



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comunicación efectiva y trabajo en equipo de docentes de las
instituciones educativas de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Romero Vidal, Elvia Violeta (orcid.org/0000-0002-5076-4696)

ASESORES:

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Mg. Cerafin Urbano, Virginia Asunción (orcid.org/0000-0002-5180-5306)

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 Dios por guiar mis pasos y permitirme ir por el buen camino, por cuidarme y no dejarme ante las adversidades. A mis familiares que día a día me apoyan en lo personal y en lo profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de iniciar y culminar una etapa más en nuestra vida profesional.

Al asesor Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes y a la Mg. Cerafín Urbano, Virginia Asunción por el constante apoyo y asesoramiento brindado en el desarrollo de este trabajo

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación efectiva y trabajo en equipo de docentes de las instituciones de Lima, 2023", cuyo autor es ROMERO VIDAL ELVIA VIOLETA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 03 de enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 11- 01-2024 11:05:46

Código documento Trilce: TRI - 0717214

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, ROMERO VIDAL ELVIA VIOLETA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Comunicación efectiva y trabajo en equipo de docentes de las instituciones de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ELVIA VIOLETA ROMERO VIDAL DNI: 41231358 ORCID: 0000-0002-5076-4696	Firmado electrónicamente por: EROMEROVI21 el 21- 01-2024 20:15:56

Código documento Trilce: INV-1450132

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población y muestra.	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42
Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables	43
Anexo 2. Cronograma	44
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos	45
Anexo 4. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones	48
Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos	50
Anexo 6. Juicio de expertos y la confiabilidad	51
Anexo 7. Matriz Evaluación por juicio de expertos	52
	vi

Anexo 8. Prueba de confiabilidad según Alfa de Cronbach	73
Anexo 9. Resultado de similitud del programa Turnitin	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio	16
Tabla 2. Frecuencia y porcentaje de los niveles de la comunicación efectiva	20
Tabla 3. Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de comunicación efectiva	21
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de los niveles del trabajo en equipo	22
Tabla 5. Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de trabajo en equipo.	23
Tabla 6. Tabla cruzada entre comunicación efectiva y trabajo en equipo	24
Tabla 7. Tabla cruzada entre comunicación efectiva y la coordinación	24
Tabla 8. Tabla cruzada entre comunicación efectiva y colaboración	25
Tabla 9. Tabla cruzada entre comunicación efectiva y motivación en el trabajo	25
Tabla 10. Prueba de normalidad	25
Tabla 11. Correlación entre variables la comunicación efectiva y el trabajo en equipo	26
Tabla 12. Hipótesis específicas	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquematización de la investigación	14
Figura 2. Niveles de la comunicación efectiva	20
Figura 3. Percepción de dimensiones de comunicación efectiva	21
Figura 4. Niveles del trabajo en equipo	22
Figura 5. Percepción de dimensiones del trabajo en equipo	23

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023. Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, contó con una muestra de 81 docentes, se empleó como instrumento los cuestionarios; estos fueron debidamente validados y procesados mediante el alfa de Cronbach con un grado de fiabilidad de 0.785 y 0.893. La estadística descriptiva para la variable comunicación efectiva arrojó como resultado que el 30% en el rango de bajo, el 23% en regular y el 47% en alto; para la variable trabajo en equipo se obtuvo como resultado que el 36% en el rango de eficiente, el 42% en regular y el 22% en deficiente. En relación a la estadística inferencial se obtuvo como resultado una correlación de Spearman de 0,888, demostrando con una significancia estadística de $p=0,000$. Debido a la existencia de una relación positiva, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis actual.

Palabra clave: Comunicación efectiva, trabajo en equipo, calidad educativa

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between effective communication and teamwork of teachers in the educational institutions of Lima, 2023. The work was carried out under a quantitative approach, correlational level, non-experimental design, with a sample of 81 teachers, questionnaires were used as an instrument; These were duly validated and processed using Cronbach's alpha with a reliability level of 0.785 and 0.893. The descriptive statistics for the effective communication variable showed that 30% were in the low range, 23% in regular and 47% in high; for the teamwork variable, the result was that 36% were in the efficient range, 42% were in the regular range, and 22% were in the poor range. In relation to the inferential statistics, a Spearman correlation of 0.888 was obtained, demonstrating a statistical significance of $p=0.000$. Due to the existence of a positive relationship, the null hypothesis is rejected and the current hypothesis is accepted.

Keywords: Effective communication, teamwork, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

Vargas et al. (2023) es la forma en que la persona se comunican y expresan lo que llevan dentro de sí, que pueden ser pensamiento, ideas o sentimientos; sin embargo, para que la comunicación alcance la efectividad requerida se deben utilizar ciertas estrategias o forma para enviar y recibir mensaje. La comunicación efectiva también consiste en solicitar diferente forma de comunicación persuasiva y satisfactoria entre los miembros de las instituciones. En algunos casos, las escuelas carecen de este tipo de comunicación, lo que resulta en una interpretación o comprensión diferente del mensajes que se transmite .En cuanto al trabajo en equipo, Fernández, Quezada y Martínez (2019), describieron como las diversas actividades que todos debemos poner en práctica, para lo cual se llevará a cabo mediante un trabajo en conjunto, cuyos integrantes cumplen con las diferentes funciones beneficiando a la comunidad educativa.

En el contexto internacional, Las Naciones Unidas (2022) contaron con un departamento de comunicación, porque es necesario trasladar las ideas recibidas por la oficina de Secretaría General a todo el personal; proponiendo el desarrollo sostenible para toda Latinoamérica, contribuyendo al bienestar de la humanidad dentro de los campos de la economía, la nutrición, entre otros aspectos. Por otra parte, Jácome y Pila (2020) aportaron que algunas organizaciones son incapaces de producir una cooperación efectiva, por lo que los empleados no tienen el poder colectivo para lograr metas y objetivos comunes, incluida la cooperación o la falta de cooperación, socavan la comunicación y la colaboración efectivas.

En el contexto nacional, Mendoza (2020) señalaron que la comunicación es la forma en que se observa, se luce, se mueve dentro y fuera de la casa, todo esto está relacionado con las características y con la percepción humana. Para ello, el Proyecto Educativo Nacional complementa lo antes señalado, pues el objetivo es que los agentes educativos participen en un aprendizaje inclusivo, participativo y colaborativo; mientras que para la variable trabajo en equipo, Ríos (2017) reflexiono sobre los esfuerzos de las entidades de aprendizaje, la amplia aportación de los docentes y las grandes experiencias en el trabajo de aprendizaje, es una forma de desarrollar el trabajo en equipo y mejorar aún más la eficiencia del trabajo. Asimismo, los docentes de la escuela enseñan de manera individual, carecen de enfoque e interés por el trabajo en equipo y por ende aunar esfuerzos para lograr

un objetivo común, y no permiten que el personal se identifique con ellos y utilice las diversas habilidades que cada uno necesita para realizar su trabajo de acuerdo a sus capacidades y compromiso.

En el contexto local, en la institución educativa existen ciertas fricciones que impiden un trabajo en equipo óptimo llegando a creer que los docentes no se sienten valorados y apreciados, conduciéndolo a un desempeño ineficiente de las tareas. Cárdenas (2022) sostuvo que muchos docentes ven sus trabajos y responsabilidades como desagradables o difíciles, por lo que rara vez se evalúa adecuadamente su trabajo, y también existe la percepción de que no hay igualdad de oportunidades porque no todos los docentes tienen la posibilidad de participar en la formación y planificación curricular; asimismo, la incapacidad para desarrollar habilidades de comunicación y la incapacidad para participar en actividades significativas en la comunidad de estudiantes conduce a la insatisfacción con lo que están haciendo, lo que genera estrés, negatividad y ansiedad.

