo, porque el estudio buscó explicar como la comunicación efectiva puede afectar el desarrollo del trabajo colegiado en la institución. Asimismo este nivel buscó explicar un fenómeno de estudio en su comportamiento y sus causas (Hernández y Mendoza, 2018).

Del mismo modo el trabajo fue utilizó el enfoque cuantitativo que se desarrolla en una recolección de datos para poder brindar un juicio sobre una hipótesis planteada a través de la medición estadística ordinal del comportamiento de los fenómenos estudiados (Ñaupas et al, 2013).

El diseño es no experimental porque el estudio analizó las variables en un contexto específico sin la necesidad de manipulación alguna esto ejecutado en el presente año en una institución pública de Cusco por lo que se consideró de corte transversal. Asimismo este diseño indica que no se debe manipular las variables de estudio de una manera intencionada, porque el diseño solo mide en un contexto real, el comportamiento de las variables en tiempo y espacio indicado (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Por otro lado, se utilizó el método hipotético-deductivo, que busca comprobar la hipótesis que se planteó entre las variables de estudio. Igualmente este método consiste en observar inicialmente las características generales del fenómeno antes de profundizar en realidades específicas (Arias, 2012).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Comunicación efectiva

Definición conceptual: Proceso activo y continuo en el que se produce el procesamiento de la información y continúa el proceso comunicativo , basado en la transmisión de pensamientos, ideas, opiniones, sentimientos entre una persona y otra persona receptora del mensaje (Marcos, 2020).

Definición operacional: En la primera variable, comunicación efectiva se empleó un cuestionario compuesto por 20 ítems, considerando 4 dimensiones: Habilidades comunicativas (7 ítems), Función de la comunicación (4 ítems), Canales formales de la comunicación (5 ítems) y Barreras de la comunicación (4 ítems), además, fue medido con una escala de Likert.

Variable 2: Trabajo colegiado

Definición conceptual: Es una estrategia que se viene impulsando como parte de la política educativa a inicios de los noventa, tiene como objetivo la transición de las escuelas de una cultura individualista a una cultura colaborativa. Se le atribuyen beneficios, tales como: mejorar las prácticas docentes y los procesos administrativos en las escuelas o instituciones (Gutiérrez y Sánchez, 2022).

Definición operacional: Para determinar la segunda variable, trabajo colegiado se hizo uso de un cuestionario como herramienta de recopilación de información constituido por 30 ítems, Considerando 4 dimensiones: Credibilidad (8 ítems), Evaluación (9 ítems), Estrategias (8 ítems) y Actitudes (5 ítems), además, fue medido con una escala de Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población es considerado como un grupo de personas que presentan características similares y aspectos en común en el estudio de un fenómeno (Hernández y Mendoza, 2018), la población del estudio de investigación se conformó de 50 docentes de una institución educativa de Cusco 2023.

Asimismo la muestra es la fracción representativa del total de la población. (Ñaupas et al, 2013). En este caso se tomó al 100% de la población por ser una cantidad mínima de estudio esto considerado como un censo el cual se aplicó

porque era lo más conveniente en cuanto a la muestra y la accesibilidad a ella, asimismo, una muestra censal indica que se tomó a todos los integrantes de un grupo como muestra (Arias, 2012). Siendo 50 docentes del nivel primario de los turnos mañana y tarde de una institución pública de Cusco, 2023.

Como unidad de análisis se tiene a los docentes de una institución pública de Cusco, 2023

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se aplicó la encuesta método práctico para este tipo de estudios correlacionales y fue lo más conveniente para medir la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo.

La técnica de la encuesta es para la obtención de la información que forma la base de datos, con una estructura ordinal que permite la recolección efectiva de información que se obtiene de una muestra representativa, muy utilizada en investigaciones sociales (Hernández et al., 2014).

Para la primera variable comunicación efectiva se utilizó la encuesta que consta de 20 ítems, considerando 4 dimensiones: Habilidades comunicativas (7 ítems), Función de la comunicación (4 ítems), Canales formales de la comunicación (5 ítems) y Barreras de la comunicación (4 ítems), utilizando la medida de escala tipo Likert de 5 opciones. Este instrumento fue adaptado del estudio de Coello (2022), dirigido a docentes validado por tres expertos y con una confiabilidad de 0.857 de alfa de Cronbach.

Igualmente el instrumento presento como baremos lo siguiente:

Elemento	Mala	Regular	Buena
Comunicación efectiva	20-46	47-73	74-100
Habilidades comunicativas	7-15	16-25	26-35
Función de la comunicación	4-8	9-14	15-20
Canales formales de la comunicación	5-11	12-18	19-25
Barreras de la comunicación	4-8	9-14	15-20

Para medir la segunda variable trabajo colegiado se utilizó un cuestionario constituido por 30 ítems, Considerando 4 dimensiones: Credibilidad (8 ítems), Evaluación (9 ítems), Estrategias (8 ítems) y Actitudes (5 ítems), además, fue medido con escala de Likert de 5 puntos del autor Flores (2022), dirigido a docentes validado por tres expertos y con una confiabilidad de 0.952 de alfa de Cronbach.

Igualmente el instrumento presento como baremos lo siguiente:

Elemento	Deficiente	Regular	Óptimo
Trabajo colegiado	30-69	70-109	110-150
Credibilidad	8-18	19-29	30-40
Evaluación	9-20	21-32	33-45
Estrategias	8-18	19-29	30-40
Actitudes	5-11	12-18	19-25

Para determinar la validez se utilizó el juicio de expertos. El cual es un proceso por el cual el instrumento es evaluado por criterios de personas especialistas en el tema y reconocidos en el ámbito académico, los cuales brindaran un veredicto al respecto (Robles y Rojas, 2015). En el caso de validación de instrumentos pasaron por la opinión de 3 personas especializadas (Dr. Arturo Ferro Vásquez, Mag. Magdalena Bobadilla Conde, Dra, Aidé Zela Vera) las cuales calificaron según criterios que los instrumentos son aplicables.

De igual forma se procedió con la medición de la confiabilidad de los instrumentos, el cual es un proceso estadístico que mide los niveles de coherencia y consistencia de los ítems de un cuestionarios, a través de una prueba piloto aplicado a un pequeño grupo porcentual de la totalidad de la muestra(Santos, 2017). Para el proceso de la confiabilidad de los instrumentos fue a partir de una prueba piloto y el uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde los resultados obtuvieron valores por encima de 0.7 para tener la confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Como parte de la investigación y recolección de datos, se procedió con la obtención de la autorización por parte de la Directora de la institución, luego de

obtenerla se conversó con la muestra de estudio y se procedió a explicar los objetivos de la investigación y de cómo sería su participación, luego de ello se logró se desarrolló la encuestas a los docentes de manera presencial con un promedio 30 minutos por encuestado esto tuvo una demora de cuatro semanas aproximadamente, para no interrumpir las funciones del docente, logrando obtener los datos que fueron tabulados en una base de datos con el programa Excel, lo cual luego recibió un análisis estadísticos mediante el programa Spss 25.0 que se explica en el siguiente acápite.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio, la información fue codificada y clasificada por variables y dimensiones para poder elaborar la base de datos, la cual recibió dos procesos estadísticos: primero se realizó el análisis descriptivo, donde la base de datos fue procesada por el programa Spss 25.0 el cual arrojó resultados en tablas de frecuencia y porcentajes así como tablas cruzadas según los objetivos de estudio con lo cual se describe el nivel de las variables y dimensiones con sus respectivas interpretaciones. Luego fue el análisis inferencial, en el caso del estadístico inferencial se aplicó el análisis de regresión logística ordinal, con lo cual se comprobó la hipótesis, siendo el propósito encontrar la incidencia de una variable sobre otra.