Así mismo, se puede percibir que hay un problema en otra área de la educación, ya que algunas metas no se pueden lograr y es posible que esto se deba a la falta de una comunicación efectiva, lo que hace que el verdadero equipo trabaje mucho, al parecer esta es una tarea fácil, porque la comunicación es una parte importante. De nuestras vidas; pero, de hecho, puede aprender la información y las habilidades necesarias para realizar sus acciones de manera correcta y eficiente para lograr las metas establecidas para el año. Para ello, se formula el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023? y en problemas específicos destacan: (a) ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y coordinación en docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023?, (b) ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y colaboración en docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023?, (c) ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y motivación en el trabajo en docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023?

La investigación fue comprobada manifestándose en la experiencia, el propósito de la lección será facilitar nuevas ideas para perfeccionar el desempeño del equipo. De igual manera, el científico desarrolla un marco teórico que expresará, sostendrá el problema principal y específico identificado en este estudio. Por otro

lado, la investigación tiene un significado metodológico donde se constituirá en el complemento de dos herramientas que han sido avanzadas y comprobadas por su excelencia científica, decretando obtener con confianza los resultados anhelados.

En nuestros objetivos específicos, el objetivo general es determinar la relación de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo entre docentes de las instituciones educativas ubicada de Lima, 2023, (a) Establecer la relación de comunicación efectiva y coordinación entre docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023, (b) Determinar la relación de comunicación efectiva y colaboración entre docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023 y (c) Identificar la relación entre la comunicación efectiva y motivación en el trabajo entre docentes de instituciones educativas de Lima, 2023.

En definitiva, aparece una hipótesis general: Lima, 2023, Existe relación importante entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo entre docentes en las instituciones educativas; de Lima, 2023; Son específicos los siguientes: En la instituciones educativas en Lima 2023 existe una relación importante entre la comunicación efectiva y la coordinación de los docentes. Existe una relación importante entre la comunicación efectiva y la colaboración entre docentes en las instituciones educativas de Lima, 2023. Existe una relación significativa entre la comunicación efectiva y la motivación en el trabajo de los docentes de las instituciones educativas ubicadas en Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio muestra precedentes internacionales, como se destacó en Paraguay, cuando Arguello (2022) reportó un argumento de que luego de la pandemia COVID19, pudo realizar un estudio en cinco instituciones educativas privadas manipulando variables comunicación efectiva y trabajo en equipo. Se analizó junto a los beneficios de comunicación interna, en el trabajo grupal se manipularon diversos métodos de investigación, como resultado de lo cual se estableció, el 77% de respondieron las encuestas conocen los objetivos de la institución educativa, mientras que el 23% no conocen o no tiene claro firmemente los objetivos que guían su trabajo en la institución educativa donde labora. El 76 % de los funcionarios respondió que está de acuerdo con los objetivos y el 24% no respondió con claridad. En definitiva, los resultados muestran que existe la necesidad de técnicas de comunicación efectiva, espacio de compromiso e identificación con la institución educativa, trabajo en equipo y fortalecer el desarrollo organizacional a través de una comunicación clara y amena.

En España, Sánchez y Ñañez (2022) El diseño de investigación fue saber esa relación de trabajo en equipo y habilidades sociales de aquellos estudiantes. Se realizó un estudio descriptivo de correlación, se determinó una muestra de 73 hombres y 83 mujeres, y la confiabilidad de los instrumentos fue de 0,967 y 0,977, con base en lo cual la correlación entre habilidades sociales y el trabajo en equipo =0,678.

En México, Mercader et al. (2021) formalizaron un estudio que enfatizan la categoría entre comunicación efectiva trabajo en equipo en relación con la ética y el liderazgo. Se recopiló una muestra de 410 estudiantes mediante el método de correlacional. Luego del estudio de datos se adquirieron los siguientes resultados: su correlación entre el nivel real medio y el nivel alto fue de 0,964 entre el nivel medio y el nivel alto reales ($p < 0,05$, $p = 0,00$), finalmente muestra que las variables correspondientes fueron sustentadas en un desempeño económicamente definido y excelencia avanzada.

Colombia, Fontalvo y Ventura (2021) lograron alcanzar un objetivo importante al desarrollar estrategias que armonicen la comunicación efectiva entre padres y docentes en el ámbito educativo. Este estudio utilizó métodos cuantitativos y un diseño experimental, con un enfoque descriptivo positivo aplicado, a una

ejemplar de 89 docentes y padres de familias que fueron en total 88. Se manipuló un interrogatorio de nivel Likert 12 puntos, el cual se ha dividido en dos dimensiones (estrategia organizacional y habilidades comunicativas). Las deducciones del análisis enfatizan la importancia de manipular la plática como forma de comunicación más importante en las organizaciones, la importancia de actualizar los programas de referencia para ampliar las habilidades necesarias para el trabajo y los beneficios que se puede obtener del mismo.

Estados Unidos, Amorim et al .(2020) buscaron examinar las experiencias de trabajo en equipo de los docentes mediante la valoración de las variables que contienen habilidades de trabajo en equipo y variables estadísticas para igualar predictores del comportamiento emprendedor .Los resultados mostraron que el trabajo en equipo predice el comportamiento emprendedor. La mayoría de los contribuyentes tomaron capacitación sobre trabajo en equipo en su distrito escolar. Los obstáculos para el trabajo en equipo son la falta de espacio falta en las diferencias individuales e incapacidad de beneficiar.

A altura nacional indefinido director de Sigcho (2023) fue discurrir una tolerancia relacionada con las variables de comunicación efectiva y trabajo en equipo. Los métodos utilizados son cuantitativos, descriptivos y relacionales. Se tomó una muestra de 68 docentes, ya por otro lado, los resultados arrojaron superior a $p=0,618$, superior a 0,05, lo que indicó que no existe relación entre las dos variables estudiadas, es decir la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Dado que las variables no consiguen un orden común se utilizó el coeficiente de Spearman.

Mercado (2023) intento identificar relaciones efectivas de aprendizaje comunicativo y colaborativo con estudiantes de enfermería en universidades privadas utilizando un enfoque cuantitativo de arriba hacia abajo apropiado. La muestra quedó formada por 255 estudiantes de pregrado. El resultado de la correlación es $r=0.693$, $pValue=0.000$, lo que propone que la comunicación efectiva se observa claramente que está relacionada con el aprendizaje cooperativo.

Cárdenas (2022) se centralizó en el estudio de los procesos de trabajo en equipo para regenerar la firmeza de la enseñanza del aula. El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlativo e incluyó dos cuestionarios entre 52 educadores. Existe una correlación positiva estas dos variables, significancia

bilateral = 0,000 < 0,01 y rho = 0,672. Finalmente, las variables trabajo en equipo y efectividad docentes son paralela.

Respecto a Coello (2022) examino el resultado de la comunicación efectiva de alineación de los docentes. El estudio es un estudio causal, no experimental, transversal y correlacional en el que un panel de 26 expertos utiliza un sistema de medición. Como derivación se adquirió un factor de correlación de 0.423, lo que confirma que la comunicación efectiva afecta la responsabilidad organizacional de los docentes.

El estudio de Lañas y Lañas (2022) fue establecer dicha relación de comunicación efectiva entre adaptación de los cambios del ambiente explícito. Se desarrolló mediante un enfoque de diseño correlacional cuantitativo utilizando una muestra de 30 participantes. Se manipuló una comparación. Los efectos alcanzados se obtuvo el 56,67% de los encuestados consideró normal su nivel de comunicación efectiva y el 60% de las muestras consideró normal su nivel de ajuste a los cambios. También encontramos que los resultados del análisis dimensional no dependen de la corrección del cambio de variable (Sig. 0.096). Lo mismo ocurrió con la competencia consciente y social, la variación de la idoneidad al cambio (Sig.0.005) seguimiento del logro de los metas, la adaptación a ese cambio (Sig.0.019). En conclusión, no hubo relación significativa en las variables identificadas, comunicación efectiva y adaptación a los cambios (Sig.0, 031).

Carrasco (2023) pronosticó una correlación demostrativa entre el trabajo en equipo y agrado en las escuelas rurales de Piura en el año 2022. Se utilizó un modelo de correlación descriptivo cuantitativo y típico, la muestra estuvo conformada por 103 docentes. Los resultados alcanzados arrojaron que el deleite laboral fue alta, 68,9%, de trabajo en equipo y satisfacción laboral promedio. Además, las deducciones finales se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0, 14,5 perfeccionamos que no existe una relación significativas entre trabajo en equipo y motivación laboral lo que afirmó aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación.

Como se demuestra, en la base teórica de la variable comunicación efectiva, la cual tiene como base teórica la acción comunicativa propuesta por Habermas (1987) citada por Coello (2022) se mostró como una forma esencialmente consensual de adaptación social. Un actor moviliza las posibilidades racionales

motivadas por el lenguaje habitual, así como la coherencia en la comunicación y la observación del potencial en el léxico diario. Según la teoría pragmática del destacado, argumentó que entendemos el habla cuando conocemos las razones porque un hablante puede convencer a un oyente de que tiene derecho a reclamar la validez de su discurso bajo ciertos escenarios o circunstancias, armonizó la práctica de la justificación crítica y racional del significado de los hechos del habla.

De manera, Pasqualini et al. (2021) afirmaron la contribución de Kurt Lewin al debate sobre la teoría de la dinámica de grupos al sugerir que los grupos deben considerarse como un todo y no como una masa de datos individuales. Y así, los hábitos de los conjuntos pequeños pueden cambiarse simplemente trabajando juntos para cambiar el comportamiento de un miembro a la vez. La teoría plantea la averiguación que los medios viajan en dos medios y en desiguales direcciones. Se representa a los medios que obtienen búsqueda a través de noticias y luego la comparten con otros. Según Castro (2022) este fue considerado uno de los desafíos más sobrenaturales que enfrenta todo gerente y especialmente un gerente de proyecto para hacer las cosas, porque no se trata solo de enviar el mensaje, sino de quién o qué recibe el mensaje.

Según Martínez (2020), este tipo de comunicación debe entenderse como una expresión correcta y precisa, puede manipularse de cualquier manera o en cualquier forma, limitándose a discursos, anuncios, resúmenes o correos electrónicos. Es la forma más importante que tiene una organización en definir que todo está correcto, Si con una comunicación eficaz, una estructura o una empresa caen en los desconciertos y entonces lo que se hace buena.

Como expresa, según Petrone (2021), el enfoque conceptual de la variable comunicación efectiva, define como la capacidad de aceptar a entidades que transfieran indagación clara y necesaria. Bravo (2021) menciona que la construcción de una comunicación tiene beneficios personales, culturales y políticos y muestra el aseguramiento de un proceso de aprendizaje de calidad independientemente de las relaciones y mutuo acuerdo entre las partes conducen a beneficios individuales y colectivos. También facilita la creación de aprendizaje colaborativo que crea un entorno basado en la interacción óptima entre los participantes que tienen características adecuadas para las prácticas interactivas constructivistas.

De acuerdo con Quaranta (2019), la comunicación es muy importante en el desarrollo humano y construcción de relaciones. Sin embargo, cuando se trata de una comunicación efectiva, encuentras personajes como la retroalimentación, la escucha empática, que significa pensar en el mensaje y todo relacionado con él. Para Ayala et al. (2020), la comunicación efectiva en el ámbito del cuidado de salud es más importante que dicha comunicación, porque la intención de la ejecución no solo es percibir e intercambiar información, sino aún más importante, alcanzar el objetivo de satisfacción. El paciente, el personal de enfermería justificando las expectativas.

Así mismo, Reyes (2021), afirma que es un instrumento importante para la gestión efectiva y ejecución oportuna de las obras. Se basa en las prácticas de comunicación precisas para edificar relaciones con colegas y supervisores, así como el uso de canales adecuados para derribar las barreras hacia una comunicación efectiva. Loureiro y Loureiro (2021) señalaron que si bien está destinado a una comunicación organizacional efectiva, aunque tiene un propósito específico y no pretende transmitir una imagen, contiene mucha averiguación sobre la organización que es más o menos útil para mostrar la organización, imagen corporativa. Por lo tanto, es aún más importante crear un gerente de comunicación que no solo establezca buenas relaciones con todas las partes interesadas, sino que también comunique y fortalezca la imagen de la organización.

De la misma manera, De la Oliva (2020) y Alanya (2022) describieron la capacidad de trabajar en conjunto y realizar actividades con propósito con un vínculo con las habilidades que los seres necesitan para interactuar con otros y alcanzar el éxito. Al mismo tiempo, Quero et al. (2019) es un instrumento con el que un grupo puede entenderse hacia sus objetivos, incentivar la acción y planear un nuevo perfil en el entorno. Marcos (2020) lo describió en su informe científico con un proceso activo y continuo donde se procesa el mensaje y continúa el ciclo de la comunicación continua en la transferencia de pensamientos, ideas, opiniones, sentimientos de una persona a otra; También si se aborda de manera coordinada, basándose en estos estudios similares. Bello (2019) el sistema de comunicación debe lograr de manera efectiva la meta y los objetivos de la organización. Los empleados deben poder comunicarse. Los supervisores son el mayor garante de

una comunicación adecuada entre los empleados, especialmente entre los departamentos y organizaciones.

En consecuencia, Reyes (2021) lo considero una herramienta muy importante para una gestión eficaz y desempeño laboral vigoroso basado en las habilidades comunicativa necesaria que permitan construir relaciones entre compañeros o superiores reduciendo barreras que puedan impedir la transición.

La comunicación efectiva es importante porque juega un papel central en el proceso de aprendizaje, porque hablar como forma de conversación, conduce a la difusión, transferencia y construcción de conocimientos y al desarrollo de una persona autónoma e independiente.

La comunicación es enérgico si tiene características como el mensaje que enviado y llegue a las personas o grupos que se imaginan aptos para recibir el mensaje. El efecto de la comunicación es el cambio previsto en el procedimiento del destinatario. Sí no es unidireccional, sino que estimula la retroalimentación (retorno del mensaje) el mensaje enviado, porqué escuchar es tan importante como hablar, existe una relación entre el habla y el lenguaje corporal, el tiempo, las palabras y la idoneidad.

En relación a sus dimensiones: Como 1°dimension, se consideró los Elementos de la comunicación; Según Oliva (2020) es una conducta comunicativa que requiere una cadena de elementos que contengan un perfil cerrado y cuyos elementos son importantes. Sé considera la 2° dimensión, las barreras de comunicación, desde la posición de Bravo et al. (2022), relato las revoluciones que paralizan un mensaje claro y correcto entre el proceso comunicativo, si no se toman medidas correctivas para evitarlas. Bateman y Snell (2019) son factores distracción que impidieron que el mensaje llegara de forma clara y correcta al sistema de comunicativo, los símbolos dominantes de las emociones, el habla, las emociones, la comunicación correcta en la política. Como 3° dimensión los aspectos sociales, lo define Petrone (2021) enfatizo las relaciones con los demás y que comprender lo que alguien dijo es un privilegio sobre comprender lo que dice.

La teoría científica en la que se basa el trabajo en equipo es la teoría de la burocracia de Weber (1905, citada por Lucero (2017), que sugiere la necesidad de rangos muy concretas regidas por pautas y dominios de autoridad patentemente definidos. creía que la organización ideal era la burocracia, trazo claramente

métodos y objetivos con profundos razonamiento, comenzando por la división del trabajo y la posterior especialización que condujo al desarrollo de las unidades económicas del siglo XIX. Hasta el momento, la organización burocrática aún se utiliza en algunas empresas, especialmente en las instituciones estatales, a pesar del desarrollo tecnológico al servicio del sector manufacturero, dicha de organización no ha cambiado.