3.7 Aspectos éticos

El desarrollo del estudio fue respetando tres principios éticos, la autonomía donde el participante eligió a través del consentimiento informado participar o no en la investigación, beneficencia donde se cuidó la integridad de los docentes de su información y su participación. No maleficencia donde significa que no hubo ningún riesgo para los participantes; solo en búsqueda del beneficio en reducción de la problemática hallada y del crecimiento de la sociedad (Ferro et al., 2009).

En razón de ello se cumplirá estrictamente dichos planteamientos con un objetivo plenamente académico social y científicos. Asimismo, en la presentación del trabajo se tienen en cuenta todas las normas establecidas por el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Comunicación efectiva Vs. Trabajo colegiado

			Trabajo colegiado			
			Deficiente	Regular	Óptimo	Total
Comunicación efectiva	Mala		8	1	0	9
		%total	16,0%	2,0%	0,0%	18,0%
	Regular		2	16	7	25
		%total	4,0%	32,0%	14,0%	50,0%
	Buena		0	5	11	16
		% total	0,0%	10,0%	22,0%	32,0%
Total		10	22	18	50	
	% total	20.0%	44.0%	36.0%	100.0%	

Nota. En la tabla 1, de los 50 docentes encuestados, se pudo observar que: el 18,0%(9) manifestó que la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 50,0% (25) lo consideró en regular y el 32,0% (16) la considero óptima, en cuanto al trabajo colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo. Debido esto, la mayor parte de los docentes realizan la comunicación efectiva a través de sus habilidades comunicativas con un buen desarrollo de funciones y canales formales de comunicación considerando a las barreras comunicativas. Así mismo, la mayoría desarrolla el trabajo colegiado con una buena actitud, credibilidad, a través de estrategias y una constante evaluación.

Tabla 2

Habilidades comunicativas Vs. Trabajo colegiado

		Trabajo colegiado			
		Deficiente	Regular	Óptimo	Total
Habilidades comunicativas	Mala	8	4	0	12
	% total	16,0%	8,0%	0,0%	24,0%
	Regular	2	13	6	21
	% total	4,0%	26,0%	12,0%	42,0%
	Buena	0	5	12	17
	% total	0,0%	10,0%	24,0%	34,0%
Total		10	22	18	50
% total		20,0%	44,0%	36,0%	100,0%

Nota. En la tabla 2, de los 50 docentes encuestados, se pudo observar que: el 24,0%(12) manifestó que las habilidades comunicativas de la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 42,0% (21) lo consideró en regular y el 34,0% (17) la considero óptima, en cuanto al trabajo

colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo. Debido a esto , la mayor parte de docentes desarrollan una buena comunicación oral, no verbal y escrita además de mantener una escucha activa, y poder desarrollar una retroalimentación constructiva con un adecuado control.

Tabla 3

Función de la comunicación Vs. Trabajo colegiado

		Trabajo colegiado			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Función de la comunicación	Mala	6	1	0	7	
	% total	12,0%	2,0%	0,0%	14,0%	
	Regular	4	11	9	24	
	% total	8,0%	22,0%	18,0%	48,0%	
	Buena	0	10	9	19	
	% del total	0,0%	20,0%	18,0%	38,0%	
Total		10	22	18	50	
		% del total	20,0%	44,0%	36,0%	100,0%

Nota. En la tabla 3, de los 50 docentes encuestados, se pudo observar que: el 14,0%(7) manifestó que la función de la comunicación de la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 48,0% (24) lo consideró en regular y el 38,0% (19) la considero óptima, en cuanto al trabajo colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo. Por ello la mayor parte de docentes generan motivación, y tienen un buen manejo de sus expresiones emocionales y del manejo de la información.

Tabla 4

Canales formales de la comunicación Vs. Trabajo colegiado

		Trabajo colegiado			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Canales formales de la comunicación	Mala	7	4	0	11	
	% del total	14,0%	8,0%	0,0%	22,0%	
	Regular	3	12	9	24	
	% del total	6,0%	24,0%	18,0%	48,0%	
	Buena	0	6	9	15	
	% del total	0,0%	12,0%	18,0%	30,0%	
Total		10	22	18	50	
		% del total	20,0%	44,0%	36,0%	100,0%

Nota. En la tabla 4, de los 50 docentes encuestados, se pudo observar que: el 22,0%(11) expreso que los canales formales de la comunicación de la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 48,0% (24) lo consideró en regular y el 30,0% (15) lo considero óptimo, en cuanto al trabajo

colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo. Por tanto, la mayor parte de los docentes utilizan los canales formales de la comunicación adecuadamente como el descendente, ascendente y horizontal.

Tabla 5

Barreras de la comunicación Vs. Trabajo colegiado

		Trabajo colegiado			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Barreras de la comunicación	Mala	7	1	0	8	
	% del total	14,0%	2,0%	0,0%	16,0%	
	Regular	3	19	6	28	
	% del total	6,0%	38,0%	12,0%	56,0%	
	Buena	0	2	12	14	
	% del total	0,0%	4,0%	24,0%	28,0%	
Total		10	22	18	50	
		% del total	20,0%	44,0%	36,0%	100,0%

Nota. En la tabla 5, de los 50 docentes encuestados, se observó que: el 16,0%(8) manifestó que la barreras de la comunicación de la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 56,0% (28) lo consideró en regular y el 28,0% (14) lo considero óptimo, en cuanto al trabajo colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo. Por tal motivo, la mayoría de los docentes tiene una buena percepción selectiva de la comunicación efectiva, utilizan un adecuado lenguaje, manejo de emociones, considerando las políticas de la institución.

Para realizar este tipo específico de análisis, primero se debe determinar si los datos se originan en una distribución paramétrica o no paramétrica. Esto a través de la prueba de normalidad la cual confirmó que los datos tuvieron una distribución no paramétrica, bajo la facción de Kolmogorov-Smirnov para corroborar los resultados esto por ser una muestra mayor a 50 individuos. Además, se puede crear una gráfica de probabilidad normal para ejecutar esta prueba (Gutiérrez y Vladimirovna, 2017).

Para determinar la normalidad, se planteó dos direcciones:

Ho: La comunicación efectiva, el trabajo colegiado y sus dimensiones, presentan distribución normal.

Ha: La comunicación efectiva, el trabajo colegiado y sus dimensiones, no presentan distribución normal.

Donde se tiene por norma que si el valor p es menor al 0.05 se rechaza la nula pero si es mayor a ello se acepta la nula, esto con un margen de confiabilidad del 95% y un error del 5%

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación efectiva	,259	50	,000	,801	50	,000
Habilidades comunicativas	,221	50	,000	,805	50	,000
Función de la comunicación	,257	50	,000	,788	50	,000
Canales formales de la comunicación	,244	50	,000	,807	50	,000
Barreras de la comunicación	,292	50	,000	,791	50	,000
Trabajo colegiado	,232	50	,000	,801	50	,000
Credibilidad	,232	50	,000	,809	50	,000
Evaluación	,256	50	,000	,790	50	,000
Estrategias	,234	50	,000	,807	50	,000
Actitudes	,221	50	,000	,804	50	,000

Nota. En la tabla 6 la según la sección de Kolmogorov-Smirnov, refiere que los datos de los elementos evaluados muestra una significancia menor al 0.05 por lo tanto se está ante una distribución no paramétrica de datos, y según la naturaleza del estudio se procedió con la aplicación de la regresión logística ordinal, para comprobar las hipótesis de estudio.

Análisis de regresión logística ordinal

Prueba de hipótesis

Según Quispe (2019), la prueba de hipótesis analiza varios parámetros de probabilidad. Estas pruebas paramétricas se utilizan para determinar si la hipótesis nula (H_0), que es la supuesta verdad, debe rechazarse o no. La hipótesis alterna (H_a) sirve como la opción opuesta a H_0 . Solo si se comprueba que H_0 no es cierto, se rechazará la alterna. Los resultados del análisis pueden conducir a dos resultados: se rechaza H_0 o se aprueba.