Silva (2021) Una sociedad estuvo formada por un grupo organizado de personas, ya sea de comercio, negocio, trabajo educación. A la hora de laborar, trabajo en equipo se refiere a un conjunto de personas que representan diferentes orígenes o diversidad. Este último es más conocido y utiliza como método de enseñanza a través del transcurso del aprendizaje. Polega et al. (2019), localizó a los supervisores que valoran el trabajo en equipo. También afirmaron que la falta de tiempo, la empatía y los problemas interpersonales y la gestión de conflictos entre la experiencia son barreras más importantes para el trabajo en equipo los resultados también mostraron que los líderes están activos.

Por lo tanto, se presenta el siguiente enfoque conceptual para la variable trabajo en equipo, Sigcho (2023) armonizo el trabajo en equipo es una destreza difícil de formar, lo que significa que la organización debe combinar un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y convertirse en un equipo unificado capaz de lograr objetivos. Los compañeros de equipo deben tener todas las oportunidades para hacer una contribución significativa al equipo, ya que el individuo puede no ser adecuado para la tarea a la inversa, el compañero de equipo puede estar sobrecalificado para ser un activo.

Bogongo et al.(2019) lo definieron como una herramienta adecuada para diversas relaciones humanas tanto profesionales como personales porque permite la gestión de tareas adecuadamente cumplidas; Angú (2019) no se basó únicamente en un grupo de colaboradores, personas o estudiantes, ya que crea un espacio donde todos pueden compartir lo aprendido, propiciando un trabajo en equipo efectivo; De la misma manera existen problemas o fallas en la construcción del trabajo en equipo, porque mucho más aun no tienen un entendimiento o experiencia del trabajo en equipo, es mucho más fácil si se sabe gestionar una buena comunicación efectiva y buena gestión.

Por otro lado, Vaughan, Yoxall, y Grace (2019) propusieron la calidad del trabajo en equipo, escribieron, que se basa en el quehacer de muchas carreras, para obtener buenos resultados de ellas se deben evaluar a través de estudio grupales, que cinco áreas. Se deben considerar las habilidades de trabajo en equipo, calificaciones del informe de trabajo en equipo. Según Ayoví (2019) el trabajo en equipo estuvo encaminado hacia un objetivo común, resultante de una meta común en la que los colaboradores o empleados deben realizar una acción o secuencia de acciones; Deben promover el objetivo de lograr resultados beneficiosos para la institución en su conjunto. Establecer metas y alcanzarlas adecuadamente, puede demostrar la efectividad y eficiencia de la productividad unitaria; También puede conducir a mejores resultados porque se recogen diferentes ideas y opiniones de los socios comprometidos en cada tarea.

Como lo considero Cotan et al. (2021), el trabajo en equipo pareció ser un elemento importante para lograr la eficiencia del conocimiento cuando es necesario enseñar las condiciones y la voluntad organizacional; De igual forma la confianza es muy importante para trabajar bien en grupo, sin la cual sería muy difícil crear una estructura de trabajo sólido . Porque sus integrantes siempre están consiente de otras carencias, como metas secundarias, que en ocasiones no se ofrecen. Las interpretaciones de Gutiérrez y Sánchez (2022) suspendieron, sugiriendo que existen obstáculos para la formación de situaciones grupales que los individuos deben aplicar ciertas reglas e impulsar la cooperación.

Asanza (2022) sostuvo que cuando los docentes cuando se informan con confianza, crece la motivación, el compromiso y la lealtad, mejora el clima organizacional de las escuelas; el trabajo en equipo es considerado como un complemento importante, formado por personas seleccionadas según sus habilidades y cualidades que los orientan hacia las mismas metas, objetivos y tareas de trabajo, y son responsables. Según Carrasco (2023) lo describió como un conocimiento muy complejo y la capacidad de sus miembros, para razonar que conocimientos y habilidades deben integrarse en la organización como un grupo cohesionado cuyas metas y objetivos sean alcanzables. Es posible que una persona no sea adecuada para una determinada tarea, por lo que el equipo debe tener todas las habilidades para contribuir más al equipo. O por el contrario, un

compañero de equipo puede ser incompetente y sobrecalificado, lo que sería una ventaja para algunos equipos.

Como lo manifestaron Quispe y Sucari (2019) la comunicación y la información entre actores es un prerequisite para el trabajo, y este tipo de innovación dinámica requiere compromiso, reconocimiento mutuo y estrecha colaboración. En el lugar de trabajo, también utilizamos la estructura de roles de equipo descrita anteriormente para fomentar la innovación espontánea en la fuerza laboral y la retención laboral entre los colegas. Es un grupo de individuos que se han incorporado para obtener un objetivo común, se comunican periódicamente y acuerdan principios legales, servicios de salud pública.

El trabajo en equipo es importante porque permite a los docentes trabajar cordialmente, asumir responsabilidades, implementar procesos de planificación, evaluar conjuntamente metas para mejorar cada día y lo que finalmente se irradia en el aprendizaje de los estudiantes.

La eficacia del trabajo en equipo no depende del número ni de la duración de las reuniones, sino de la profundidad de las relaciones que se forman y como la colaboración se extiende en todo ámbito escolar lo que contribuye de la escuela. El trabajo en equipo se caracteriza por: (a) Identificar los objetivos comunes del grupo para satisfacer las escases y retos de aprendizaje, (b) apoderarse del compromiso particular y colectiva que pueda obtener el objetivo, (c) Afirmar la aportación activa y la responsabilidad de los contribuyentes, (d) Promoviendo acciones armoniosas ,funciones esas relaciones mutuas en el equipo, (e) Desarrollar la comunicación dialogada, la comunicación basadas en la plática y la meditación educativa, (f) mantener reuniones periódicas y continuas en el tiempo.

En cuanto a las dimensiones, se consideró como 1° Dimensión a coordinación, Bogongo et al. (2019) este nuevo trabajo utiliza métodos y técnicas que tienen como objetivo vincular y coordinar las acciones, conocimientos y metas de los actores involucrados para lograr objetivos comunes. Según Casillas y Yanza (2023); el trabajo en equipo requiere la integración armoniosa y la coordinación mutua de las acciones realizadas por los miembros del equipo. Esto también requiere una imagen de un supervisor que lidere emocionalmente, teniendo en cuenta las necesidades de los miembros del equipo. Un equipo profesional liderado

por un supervisor debe trabajar de manera organizada para hacer avanzar el equipo.

Tenemos como 2ª dimensión a colaboración con Bogongo et al. (2019), esto sucede cuando los miembros del equipo sienten que pueden utilizar todo lo que saben en su trabajo. Alentar a los miembros del equipo a participar, innovar y comunicarse; Según Casillas y Yanza (2023), esta dimensión incluye el compartir el reconocimiento, la percepción la gloria, de que las victorias se logran en equipo y el apoyo brindado a la formación cooperativa y el reconocimiento de los logros.

Y como 3ª dimensión se consideró: la motivación laboral, Bogongo et al. (2019) y otros ver a los empleados como parte importante del equipo, valoran sus ideas, saben comprometerse con las actividades que se les asignan y siempre realizan las tareas encomendadas con gran sentido de responsabilidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

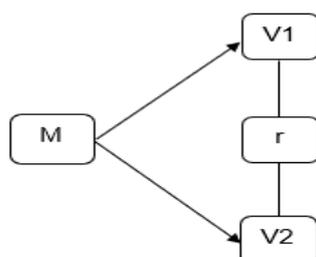
Como lo afirman Hernández y Mendoza (2018) y Gallardo (2017), la investigación básica, porque la variable y la teoría relacionada se introducen y estudian con estos instrumentos de medición. El estudio realizado es fundamental porque tiene como objetivo describir y explicar los puntos principales de las variables identificadas; de manera similar, se utiliza un diseño correlacional porque tiene como objetivo revelar la relación entre diferentes eventos en un momento dado. Esos programas evalúan y estudian las relaciones entre diferentes cosas durante un periodo de tiempo.

3.1.2 Diseño de la investigación

La investigación es no experimental y transversal, se observó que las variables no se manipulan, se eliminan en estado natural y el estudio se recoge en un solo momento (Hernández y Mendoza (2018).

Figura 1.

Esquemmatización de la investigación.



Donde:

V1: Comunicación efectiva

V2: Trabajo en equipo

R: Relación

M: Muestra

También se sostuvo, que el enfoque fue cuantitativo, que según Rojas (2020) y Carrasco (2019) relacionaron procesos constituidos, utiliza mediciones numéricas de variables o estadísticamente para examinar hipótesis y se describe como priorización objetiva, racional, observable y controlable.

La investigación hipotético-deductiva, basada en los datos de Carrasco (2019) y Gamboa (2018) se utilizó como método para confirmar o refutar las

afirmaciones realizadas por un determinado investigador en los estudios mencionados, las cuales deben ser la base, sacar conclusiones o contradecir ciertas enunciaciones realizadas por el investigador en los estudios citados, las cuales deben servir de base para extraer conclusiones finales.

3.2 Variables y operacionalización

A partir de esta información mínima se evalúan estas variables de investigación de tesis: comunicación efectiva y trabajo en equipo; se puede resumirse en cada indicador identificado en la sección conceptual.

Variable 1: Comunicación efectiva

Definición conceptual: Respecto al sustento teórico de la variable, se especifica en la teoría de la acción comunicativa propuesta por Habermas (1987) mencionada por Coello (2022), definida esencialmente como una forma consensual de adaptación social en la que el actor se moviliza. Análisis de potencial racional, oportunidades motivadas por el lenguaje ordinario racional y la racionalidad de la comunicación e integradas en el habla cotidiana. Petrone (2021) también lo definió como capacidad de acceder a entidades que transmitan información clara y necesaria.

Dimensiones: se consideró como indicadores elementos comunicativos, barreras de comunicación y aspectos sociales; todo ello presente.

Escala de valoración: Escala Ordinal tipo Likert

En un cuestionario de 20 ítems que serán aplicadas a docentes de la I.E., para que valoren desde su percepción sobre comunicación efectiva.

Variable 2: Trabajo en equipo

Se define: La teoría científica en la que se basa el trabajo en equipo es la denominada teoría de la burocracia llevada a cabo por Weber (1905) citado por Lucero (2017) planteo la necesidad de jerarquías muy rígidamente definidas y regidas por reglas y áreas de competencia claramente definidas. Bogongo et al., (2019) la define como una herramienta adecuada para diversas relaciones humanas, tanto laborales como personales, pues gracias a ella pueden gestionar tareas correctamente cumplidas

Dimensiones: Se realiza a través de 3 indicadores: coordinación, colaboración y motivación en el trabajo; que se presentara a un cuestionario de 20 ítems por los docentes de I.E., para que evaluar desde su conocimiento sobre trabajo en equipo.

Escala de medición: Se destina la escala ordinal de tipo Likert.

3.3 Población y muestra.

3.3.1 Población

Paniagua y Condori (2018) señalaron los propósitos de este estudio, una población consta de una serie de componentes que comparten ciertos rasgos; para efectos de este estudio, esta población estará conformada por 100 docentes de dos instituciones.

Criterios de inclusión: Se ha apreciado a todos los docentes de las instituciones educativas.

Criterios de exclusión: personal jerárquico, administrativo y personal de servicios

Tabla 1

Población de estudio

Estudiantes	Total
Docentes varones	65
Docentes mujeres	35
Total	100

3.3.2 Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) básicamente, recopilaron algunos datos de una parte más pequeña que representa el conjunto para obtener los resultados que desea; para ello, se tomará a consideración la actual fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

N= dimensión de la población.

Z= nivel de confianza.

p= credibilidad de éxito, o igualdad esperada.

q= perspectiva de fracaso.

d2= precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

Luego de la aplicación de la fórmula se obtuvo como muestra a 81 docentes.

3.3.3 Muestreo

En cuanto al muestreo fue probabilístico aleatorio simple; pues, una muestra aleatoria se obtiene seleccionando individuos de una población grande, donde cada

individuo tiene las mismas posibilidades de ser elegido en cualquier punto del proceso.

3.3.4 Unidad de análisis: Son los participantes que cumplan con las características solicitada para la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ortiz (2016) es el instrumento utilizado para recolectar la observación requerida; por ello, la investigación utiliza cuestionarios para poder adquirir un estudio detallado de la relación de comunicación efectiva y trabajo en equipo; concluir que han establecido un proceso y método sistemático y de métodos para garantizar el éxito del examen; esto significa adquirir más conocimientos y resolver problemas. Los cuestionarios utilizados contienen preguntas personales, son preguntas cerradas según una escala Likert, con las que pueden evaluar las respuestas según la calificación indicada.

En cuanto a la validación, Sánchez, Reyes y Mejía (2018) hace referencia a la utilización de los resultados obtenidos con el instrumento; Los expertos prueban el valor de los instrumentos; es decir; se someten a validación y creen que los instrumentos realmente miden lo que quieren medir, es decir , ambos cuestionario son muy validos ;por lo tanto los instrumentos fueron entregados para su evaluación a expertos quienes delegaron la revisión, análisis y control del cuestionarios ya sea que los cuestionarios coincidan o no con los objetivos. Para mayor seguridad, preparan herramientas que permiten agregar variables al mismo objeto o a múltiples niveles repetidos de objetos para ver la similitud de los resultados. En esta investigación se manipulan y administran cuestionarios en una prueba piloto, cuyos resultados son explorado mediante el experimento de alfa de Cronbach que decreto el nivel de confiabilidad de Comunicación efectiva: 0,785 y trabajo en equipo: 0,893.

Así mismo, para la confiabilidad del instrumento, Acuña et al. (2020) afirma que “una investigación con buena confiabilidad es aquella que es estable, consistente, igual en diferentes momentos y predecible para el futuro (p.205). En esta investigación se manipulan y administran cuestionarios en una prueba piloto, cuyos resultados son examinado mediante la prueba de alfa de Cronbach que determino el nivel de confiabilidad de la Comunicación efectiva: 0,785 y del trabajo en equipo: 0,893.

3.5 Procedimientos

Se pudo observar los objetivos del estudio para establecer lo que se quería alcanzar, para ello se estableció una revisión bibliográfica para cada variable del estudio, y así se realizaron las teorías, dimensiones e indicadores correspondientes a los objetivos. Se consideran instrumentos ya desarrollados utilizando la tecnología para sus indicadores y proyectos de tamaño y alcance suficiente para manejarlos. Las herramientas se han comparado mediante valoraciones de expertos y tienen un nivel de seguridad estadísticamente aceptable. Se obtuvo una carta de manifestación para que se realice una investigación en curso para realizar una prueba piloto con 20 miembros de la población para establecer el alfa de Cronbach o la confiabilidad del instrumento. Estos instrumentos se emplean a muestras tomadas de la población, las cuales se desarrollan estadísticamente en el programa SPSS, donde se establece el procedimiento entre las variables de estudio, mediante el índice de Spearman, lo que permite utilizar intervalos positivos para alcanzar las diferencias requeridas.