Decisión estadística

Según Rodríguez et al. (2014), El proceso implica el establecimiento de presunciones lógicas con respecto a la hipótesis nula (H_0) para rechazarla o no rechazarla con base en el valor p. La probabilidad de la precisión de la hipótesis nula se indica mediante p, ya que es probable que las ocurrencias observadas resulten de eventos fortuitos. Esto según la norma se refiere que cuando el valor

p es menor al 0.05 se rechaza H_0 pero cuando este margen es mayor se aprueba, considerando una confiabilidad de 95% y un error del 5%

Hipótesis General

H_0 : La comunicación efectiva no influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

H_1 : La comunicación efectiva influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 7

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	LV -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	47,613			
Final	11,233	36,380	2	,000

Nota. En la tabla 7, se presentó una significancia de 0.00, indicando que la hipótesis nula es rechazada por lo tanto la variable independiente influye significativamente en el trabajo colegiado de los docentes.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pseudo R cuadrado	,517	,594	,357

Nota. En la tabla 8, se observa una dependencia de 59.4% de Nagelkerke de la variable independiente sobre la variable dependiente lo que explica la variabilidad de trabajo colegiado por la variable independiente. Según los resultados anteriores, se rechaza la hipótesis nula (H_0) al encontrarse una influencia significativa, por lo que se reporta la dependencia porcentual.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H_0 : Las habilidades comunicativas no influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

H_1 : Las habilidades comunicativas influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

Modelo	LV -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	44,187			
Final	13,199	30,988	2	,000

Nota. En la tabla 9, se presentó un valor p de 0.00, indicando que H_0 es rechazada por lo tanto las habilidades comunicativas influyen de manera significativa en el trabajo colegiado de los docentes.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pseudo R cuadrado	.462	.523	.289

Nota. En la tabla 10, se observa una dependencia de 52.3% de Nagelkerke de las habilidades comunicativas sobre la variable dependiente lo que explica la variabilidad de trabajo colegiado por las habilidades comunicativas. Según los resultados anteriores, se rechaza la hipótesis nula (H_0) al encontrarse una influencia significativa, por lo que se reporta la dependencia porcentual.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H_0 : La función de la comunicación no influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

H_2 : La función de la comunicación influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2

Modelo	LV -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,518			
Final	12,951	22,566	2	,000

Nota. En la tabla 11, se presentó un valor p de 0.00, indicando que H_0 es rechazada por lo tanto la función de la comunicación influye de manera significativa en el trabajo colegiado de los docentes.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pseudo R cuadrado	.363	.421	.227

Nota. En la tabla 12, se observa una dependencia de 42.1% de Nagelkerke de la función de la comunicación sobre la variable dependiente lo que explica la variabilidad de trabajo colegiado por la función de la comunicación. Según los resultados anteriores, se rechaza la hipótesis nula (H_0) al encontrarse una influencia significativa, por lo que se reporta la dependencia porcentual.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H_0 : Los canales formales de la comunicación no influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

H_3 : Los canales formales de la comunicación influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

Tabla 13

Información de ajuste de los modelos

Modelo	LV -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	36,049			
Final	15,142	20,906	2	,000

Nota. En la tabla 13, se presentó un valor p de 0.00, indicando que H_0 es rechazada por lo tanto los canales formales de la comunicación influyen de manera significativa en el trabajo colegiado de los docentes.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pseudo R cuadrado	.342	.390	.200

Nota. En la tabla 14, se observa una dependencia de 39.0% de Nagelkerke de los canales formales de la comunicación sobre la variable dependiente lo que explica la variabilidad de trabajo colegiado por los canales formales de la comunicación. Según los resultados anteriores, se rechaza la hipótesis nula (H_0) al encontrarse una influencia significativa, por lo que se reporta la dependencia porcentual.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H_0 : Las barreras de la comunicación no influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

H4: Las barreras de la comunicación influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos

Modelo	LV -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	51,325			
Final	10,488	40,837	2	,000

Nota. En la tabla 15, se presentó un valor p de 0.00, indicando que Ho es rechazada por lo tanto las barreras de la comunicación influyen de manera significativa en el trabajo colegiado de los docentes.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pseudo R cuadrado	.558	.651	.419

Nota. En la tabla 16, se observa una dependencia de 65.1% de Nagelkerke de las barreras de la comunicación sobre la variable dependiente lo que explica la variabilidad de trabajo colegiado por las barreras de la comunicación. Según los resultados anteriores, se rechaza la hipótesis nula (H_0) al encontrarse una influencia significativa, por lo que se reporta la dependencia porcentual.

V. DISCUSIÓN

Dentro de los que se pudo hallar estadísticamente se demostró que la comunicación efectiva influye en un nivel significativo en el trabajo colegiado, lo que se fundamenta según las pruebas de Pseudo R² de Cox y Snell, y de Nagelkerke arrojaron que el trabajo colegiado es explicado por la comunicación efectiva en un 59.4% con una significancia menor al 0.05.

Concluyéndose, que la comunicación efectiva influye significativamente en el trabajo colegiado, así como lo evidenciaron también los datos descriptivos, donde se observó que: el 18,0%(9) manifestó que la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 50,0% (25) lo consideró en regular y el 32,0% (16) la considero óptima, en cuanto al trabajo colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo.

Tales resultados se asemejan a los de Urbizagástegui (2023) donde sus resultados indicaron en un 52.3% que el trabajo colegiado fue regular, en el caso del desempeño docente 38.6% fue bueno. De manera inferencial se halló que una correlación de 0.914 significativa al 0.000, evidencia una asociación directa entre los elementos investigados

En definitiva, el trabajo colegiado forma parte del trabajo docente, y la planificación situacional es el resultado más necesario para el logro de los aprendizaje. Similar a Ordoñez y Orellana (2022) quien halló Se halló que el trabajo colegiado fue regular en un 58% y el manejo de los aplicativos de comunicación fueron adecuados en un 45%, se encontró una Rho de Spearman con un grado de relación de 0,687 entre los elementos investigados. Evidenciando una directa asociación entre los elementos estudiados.

Por su parte Alfaro (2022) encontró que el trabajo colorativo fue de nivel medio según el 49% y en el caso de clima institucional el 54% considera que es regular, de manera inferencial se obtuvo entre las variables un valor de Wilcoxon $Z = -5,621$ significativa al 0.000. Lo que permitió concluir que el trabajo colegiado incide significativamente en el clima institucional.

Concerniente al comunicación efectiva, Marcos (2020) lo considera como un proceso activo y continuo en el que se produce el procesamiento de la

información y continúa el ciclo de la comunicación, y se basa en transferir pensamientos, ideas, opiniones, sentimientos de una persona a otra persona receptora del mensaje, este proceso es básico para desarrollar el trabajo en equipo, por lo que es imperativo que las personas sepan hablar y escuchar atentamente a quienes brindan información.

Así mismo, Gutiérrez y Sánchez (2022) refirieron que el trabajo colegiado; es una estrategia que se viene impulsando como parte de la política educativa al iniciar en los años noventa se tiene como objetivo la transición de colegios de una función individualista a una cultura de apoyo permanente se observan los beneficios, tales como: renovar las prácticas docentes y los procesos administrativos en las escuelas o instituciones.

En razón de ello, se puede mencionar que a un mejor desarrollo de la comunicación efectiva institucional educativa entre los docentes y los integrantes de la institución habrá un mejor trabajo colegiado favoreciendo el desarrollo eficiente de lo planificado para lograr los objetivos académicos.

El primer objetivo específico, pudo hallar estadísticamente, que las habilidades comunicativas influyen en un nivel significativo en el trabajo colegiado, lo que se fundamenta según las pruebas de Pseudo R² de Cox y Snell, y de Nagelkerke arrojaron que el trabajo colegiado es explicado por las habilidades comunicativas en un 52.3% con una significancia menor al 0.05.

Debido a ello, de los 50 docentes encuestados, se pudo visualizar que: el 24,0%(12) manifestó que las habilidades comunicativas de la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 42,0% (21) lo consideró en regular y el 34,0% (17) la considero óptima, en cuanto al trabajo colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo.

Resultados que coinciden con Bernal et al. (2022), que encontró de manera inferencial que la comunicación asertiva del docente es significativa e importante en el proceso de aprendizaje y enseñanza. Similar a Chávez (2022) quien realizó un estudio en Ecuador donde después de un análisis se pudo evidenciar que los docentes con rasgos asertivos son más diligentes e

implementan una cualidad de comunicación flexible y práctica en el instante de instruir a los alumnos, tanto académica como socialmente.

Asimismo, los docentes demasiado flexibles y permisivos pueden dañar la condición del sistema educativo y es importante inculcar las normas que permitan realizar las actividades en el salón de clase, por otro lado, es necesario crear un ambiente en el aula orientado a mejorar los resultados de aprendizaje y la productividad, encontrándose que la comunicación asertiva tiene una fuerte influencia en el sistema educativo donde los profesores juegan un papel protagónico con el objetivo de promover dinámicas comunicativas y así producir estudiantes de mayor calidad para el aprendizaje significativo.

Por otro lado, según Guillén et al. (2021) las habilidades comunicativas son un grupo de capacidades que administran las emociones, conduce al dominio de habilidades orales coherentes y plenamente aprovechadas, y es también la acumulación de conocimientos lo que nos permite codificar correctamente la información a través de diversos canales, facilitando así una comunicación eficaz.

Se observa como las habilidades comunicativas que se desarrolla en el sitio de estudio influye de manera significativa en el desarrollo del trabajo colegiado por lo tanto es necesario desarrollar aspectos como la empatía, autocontrol emocional, retroalimentación, enfoque de problemas y escucha activa para producir mejores resultados.

El segundo objetivo específico pudo hallar estadísticamente, que la función de la comunicación influye en un nivel significativo en el trabajo colegiado, lo que se fundamenta según las pruebas el trabajo colegiado es explicado por la función de la comunicación en un 42.1% con una significancia menor al 0.05.

Por ello, de los 50 docentes encuestados, se pudo visualizar que: el 14,0%(7) manifestó que la función de la comunicación de la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 48,0% (24) lo consideró en regular y el 38,0% (19) la considero óptima, en cuanto al trabajo colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo.

Resultados que coinciden con Rubio (2022) donde se logró encontrar que en un 56% la comunicación estudiada fue regular de igual manera en el desarrollo de las funciones de los docentes se presentó un nivel medio con un 59%, de manera inferencial se halló un coeficiente de asociación de 0.459 con una significancia del 0.001, evidenciando que la comunicación efectiva incide en un nivel significativo en el desarrollo de los docentes respecto a sus funciones

Al igual que Lima y Quinde (2021) donde se encontró que el 35% de los compañeros tiene algún problema con la relación entre ellos, el 40% no puede expresar cordialmente sus pensamientos y sentimientos, el 31% no acepta sugerencias, y el 36% piensa que la mayoría se modifican al dar algunas normas. de las entrevistas, El estilo de relación interpersonal no es lo suficientemente perfecto, es difícil que los docentes lleguen a un consenso, y la resolución pacífica de conflictos es el foco de mejora Comunicación segura.

Por otro lado, Buñay y Machado (2023) mencionaron que En una institución, la comunicación cumple con: instruir, inducir, estimular. hay indicadores, motivaciones, expresiones emocionales, mensajes, la comunicación efectiva tiene la función de entregar el mensaje correcto a las personas adecuadas en un idioma que todos puedan entender que en cualquier escenario dado, como dentro de un entorno profesional, la comunicación efectiva juega un papel vital en una multitud de formas.

Sirve como medio para informar, persuadir, motivar, regular y transmitir emociones. Al hacerlo, actúa como una salvaguarda contra malentendidos y permite la provisión de comentarios. En consecuencia, esto fomenta una comprensión compartida de las expectativas, minimiza los conflictos y cultiva un rendimiento óptimo (Bernal, 2021).

Siendo estas funciones esenciales para un mejor desarrollo del trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023, y de esta manera favorecer su labor como docente para mejorar el nivel educativo en la institución.

El tercer objetivo específico pudo hallar estadísticamente, que los canales formales de la comunicación influyen en un nivel significativo en el trabajo

colegiado, lo que se fundamenta según las pruebas el trabajo colegiado es explicado por los canales formales de la comunicación en un 39% con una significancia menor al 0.05.

Por tal motivo, de los 50 docentes encuestados, se pudo visualizar que: el 22,0%(11) manifestó que los canales formales de la comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 48,0% (24) lo consideró en regular y el 30,0% (15) lo considero óptimo, en cuanto al trabajo colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo. Resultados que coinciden con Recinos de León. (2020) quien logró encontrar que el trabajo en equipo en un 46.6% fue regular, en el caso de la comunicación en un 64.3% presentó un nivel medio, de manera inferencial se encontró que el nivel de asociación entre la comunicación en la institución es significativa en el desarrollo del trabajo de equipo de los docentes, lo que indica que a un mayor nivel de la comunicación en cuestión mayor mas solido será el trabajo en equipo.

Al respecto se menciona que los canales formales de la comunicación; es el aviso legal autorizado transmitida a través de vías apropiadas y diseñadas. La secuencia informativa está verificada y se necesita de ímpetu para comunicar adecuadamente. La comunicación está correctamente estructurada y debe seguir los adecuados canales comunicativos formales al desarrollar sus responsabilidades, tiene como indicadores, descenso, ascenso, nivel (Dumerauf, 2019)

Este punto es importante puesto que los canales formales de comunicación son una estructura que favorece el flujo de información entre los grados superiores o directiva y la plana docente con el fin de coordinar las actividades necesarias para poder desarrollar un mejor nivel en el servicios educativo.

El cuarto objetivo específico pudo hallar estadísticamente, que las barreras de la comunicación influyen en un nivel significativo en el trabajo colegiado, lo que se fundamenta según las pruebas el trabajo colegiado es explicado por las barreras de la comunicación en un 65.1% con una significancia menor al 0.05. Debido a ello, de los 50 docentes encuestados, se pudo visualizar que: el 16,0%(8) manifestó que la barreras de la comunicación de la

comunicación efectiva se da a un nivel deficiente, mientras que el 56,0% (28) lo consideró en regular y el 28,0% (14) lo considero óptimo, en cuanto al trabajo colegiado el 20,0% (10) afirmó que es deficiente, el 44,0% (22) regular y el 36,0% (18) óptimo. Resultados que coinciden con Gallegos (2021) quien evidencia que la planificación estratégicas se asocia de manera directa con el desempeño del personal, de igual manera se pudo evidenciar que las barreras en la comunicación se relacionaron de manera inversa con el desempeño de los docentes.

Al respecto Gonzales (2019) refiere que las barreras de la comunicación; se consideran distracciones que impiden ingresar información de forma transparente y precisa durante la comunicación, como lo indica la percepción selectiva, el lenguaje, la emoción, la comunicación políticamente correcta. Dichas barreras de comunicación son impedimentos presentados en el proceso de comunicación y dificultan o reducen la comprensión o deformar el mensaje parecido a lo sucedido en el colegio, cuando los estudiantes se divierten con “teléfonos rotos”, la información original no circula con fluidez, por lo que cuando llega a la recepción final fue distorsionada.

Como se puede evidenciar el tema de las barreras de la comunicación es primordial porque estas barreras dificultan el desarrollo normal de los procesos de cualquier institución, y por ende afecta elementos como el trabajado colegiado, por ello es muy importante identificar estas barreras y controlarlas mejorando la comunicación efectiva, que favorezca al logro de los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

La comunicación efectiva influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023, según la prueba de regresión ordinal con una influencia del 59.4% según el coeficiente de Nagelkerke además de un 51.7% del índice de Cox y Snell.