3.6 Método de análisis de datos

La metodología utilizada se define en dos partes: primero, la tabulación de datos mediante el programa Excel, con la cual se creó una base de datos para el análisis estadístico descriptivo. Como segundo paso, la base de datos se exportó desde Excel al programa estadístico SPSS27 para el análisis inferencial. Aquí se hizo una prueba de distribución de los datos eran normales, de lo cual aplicando la prueba de Kolmogorov ambas variables se demostró que los datos no seguían en una distribución normal, por lo que se tuvo que hacer como un aprueba paramétrica. Se utilizó la rho de Spearman para probar las respectivas hipótesis en el análisis de efectos.

3.7 Aspectos éticos

En definitiva, respecto a estos aspectos, los principios éticos de la investigación son el respeto a los principios humanos, la participación espontánea en el proceso de las actividades. No hubo criterio porque los resultados siguieron de cerca el proyecto de estudio, las respuestas se dieron de forma anónima y se mantuvo la confidencialidad en todo momento. En cuanto a la metodología utilizada para desarrollar este trabajo, se realizó de acuerdo a los lineamientos y estándares vigentes de la universidad, especialmente en la exactitud de citas y referencias,

siguiendo estrictamente las normas APA; En otras palabras, la preocupación por las pautas éticas en toda la investigación que requiera exactitud y confiabilidad de los datos y la protección de la información producidas por las muestras de investigación.

IV. RESULTADOS

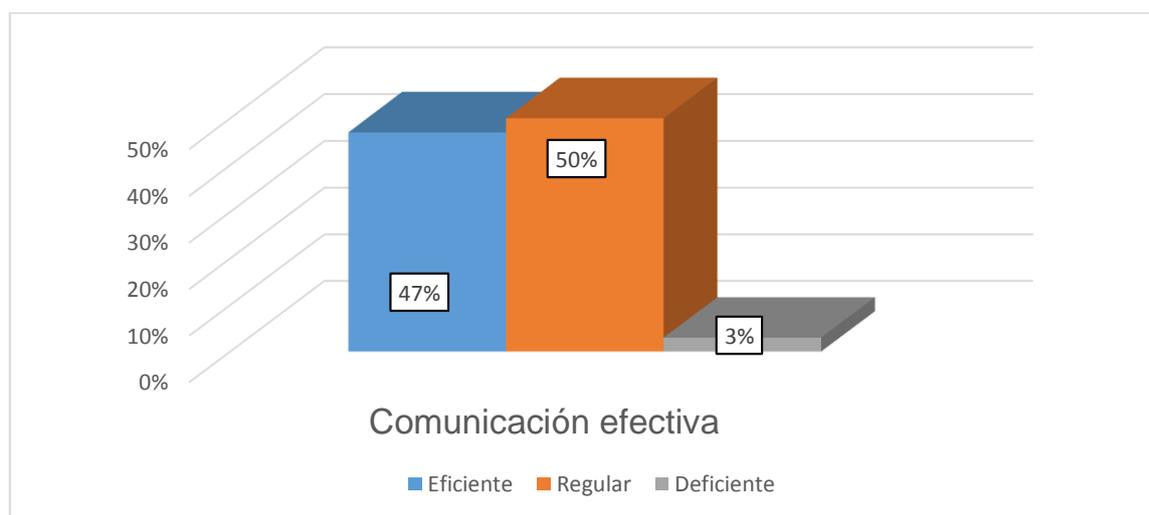
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la comunicación efectiva

		Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Valido	Eficiente	38	47%
	Regular	40	50%
	Deficiente	3	3%
	Total	81	100%

Figura 2

Niveles de la comunicación efectiva



Con respecto al cuestionario realizado, en los resultados se evidencia que el 50% de los participantes señalan el nivel regular de comunicación efectiva, lo que significa la mayoría de los colaboradores no se perciben una buena comunicación dentro del entorno laboral, permitiéndoles el intercambio constante de ideas en pro de la educación, y el 47% y el 3% percibe un nivel eficiente y deficiente respectivamente.

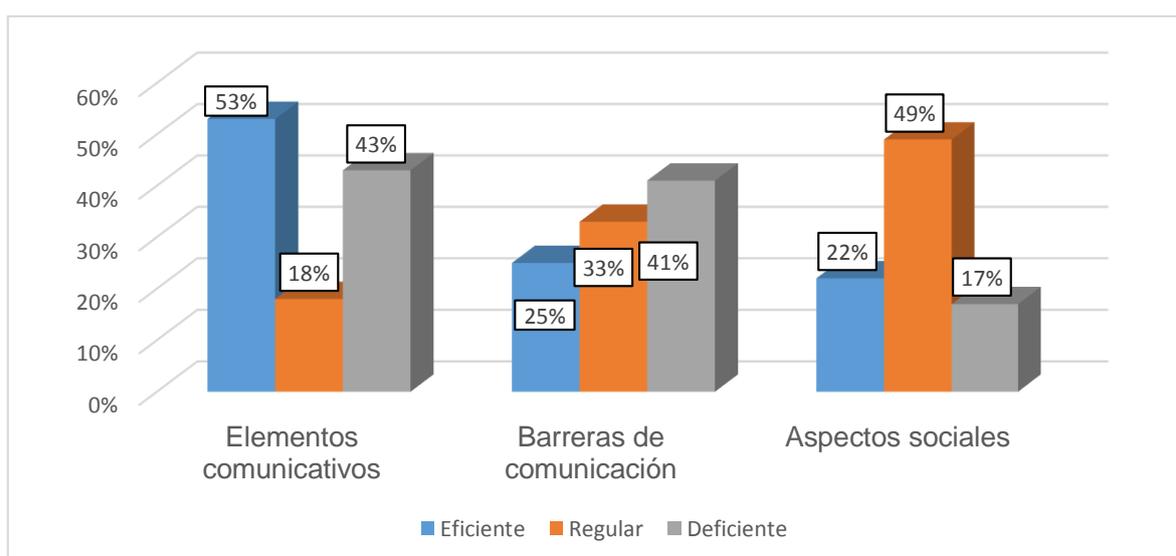
Tabla 3

Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de comunicación efectiva

Niveles	Elementos comunicativos		Barreras de comunicación		Aspectos sociales	
	f	%	f	%	f	%
Eficiente	43	53%	14	18%	35	43%
Regular	20	25%	27	33%	33	41%
Deficiente	18	22%	40	49%	13	17%
Total	81	100%	81	100%	81	100%

Figura 3

Percepción de dimensiones de comunicación efectiva



Respecto a las dimensiones de la comunicación efectiva; el 53% de participantes encuestados indican que la dimensión elementos comunicativos se localiza en un nivel eficiente. Es decir, los contribuyentes muestran que los elementos comunicativos practicantes durante la conferencia permiten el conocimiento coherente del aprendizaje ofrecido, y el 25% y el 22% indican niveles regulares y deficientes de la misma dimensión. Asimismo, sobre la dimensión barrera de comunicación se denota que el 49% percibe un nivel deficiente, lo cual significa que este tipo de barreras no impiden en su totalidad la comunicación fluida y adecuada, y el 33% y 18% lo ubican regular y eficiente respectivamente. Finalmente, acerca de la dimensión aspectos sociales, el 43% indican un nivel eficiente; por ende, la comunicación en un entorno determinado favorece el desarrollo de la comprensión y socialización, pero el 41% y 17% lo ubican por nivel regular y deficiente correspondientemente.