Segunda:

Las habilidades comunicativas influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023, según la prueba de regresión ordinal con una influencia del 52.3% según el coeficiente de Nagelkerke además de un 46.2% del índice de Cox y Snell.

Tercera:

La función de la comunicación influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023, según la prueba de regresión ordinal con una influencia del 42.1% según el coeficiente de Nagelkerke además de un 36.3% del índice de Cox y Snell.

Cuarta:

Los canales formales de la comunicación influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023, según la prueba de regresión ordinal con una influencia del 39.0% según el coeficiente de Nagelkerke además de un 34.2% del índice de Cox y Snell.

Quinta:

Las barreras de la comunicación influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023, según la prueba de regresión ordinal con una influencia del 65.1% según el coeficiente de Nagelkerke además de un 55.8% del índice de Cox y Snell.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los especialistas del Ministerio de Educación desarrollar programas que fomenten la comunicación efectiva durante los talleres desarrollados en el año escolar implementando diversas estrategias que abarquen la escucha activa, la empatía, el arte de expresarse de manera efectiva y oportuna para cultivar, lo que favorecerá el desarrollo del trabajo colegiado mejorando además la colaboración entre colegas hacia el logro de los objetivos institucionales.

Segunda:

A los especialistas de la Gerencia Regional de Educación Cusco implementar talleres teóricos/prácticos sobre las habilidades comunicativas en los docentes, donde se desarrollen diferentes actividades para mejorar dichas habilidades, con el fin de mejorar la colaboración y elevar el nivel de empatía entre los docentes generando un mejor grupo de trabajo que apunten a la calidad educativa.

Tercera:

Al equipo directivo de la institución educativa coordinar el desarrollo de reuniones de interaprendizaje donde se explique la importancia que tienen las funciones de la comunicación en las diferentes actividades programadas dentro de la institución, generando procesos de comunicación más dinámicos e interactivos mejorando el ambiente de trabajo y el trabajo colegiado, lo que favorecerá la calidad de la enseñanza y aprendizaje de la institución.

Cuarta:

A la directora de la institución educativa realizar capacitaciones a los docentes respecto a los canales formales de comunicación para fomentar un correcto desarrollo de la comunicación efectiva y se favorezca el logro de los objetivos institucionales, con una mejor coordinación entre la plana docente y directiva.

Quinta:

A los docentes de la institución educativa participar en talleres organizadas por el equipo de tutoría sobre las barreras de la comunicación para mejorar los obstáculos que dificultan la comunicación efectiva, cambiando los paradigmas y las perspectivas que cada docente tiene sobre su labor técnico pedagógica.

REFERENCIAS

- Aguirre, F. y Barraza, L. (2021). El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica. *Revista Educación*, 45(2), 478–497. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.42985>
- Alcántara, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(4), 841–860. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927019>
- Alfaro, E. (2022). *Trabajo colegiado y clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa, Huánuco 2021*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8575>
- Andrés, S. y Giró, J. (2020). Canales y estrategias de comunicación de la comunidad educativa. *EHQUIDAD. Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social*, (13), 79–98. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2020.0004>
- Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República.
- Baño, M. y Dahua, J. (2023). Comunicación asertiva como facilitadora de los procesos educativos. *Polo del Conocimiento*, 8(1) 1332–1349. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i1.5140>
- Bello, C. (2019). Comunicación efectiva desde la gerencia educativa. *EPISTEME KOINONIA*, 2(3), 24. <https://doi.org/10.35381/e.k.v2i3.517>
- Bernal, Á. (2021). Comunicación Efectiva y acciones para el buen vivir en la educación superior. *REICOMUNICAR. ISSN 2737-6354.*, 4(8), 31-35. <https://doi.org/10.46296/rc.v4i8edespdic.0050>
- Bernal, Á., Cañarte Vélez, C., Parrales, T. y Castillo, M. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 7(4), 37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8482994>
- Buñay, S. y Machado, M. (2023). Estrategias de comunicación afectiva para mejorar el aprendizaje de lecto-escritura en estudiantes de primer año de Educación General Básica. *Polo del Conocimiento*, 8(4), 1103-1121. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v8i4.5489>
- Cabero, J., Del Prete, A. y Arancibia, M. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios chilenos sobre uso de redes sociales y trabajo

- colaborativo. *RIED Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 22(2), 35. <https://doi.org/10.5944/ried.22.2.22847>
- Chávez, Kevin D. (2022). *Comunicación asertiva como estrategia pedagógica en el proceso de enseñanza en docentes de educación básica de la unidad educativa particular "Oviedo", año lectivo 2021-2022*. Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13044>
- Chiaro, C. (2021). *Why Communication Skills are Essential in College*. TeachHUB. <https://www.teachhub.com/teaching-strategies/2021/09/why-communication-skills-are-essential-in-college/>
- Coello, M. (2022). *Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa, Palenque, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77858>
- Cotán, A., García, I. y Gallardo, A. (2021). Trabajo colaborativo en línea como estrategia de aprendizaje en entornos virtuales: una investigación con estudiantes universitarios de Educación Infantil y Educación Primaria. *Educación*, 30(58), 147–168. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.007>
- Dumerauf, K. (2019). *Comunicación interna y cultura organizacional. caso: London Travel Agency. Sucursal Olavarría*. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/17705>
- Euroinnova Business School. (2022). *Qué son las barreras de la comunicación*. Euroinnova Business School. <https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-barreras-de-comunicacion>
- Ferro, M., Molina, L. y Rodríguez G. (2009). La bioética y sus principios. *Acta odontológica venezolana*, 47(2), 481–487. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029
- Flores, F. (2022). *Trabajo colegiado y desempeño docente en tres instituciones educativas de Calca. Cusco, 2021*. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85398>
- Fraiman, J. (2019). La relevancia del Trabajo en la Teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas. *Trabajo y sociedad*, (33), 41-60. Recuperado en 26 de abril de 2023, de

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712019000200041&lng=es&tlng=.

- Gallegos, K. (2021). *Planificación estratégica y trabajo colegiado en docentes de tres instituciones educativas públicas, UGEL 02, Lima, 2022*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107287>
- Gamero, I. G. (2021) La paradoja de Habermas. ¿Qué sucede cuando se aplica la teoría de la acción comunicativa a debates actuales?, Madrid: Dado Ediciones. *Revista de Filosofía (Madrid)*, 47(2), 541–544.
<https://doi.org/10.5209/resf.80445>
- González, M. (2019). *Comunicación para la solidaridad: las ONG y el papel de la comunicación social y periodística en la sensibilización de la opinión pública y el desarrollo*. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones.<https://eprints.ucm.es/id/eprint/11633/>
- Guillén, S., Carcausto, W., Quispe, W. A., Mazzi, V. y Rengifo, R. (2021). Communication skills and social interaction in university students from Lima. *Propósitos Y Representaciones*, 9(1), e895.
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.895>
- Gutiérrez, E. y Sánchez, A. (2022). School climate and collegiate work in a virtual modality in a public educational institution. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45), 168-182. <https://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.009>
- Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2017). *Estadística inferencial 1: Para ingeniería y ciencias*. Grupo Editorial Patria.
https://books.google.com.pe/books/about/Estad%C3%ADstica_inferencia_l_1.html?id=3hYhDgAAQBAJ&redir_esc=y
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. (pág. 145). Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Hernández, V., Herrera, K. y Mena, M. (2019). Entrenamiento sociopsicológico para mejorar la competencia comunicativa

- interpersonal. *Comuni@cción*, 10(1),5-20. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.33595/2226-1478.10.1.326>
- Huamán, D. (2019). *El trabajo colaborativo y la motivación en la actitud frente al área de matemática*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26709>
- Idrobo, S. A. (2020). La teoría de la acción comunicativa de jürgen habermas. una interpretación y sus posibles aplicaciones en las ciencias de la gestión. *Criterio Libre*, 18(33), 35–64. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n33.7538>
- Lima, D. y Quinde, M. (2021). *Estrategia para la comunicación asertiva entre docentes de la Unidad Educativa Isabel la Católica*. Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2381>
- Linares, C. (2022). *Actitudes de los docentes universitarios hacia el diseño de los instrumentos de evaluación en Lima, 2022*. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95808>
- Marcos, N. (2020) *Comunicación efectiva y calidad del enlace de turno en enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un Instituto Nacional de Salud*. 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45922>
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134. 1665-0441. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- McKinsey & Company (2021) *Global Surveys, 2021: A year in review*. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/mckinsey%20global%20surveys/mckinsey-global-surveys-2021-a-year-in-review.pdf>
- Ministerio de Educación (2022) *¿Qué actividades debemos desarrollar durante el trabajo colegiado?* <https://sites.minedu.gob.pe/orientacionesdocentes/2022/02/15/que-actividades-debemos-desarrollar-durante-el-trabajo-colegiado/>
- Morales, B., Marrero, E. y Caballero, E. (2019). Concepción del desarrollo de habilidades comunicativas en la formación inicial del maestro. *Transformación*, 15(2), 156-170.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552019000200156&lng=es&tlng=es.