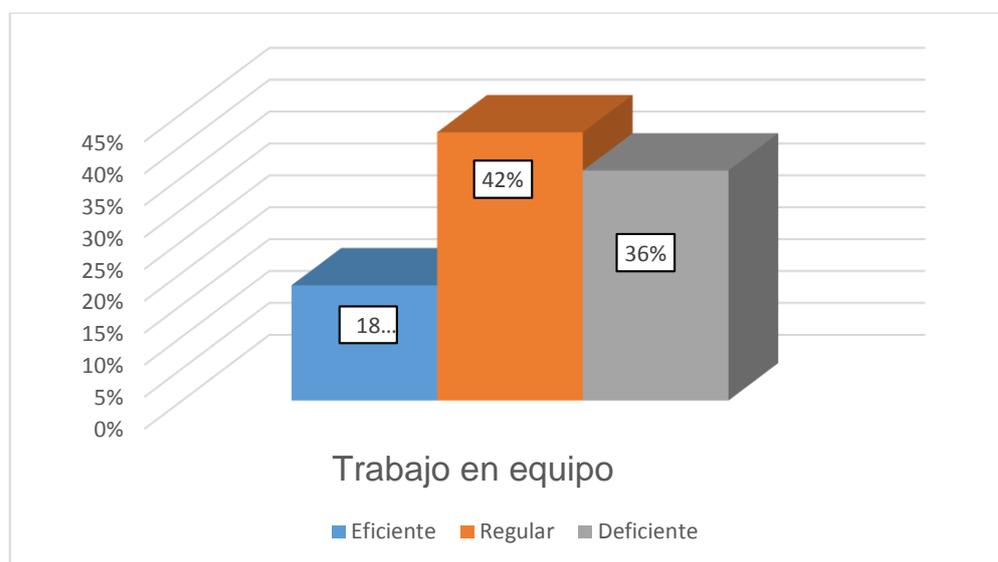
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles del trabajo en equipo

		Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Valido	Eficiente	22	18%
	Regular	34	42%
	Deficiente	29	36%
	Total	81	100%

Figura 4

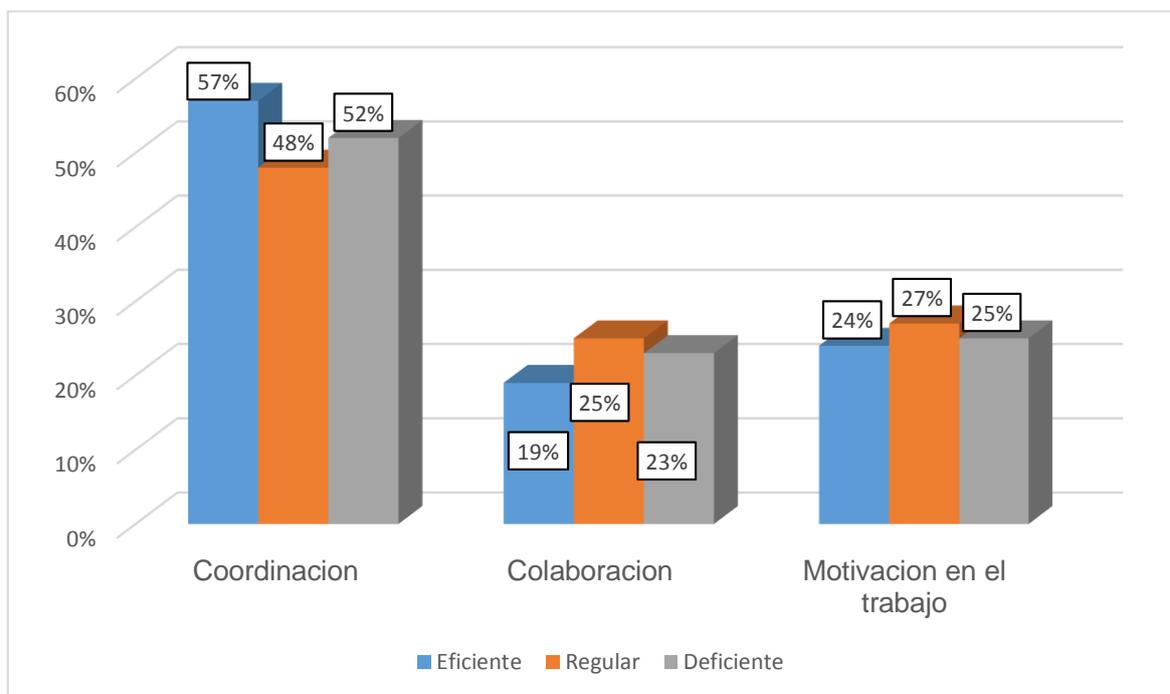
Niveles del trabajo en equipo



Respecto a la encuesta realizada, los resultados muestran claramente el 42% de los participantes indican un nivel regular de trabajo en equipo, lo que significa que la mayoría de los socios ven ciertas dificultades en el desarrollo óptimo del trabajo en equipo, y el 36% y el 18% la experimentan un nivel eficiente e insuficiente.

Tabla 5*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de trabajo en equipo*

Niveles	Coordinación		Colaboración		Motivación en el trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Eficiente	46	57%	39	48%	42	52%
Regular	15	19%	20	25%	19	23%
Deficiente	20	24%	22	27%	20	25%
Total	81	100%	81	100%	81	100%

Figura 5*Percepción de dimensiones del trabajo en equipo*

Respecto a las dimensiones del trabajo en equipo; el 57% de los participantes encuestados indican que la dimensión coordinación se encuentra en un nivel eficiente. Es decir, los colaboradores señalan que la coordinación entre docente permite una coherencia en los métodos que se llevan a cabo y en los criterios de evaluación, y el 19% y el 24% indican el nivel regular y deficiente de la misma dimensión. Asimismo, sobre la dimensión colaboración se denota que el 48% percibe un nivel eficiente, lo cual significa que esta dimensión es una metodología que genera estrategias de enseñanza efectivas, que al compartirlas entre pares fortalece el aprendizaje en los estudiantes, y el 25% y 27% lo ubican regular y deficiente respectivamente. Finalmente, acerca de la dimensión motivación en el trabajo, el 52% indican un nivel eficiente, pero el 23% y 25% lo ubican por nivel regular y deficiente correspondientemente.

Tabla 6*Tabla cruzada entre comunicación efectiva y trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Comunicación efectiva	Malo	11 14%	8 10%	5 6%	24 30%
	Regular	6 7%	10 12%	3 4%	19 23%
	Buena	12 15%	16 20%	10 12%	38 47%
Total		29 36%	29 36%	34 42%	18 22%

Del análisis descriptivo, se pudo señalar que existen tantos docentes que perciben la comunicación efectiva en nivel alto (47%). Asimismo, se pudo verificar que el trabajo en equipo presenta un porcentaje considerable (42%) en el nivel regular.

Tabla 7*Tabla cruzada entre comunicación efectiva y la coordinación*

		Coordinación			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Comunicación efectiva	Malo	12 15%	10 12%	2 3%	24 30%
	Regular	15 19%	12 15%	6 7%	33 41%
	Buena	8 9%	4 5%	12 15%	24 29%
Total		29 36%	35 43%	26 32%	20 25%

Como se ubica en la tabla 7 y figura 7 se pudo señalar que, para un gran porcentaje de docentes, la comunicación efectiva fue regular con un 41% a pesar de que los trabajos en equipos mostraron un nivel deficiente de coordinación con un 43%.

Tabla 8*Tabla cruzada entre comunicación efectiva y colaboración*

		Colaboración			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Comunicación efectiva	Malo	8 9%	12 15%	5 6%	25 30%
	Regular	6 7%	18 22%	10 12%	34 41%
	Buena	3 4%	3 4%	16 21%	22 29%
Total		29 36%	17 21%	33 41%	31 38%

Se puede entender que para el 9%, el bajo nivel de la comunicación efectiva responde a una deficiente motivación en el trabajo. Por otro lado, a pesar que para un 2091% de los docentes, la comunicación efectiva se dio en niveles alto, la motivación en el trabajo estuvo presente en nivel eficiente.