- Musheke, M. y Phiri, J. (2021). The effects of effective communication on organizational performance based on the systems theory. *Open journal of business and management*, 09(02), 659–671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Noriega, D. (2022) *Más del 80% de docentes peruanos requieren capacitarse en el uso de las TICs y herramientas digitales*. Perú 21 <https://peru21.pe/peru/dia-del-maestro-mas-del-80-de-docentes-peruanos-requieren-capacitarse-en-el-uso-de-las-tics-y-herramientas-digitales-noticia/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2013) *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis*. 3era edición. Perú.
- Ordoñez, E. y Orellana, P. (2022). *Trabajo colegiado y manejo de aplicativos de comunicación en docentes de una Institución Educativa de Huancayo en trabajo remoto*. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/2cacd583-7d20-4e7e-b9d0-6892d99258a0>
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía*, 36(2), 188-192. <https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Quispe, A., Calla, K., Yangali, J., Rodríguez, J. y Pumacayo, I. (2019) *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software SPSS, MINITAB Y EXCEL Enfoque práctico*. Colección: Resultado de Investigación Volumen No. 1 Primera Edición 2019 Editorial EIDEC. <https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/01/Estad%C3%ADstica-no-param%C3%A9trica-aplicada.pdf>
- Recinos de León, K. (2020). *Comunicación efectiva y su relación con el trabajo en equipos de los docentes*. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2021/05/09/Recinos-Keily.pdf>
- Robles, P. y Rojas, C. (2015). *La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada Validation by expert judgements: two cases of qualitative research in Applied Linguistics*.

https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf

- Rodríguez, D., Pierdant, A., Rodríguez, E. (2014) *Estadística Aplicada II: Estadística en Administración para Toma de Decisiones*. Grupo editorial Patria.
https://books.google.com.pe/books?id=Q9nhBAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018) Diseño de investigación de Corte Transversal. *Rev medica Sanitas* 2018;21(3):141–6.
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
- Rubio, M. (2022). *La comunicación efectiva en el cumplimiento de funciones de la comunidad educativa*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica.
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2789>
- Saavedra, M. (2022). *Trabajo colegiado y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021*. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80557>
- Santos, G. (2017) *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*.
<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Sariñana, V. y Sariñana, S. (2020). El trabajo colegiado en las instituciones formadoras de docentes: diversidad de concepciones. *RECIE. Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 5(1), 429-438.
<https://doi.org/10.33010/recie.v5i1.1086>
- ThinkTalent. (2021). *¿Como implementó un programa de bienestar en mi organization?* México: ThinkTalent.
<https://www.thinktalent.mx/post/c%C3%B3mo-implemento-un-programa-de-bienestar-en-mi-organizaci%C3%B3n>
- UCV (2020) *Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV*.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba->

Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-
Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf

UNIR Ecuador (2021). *Barreras de la comunicación: ¿Qué son y cuál es su impacto?* Universidad Virtual. Maestrías y Grados virtuales.
<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/barreras-comunicacion/#:~:text=Las%20barreras%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n>

Urbizagástegui, R. (2023). *Trabajo colegiado y desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porras N° 20986 – Huacho 2022*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7784>

Zegarra, K. J., Romero, M. y Olivares, P. C. (2022). Trabajo colegiado para contextualizar la planificación en modalidad no presencial. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 703–712.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.370>

ANEXOS

01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación efectiva	Proceso activo y continuo en el que se produce el procesamiento de la información y continúa el ciclo de la comunicación, basado en la transferencia de pensamientos, ideas, opiniones, sentimientos entre una persona y otra persona o personas receptoras del mensaje (Marcos, 2020).	Sera medio por un cuestionario que consta de 20 ítems considerando las dimensiones habilidades comunicativas, función de la comunicación, canales formales de la comunicación, barreras de la comunicación.	Habilidades comunicativas	Comunicación oral Comunicación no verbal Comunicación escrita Escucha activa Retroalimentación constructiva Control	Ordinal
			Función de la comunicación	Motivación Expresión emocional Información	
			Canales formales de la comunicación	Descendente Ascendente Horizontal	
			Barreras de la comunicación	Percepción selectiva Lenguaje Emociones Comunicación políticamente correcta	
Trabajo colegiado	Es una estrategia que se viene impulsando	Sera medido por un	Credibilidad	Evita descalificación de trabajos Apoyo Prioridad a problemas académicos	Ordinal

	como parte de la política educativa desde principios de la década de los noventa, tiene como objetivo la transición de las escuelas de una cultura individualista a una cultura colaborativa (Gutiérrez y Sánchez, 2022).	cuestionario que consta de 30 ítems que considera las dimensiones, credibilidad, evaluación, estrategias, actitudes		Programas coordinados	
			Evaluación	Intercambio de experiencias y resultados Aporte a la individualidad y fragmentación de trabajos Evaluación de avance o culminación de trabajos Evaluación de actitudes cooperativas, comunicativas, empáticas y liderazgo.	
			Estrategias	Ajuste y/o realización del trabajo colegiado Innovación del proceso de enseñanza. Formación de grupos de interaprendizaje.	
			Actitudes	Modificación de actitudes.	

02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVA

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X":

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Habilidades comunicativas						
1	Opina con coherencia y claridad respecto a un tema					
2	La entonación de la voz es adecuada.					
3	Tiene un lenguaje corporal con gestos faciales y expresiones consistentes en el mensaje que transfiere.					
4	Se brinda oportunamente las directivas y normativas emitidas por Minedu, Geredu o la Ugel Cusco.					
5	Escucha correctamente los mensajes que recibe y los interpreta adecuadamente					
6	Es tolerante con las opiniones de sus colegas.					
7	Escucha con atención para una mejor comprensión del mensaje					
Dimensión 2: Función de la comunicación						
8	El equipo directivo motiva adecuadamente al personal docente para la ejecución de las actividades programadas en la planificación.					
9	El personal docente expresa sus emociones y sentimientos con la debida oportunidad y libertad.					
10	Se explica con claridad las normas de convivencia establecidas en la institución					
11	El personal docente es informado oportunamente para la realización de sus funciones dentro de su labor.					
Dimensión 3: Canales formales de la comunicación						
12	El equipo directivo interactúa a través de diversos canales de comunicación con el personal docente.					
13	Para la ejecución de las actividades y el logro de los objetivos previstos existe una adecuada coordinación del equipo directivo con el personal docente.					
14	La comunicación entre docentes y equipo directivo es respetuosa y adecuada permitiendo el logro de las actividades programadas en la institución.					

15	Las sugerencias e inquietudes de los docentes para la realización de las actividades son aceptadas y evaluadas por el equipo directivo					
16	Existe una comunicación adecuada y respetuosa entre docentes al momento de realizar las actividades programadas.					
Dimensión 4: Barreras de la comunicación						
17	Los docentes respetan opiniones diferentes de sus compañeros de trabajo en reuniones de interaprendizaje.					
18	La comunicación entre los miembros de la comunidad educativa es respetuosa y cordial.					
19	Durante las reuniones de trabajo pedagógico el personal docente expresa sus emociones y opiniones sin temor a sus colegas o al equipo directivo.					
20	Los docentes utilizan un lenguaje formal y pertinente para comunicar sus ideas o emociones frente al grupo					

CUESTIONARIO DE TRABAJO COLEGIADO

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

N	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Credibilidad						
1	Mientras se realiza el trabajo colegiado no se califica negativamente las opiniones propuestas por el grupo.					
2	Al realizar el Trabajo colegiado Se proponen orientaciones adecuadas para no descalificar ideas y propuestas innovadoras que ayuden al logro de competencias en los estudiantes					
3	Al realizar el trabajo colegiado los temas tratados son desarrollados y apoyados por todo el equipo directivo y docentes en general.					
4	Para lograr lo previsto durante la planificación de actividades se brinda el apoyo necesario.					
5	Se identifica los problemas técnico pedagógicos de la institución y se planifica de manera colegiada las alternativas de solución.					
6	De manera colegiada durante las actividades técnico pedagógicas se aborda con prioridad los problemas identificados en la institución.					
7	En el desarrollo del trabajo colegiado se coordina programas que ayuden a abordar los problemas técnico pedagógicos diagnosticados					
8	El personal docente elabora planes estratégicos que ayuden a lograr los objetivos de manera colegiada					
Dimensión 2: Evaluación						
9	Durante el trabajo colegiado se intercambian experiencias exitosas.					
10	De manera colegiada se evalúan los resultados de todas las actividades planificadas.					
11	El equipo directivo delega responsabilidades al personal docente de manera colegiada.					
12	Para el logro de los objetivos el personal docente demuestra dominio de los temas durante el trabajo colegiado.					
13	Los coordinadores de grado y responsables de las comisiones evalúan el avance de las actividades encomendadas por el equipo directivo.					
14	El equipo directivo, los responsables de las comisiones y coordinadores de grado evalúan la culminación de las actividades encomendadas					
15	El personal docente se compromete para el desarrollo de las metas planificadas en la institución.					

16	Durante el trabajo colegiado los docentes muestran actitudes positivas y de colaboración al desarrollar actividades programadas.					
17	El equipo directivo demuestra sus habilidades de liderazgo al comunicarse con todo el personal docente de manera empática.					
Dimensión 3: Estrategias						
18	El personal docente colabora con las actividades designadas en el trabajo colegiado que realiza la institución educativa					
19	Participa en las reuniones del trabajo colegiado programadas por la institución.					
20	Colegiadamente se consensuan los acuerdos para lograr las actividades programadas					
21	De manera colegiada se proponen estrategias innovadoras para el logro de aprendizajes					
22	Las estrategias de trabajo pedagógico son implementadas de manera adecuada por el equipo directivo durante el año lectivo.					
23	De manera colegiada se establecen objetivos institucionales para mejorar el aprendizaje en los estudiantes					
24	Como docente interactúa de manera activa en las reuniones de interaprendizaje que ayudan a mejorar la calidad educativa de la institución					
25	Colabora con la ejecución de actividades propuestas por las directivas de manera colegiada.					
Dimensión 4: Actitudes						
26	Durante el desarrollo del trabajo colegiado se propicia el respeto y la tolerancia a ideas diferentes a la suya.					
27	Se desarrolla un clima emocional armonioso durante el trabajo colegiado.					
28	Se reflexiona y evalúa de manera colegiada sobre el trabajo pedagógico desarrollado en el año escolar para mejorar su calidad.					
29	Se recibe el apoyo moral de la directiva o colegas cuando existe alguna dificultad en el trabajo docente.					
30	Durante el trabajo colegiado parte del personal docente se aísla o no participa en las reuniones programadas por la institución educativa.					

03: Modelo del consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo, Lilian Rossmery Pérez Dolmos, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Comunicación efectiva y Trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023 ”Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invalorable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Determinar la influencia de la comunicación efectiva en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Lilian Rossmery Pérez Dolmos email: lilianeil@hotmail.com y docente Asesor Luis Daniel Morán Ramos . email: moramosl@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023


Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea

presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

04: Matriz de evaluación por juicio de expertos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ARTURO FERRO VASQUEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigador Educativo
Institución donde labora:	Congreso de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	25321157
Firma del experto	

2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVA)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVA
Autor (a):	Pérez Dolmos, Lilian Rossmery
Objetivo:	Determinar el nivel de la comunicación efectiva
Administración:	Individual-Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública
Dimensiones:	Dimensión 1: Habilidades comunicativas Dimensión 2: Función de la comunicación Dimensión 3: Canales formales de la comunicación Dimensión 4: Barreras de la comunicación
Confiabilidad:	0.857
Escala:	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Niveles o rango:	Bajo Medio Alto
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	25 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ARTURO FERRO VASQUEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigador Educativo
Institución donde labora:	Congreso de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	25321157
Firma del experto	

2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (CUESTIONARIO DE TRABAJO COLEGIADO)


Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE TRABAJO COLEGIADO
Autor (a):	Pérez Dolmos, Lilian Rossmery
Objetivo:	Determinar el nivel del trabajo colegiado
Administración:	Individual-Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública
Dimensiones:	Dimensión 1: Credibilidad Dimensión 2: Evaluación Dimensión 3: Estrategias Dimensión 4: Actitudes
Confiabilidad:	0.936
Escala:	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Niveles o rango:	Bajo Medio Alto
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	25 minutos

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**Resultado**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FERRO VASQUEZ, ARTURO DNI 25321157	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Fecha de diploma: 12/06/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
FERRO VASQUEZ, ARTURO DNI 25321157	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 06/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
FERRO VASQUEZ, ARTURO DNI 25321157	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/00 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
FERRO VASQUEZ, ARTURO DNI 25321157	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/05/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MAGDALENA BOBADILLA CONDE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia y Subdirección de educación Básica Regular
Institución donde labora:	I.E. Sagrado Corazón de Jesús
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	23867131
Firma del experto	 DNI 23867131


2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVA)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVA
Autor (a):	Pérez Dolmos, Lilian Rossmery
Objetivo:	Determinar el nivel de la comunicación efectiva
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública
Dimensiones:	Dimensión 1: Habilidades comunicativas Dimensión 2: Función de la comunicación Dimensión 3: Canales formales de la comunicación Dimensión 4: Barreras de la comunicación
Confiabilidad:	0.857
Escala:	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Niveles o rango:	Bajo Medio Alto
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	25 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MAGDALENA BOBADILLA CONDE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia y Subdirección de educación Básica Regular
Institución donde labora:	I.E. Sagrado Corazón de Jesús
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	23867131
Firma del experto	 DNI 23867131

2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (CUESTIONARIO DE TRABAJO COLEGIADO)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE TRABAJO COLEGIADO
Autor (a):	Pérez Dolmos, Lilian Rossmery
Objetivo:	Determinar el nivel del trabajo colegiado
Administración:	Individual-Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública
Dimensiones:	Dimensión 1: Credibilidad Dimensión 2: Evaluación Dimensión 3: Estrategias Dimensión 4: Actitudes
Confiabilidad:	0.936
Escala:	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Niveles o rango:	Bajo Medio Alto
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	25 minutos

Ingrese el código de la imagen

 BUSCAR

 IMPRIMIR

 LIMPIAR

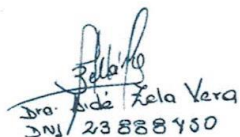
(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BOBADILLA CONDE, MAGDALENA DNI 23867131	MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR Fecha de diploma: 29/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
	Fecha matrícula: 17/04/2011 Fecha egreso: 31/12/2012	
BOBADILLA CONDE, MAGDALENA DNI 23867131	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/05/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
BOBADILLA CONDE, MAGDALENA DNI 23867131	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 09/12/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
BOBADILLA CONDE, MAGDALENA DNI 23867131	TITULO DE LIC. EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/05/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
BOBADILLA CONDE, MAGDALENA DNI 23867131	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN COMUNICACION INTEGRAL Fecha de diploma: 09/08/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AIDE ZELA VERA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional San Antonio Abad del cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	23888450
Firma del experto	 Dra. Aide Zela Vera DNI 23888450

2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVA)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVA
Autor (a):	Pérez Dolmos, Lilian Rossmery
Objetivo:	Determinar el nivel de la comunicación efectiva
Administración:	Individual-Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública
Dimensiones:	Dimensión 1: Habilidades comunicativas Dimensión 2: Función de la comunicación Dimensión 3: Canales formales de la comunicación Dimensión 4: Barreras de la comunicación
Confiabilidad:	0.857
Escala:	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Niveles o rango:	Bajo Medio Alto
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	25 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AIDE ZELA VERA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional San Antonio Abad del cusco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	23888450
Firma del experto	 Aide Zela Vera DNI/ 23 888 450

2.- Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (CUESTIONARIO DE TRABAJO COLEGIADO)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE TRABAJO COLEGIADO
Autor (a):	Pérez Dolmos, Lilian Rossmery
Objetivo:	Determinar el nivel del trabajo colegiado
Administración:	Individual-Docentes
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública
Dimensiones:	Dimensión 1: Credibilidad Dimensión 2: Evaluación Dimensión 3: Estrategias Dimensión 4: Actitudes
Confiabilidad:	0.936
Escala:	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Niveles o rango:	Bajo Medio Alto
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	25 minutos

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	Segunda Especialidad Profesional en Psicopedagogía Fecha de diploma: 12/07/2021 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 01/01/2019 Fecha egreso: 30/12/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <i>PERU</i>
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	DOCTORA EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 09/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION EN LENGUA Fecha de diploma: 27/06/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/07/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	TITULO DE LIC. EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/07/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

06: Matriz de consistencia

Título de investigación: Comunicación efectiva y trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera la comunicación efectiva influye en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera las habilidades comunicativas influyen en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023?</p> <p>¿De qué manera la función de la comunicación influye en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la comunicación efectiva en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la influencia de las habilidades comunicativas en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p> <p>Establecer la influencia de la función de la comunicación en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p> <p>Establecer la influencia de los canales formales de la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La comunicación efectiva influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Las habilidades comunicativas influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p> <p>La función de la comunicación influye significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p> <p>Los canales formales de la comunicación influyen</p>	<p>Variable 1: Comunicación efectiva</p> <p>Dimensiones</p> <p>Habilidades comunicativas</p> <p>Función de la comunicación</p> <p>Canales formales de la comunicación</p> <p>Barreras de la comunicación</p> <p>Variable 2: Trabajo colegiado</p> <p>Dimensiones</p> <p>Credibilidad</p> <p>Evaluación</p> <p>Estrategias</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Población: 50docentes</p> <p>Muestra: 50 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>¿De qué manera los canales formales de la comunicación influyen en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023?</p> <p>¿De qué manera las barreras de la comunicación influyen en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023?</p>	<p>comunicación en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p> <p>Establecer la influencia de las barreras de la comunicación y el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p>	<p>significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p> <p>Las barreras de la comunicación influyen significativamente en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023.</p>	Actitudes	
---	---	--	-----------	--

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos :

CONFIABILIDAD COMUNICACIÓN EFECTIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	20

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	53,30	219,379	,458	,864
Item2	53,55	218,576	,482	,863
Item3	53,10	211,147	,622	,858
Item4	53,75	228,513	,278	,870
Item5	53,80	223,432	,443	,865
Item6	53,40	213,305	,603	,859
Item7	53,40	221,200	,506	,863
Item8	53,65	231,924	,320	,868
Item9	53,55	216,366	,519	,862
Item10	53,00	220,211	,412	,866
Item11	53,20	218,379	,524	,862
Item12	52,80	211,853	,618	,858
Item13	53,40	217,621	,547	,861
Item14	53,40	217,726	,528	,862
Item15	53,85	230,871	,286	,869
Item16	54,00	225,895	,420	,865
Item17	53,20	216,168	,482	,863
Item18	53,50	214,895	,556	,860
Item19	53,25	222,408	,383	,867
Item20	53,65	229,397	,278	,870

CONFIABILIDAD TRABAJO COLEGIADO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	30

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	82,30	375,589	,512	,875
Item2	82,55	392,155	,241	,881
Item3	82,90	368,621	,657	,872
Item4	82,40	389,832	,255	,881
Item5	81,60	377,411	,458	,876
Item6	82,50	376,684	,503	,875
Item7	82,25	382,934	,360	,879
Item8	82,15	367,397	,693	,871
Item9	82,35	371,292	,528	,874
Item10	82,50	377,000	,483	,876
Item11	82,15	371,397	,512	,875
Item12	82,30	375,063	,507	,875
Item13	82,30	382,747	,349	,879
Item14	81,95	381,734	,411	,877
Item15	81,95	368,471	,645	,872
Item16	82,40	374,989	,543	,874
Item17	82,45	387,524	,325	,879
Item18	82,65	399,924	,085	,884
Item19	82,40	371,726	,625	,873
Item20	82,20	403,221	,035	,884
Item21	82,80	403,221	,033	,885
Item22	82,40	384,779	,347	,879
Item23	82,50	385,842	,333	,879

Item24	82,50	393,105	,187	,883
Item25	82,35	383,924	,391	,878
Item26	81,95	370,892	,553	,874
Item27	82,60	385,937	,391	,878
Item28	83,10	379,358	,470	,876
Item29	82,40	394,989	,232	,881
Item30	81,95	361,208	,725	,870

Autorización de la aplicación del instrumento.

TALÓN DE FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITE (FUT)

Apellidos y Nombres: Lilian Rosamery Pérez Dalmas

Asunto: Solicita autorización para aplicación de una encuesta

Fecha: 23 / 05 / 2023

INSTITUCION EDUCATIVA
SAGRADO CORAZON DE JESUS
MESA DE CONTROL
EXP. N° 1031 FOLIO 01
FECHA 23-05-23

N° de Expediente
Sello y Firma de Recepcion

Lilian Pérez
FIRMA DEL INTERESADO





INSTITUCION EDUCATIVA
"SAGRADO CORAZON DE JESUS"
WANCHAQ - CUSCO



URBANIZACION TTIO - AV. 28 DE JULIO S/N - WANCHAQ

TELEFONO: 084 268359

"CUSCO PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD"

CARTA DE AUTORIZACION

LA SUB DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"

AUTORIZA:

Por medio del presente documento a la investigadora Lilian Rossmery Pérez Dolmos responsable del trabajo de investigación titulado: "Comunicación efectiva y trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023. Entiendo que el objetivo principal de la investigación es: "Determinar la influencia de la Comunicación efectiva en el trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023", además comprendo que las personas invitadas, lo hacen de manera voluntaria previo consentimiento informado, independiente de mi autorización. También implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados. La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación. Permito la recopilación de información a través de encuestas. La presente Carta de Autorización se firma en dos ejemplares. Uno de los documentos queda en poder de la investigadora y el otro en poder de la Sub Directora. Para formalizar el permiso en este estudio, firmo a continuación.

Cusco, 24 de mayo del 2023



I.E. SAGRADO CORAZON DE JESUS

Bobadilla
Mgt. Magdalena Bobadilla Conde
SUB DIRECTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación efectiva y trabajo colegiado en docentes de una institución pública de Cusco, 2023", cuyo autor es PEREZ DOLMOS LILIAN ROSSMERY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 12- 08-2023 11:01:29

Código documento Trilce: TRI - 0633263