Tabla 9*Tabla cruzada entre comunicación efectiva y motivación en el trabajo*

		Motivación en el trabajo			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Comunicación efectiva	Malo	3 4%	5 6%	12 15%	20 25%
	Regular	6 7%	10 12%	9 12%	25 31%
	Buena	8 10%	11 14%	17 20%	36 44%
Total		29 36%	17 21%	26 32%	38 47%

Se puede entender que para el 4%, el bajo nivel de la comunicación efectiva responde a una deficiente motivación en el trabajo. Por otro lado, a pesar que para un 20% de los docentes, la comunicación efectiva se dio en niveles alto, la motivación en el trabajo estuvo presente en nivel eficiente.

Prueba de normalidad de las variables**Tabla 10***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Comunicación efectiva	,130	81	,002
Trabajo en equipo	,181	81	,000

Regla de Decisión

La prueba de normalidad arrojó un estadístico de 0.002 para la variable comunicación efectiva y un 0.000 para el variable trabajo en equipo. Lo que significa que el conjunto de datos de las variables no se distribuye normalmente determinando el empleo de la prueba de correlación de Spearman.

Análisis inferencial

H0: No existe relación significativa entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023.

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor \geq 0,05$, acepta H_0

Tabla 11

Correlación entre variables la comunicación efectiva y el trabajo en equipo

			Comunicación efectiva	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Comunicación efectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	81	81
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	81	81

Nota. Resultados arrojados del SPSS27

Interpretación: Se evidencia la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo ($r=0,888$), con una relación positiva alta, es decir a mayor comunicación efectiva mayor trabajo en equipo y el p valor es de 0.001 menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12*Hipótesis específicas*

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N
Hipótesis específica 1	Comunicación efectiva y coordinación	,884**	,004	81
Hipótesis específica 2	Comunicación efectiva y colaboración	,781**	,006	81
Hipótesis específica 3	Comunicación efectiva y motivación en el trabajo	,917**	,000	81

Nota. Resultados arrojados del SPSS27

Interpretación:

En la primera hipótesis específicas se encontró una correlación muy alta entre la comunicación efectiva y coordinación (Rho Spearman=0.884). Asimismo, según Rho de Spearman ($r=0.781$), una correlación positiva alta entre la comunicación efectiva y colaboración. De la misma forma, la relación entre la comunicación efectiva y motivación en el trabajo, hay una correlación positiva moderada ($r=0.917$). Por lo cual, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula ($p<0.05$), en la hipótesis general como en las específicas.

V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general se obtuvo 0.888 y una sig. ($p=,001$), por lo que, se rechaza H_0 y se acepta la H_G , o sea la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo entre docentes de las instituciones educativas ubicada en Lima, 2023; entendiéndose que, para llevar a cabo una comunicación efectiva se solicita aprender a escuchar a los demás llegando a un consenso; para ello, se debe desarrollar el pensamiento crítico, convirtiéndose en una herramienta que ayude a ubicar mejor el mensaje transmitido dentro del trabajo de equipo formado por los docentes. Así mismo, entre los trabajos relacionados se tiene a la investigación realizada por Sigcho (2023) para él, el objetivo general fue buscar la relación la comunicación efectiva con el trabajo en equipo y el resultado arrojó un $p=0.618$ que es mayor a 0.05 demostrando que no hay correlación alguna debido a que no siguen una distribución normal; con ello, se demostró que no en todas las instituciones se lleva a cabo una comunicación correcta que afiance el trabajo en conjunto.

Arguello (2022) reportaron un argumento de que luego de la pandemia COVID19, pudo realizar un estudio en cinco instituciones educativas privadas manipulando variables comunicación interna y trabajo en equipo. Junto con el análisis de los beneficios de la comunicación interna, en el trabajo grupal se manipularon diversos métodos de investigación, como resultado de lo cual se estableció, el 77% de respondieron las encuestas conocen los objetivos de la institución educativa, mientras que el 23% no conocen o no tiene claro firmemente los objetivos que guían su trabajo en la institución educativa donde labora. El 76 % de los funcionarios respondió que está de acuerdo con los objetivos y el 24% no respondió con claridad. En definitiva, los resultados muestran que existe la necesidad de técnicas de comunicación efectiva, espacio de compromiso e identificación con la institución educativa, trabajo en equipo y fortalecer el desarrollo organizacional a través de una comunicación clara y amena.

Por otra parte, las variables comunicación efectiva y trabajo en equipo se sustentan en Coello (2022) quien sustentó que este tipo de comunicación es esencial para llevar a cabo una óptima relación en la que el docente o directivo moviliza potenciales los diversos conocimientos empleando el lenguaje adecuado y así poder llevar a cabo una comunicación asertiva en un contexto educativo ideal.

Bogongo et al. (2019) lo definió como una herramienta adecuada para diversas relaciones humanas, tanto laborales como personales, pues gracias a ella pueden gestionar tareas correctamente cumplidas

Para el objetivo específico 1 se obtuvo 0.884 y una sig. ($p=,004$), por lo que, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 , o sea la relación entre la comunicación efectiva y la coordinación entre docentes de las instituciones educativas ubicada en Lima, 2023; lo que significa que, a través de una comunicación efectiva, se sienten más confiables a sus objetivos, a sus compañeros y al líder que los coordina; lo que permite que todos se muevan en la misma dirección sin malentendidos debido a errores de comunicación. Así mismo, entre los trabajos relacionados se tiene a la investigación realizada por Mercado (2023) intento identificar relaciones efectivas de aprendizaje comunicativo y colaborativo con estudiantes de enfermería en universidades privadas utilizando un enfoque cuantitativo de arriba hacia abajo apropiado. La muestra quedó formada por 255 estudiantes de pregrado. El resultado de la correlación es $r=0.693$, $pValue=0.000$, lo que propone que la comunicación efectiva se observa claramente que está relacionada con el aprendizaje cooperativo.

Sánchez y Ñañez (2022) El diseño de investigación fue saber esa relación de trabajo en equipo y habilidades sociales de aquellos estudiantes. Se realizó un estudio descriptivo de correlación, se determinó una muestra de 73 hombres y 83 mujeres, y la confiabilidad de los instrumentos fue de 0,967 y 0, 977, con base en lo cual la correlación entre habilidades sociales y el trabajo en equipo =0,678.

Por otra parte, la dimensión coordinación se sustenta en Casillas y Yanza (2023) quien contrato que la coordinación del trabajo en equipo requiere la integración armoniosa y la coordinación mutua de las acciones realizadas por los miembros del equipo. Para ello, también debe existir una imagen de facilitador que lidera emocionalmente, teniendo en cuenta las necesidades de los miembros del equipo. Un equipo profesional liderado por un gerente debe actuar de manera organizada para sacar adelante el proyecto.

Para el objetivo específico 2 se obtuvo 0.781 y una sig. ($p=,006$), por lo que, se rechaza H_0 y se acepta la H_2 , o sea la relación entre la comunicación efectiva y la colaboración entre docentes de las instituciones educativas ubicada en Lima, 2023; lo que expresa que, para asegurar la participación activa y comprometida de

todos los docentes, se debe promover relaciones simétricas y recíprocas dentro del equipo; así mismo, desarrollar interacciones basadas en el diálogo y la reflexión pedagógica llevará a cabo un trabajo óptimo. Así mismo, entre los trabajos relacionados se tiene a la investigación realizada por Cárdenas (2022) se centralizó en el estudio de los procesos de trabajo en equipo para regenerar la firmeza de la enseñanza del aula. El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlativo e incluyó dos cuestionarios entre 52 educadores. Existe una correlación positiva estas dos variables, significancia bilateral = $0,000 < 0,01$ y $\rho = 0,672$. Finalmente, las variables trabajo en equipo y efectividad docentes son paralela.

Mercader et al. (2021) formalizaron un estudio que enfatiza la categoría de comunicación efectiva y trabajo en equipo en relación con la ética y el liderazgo. Se colecciono una muestra de 410 estudiantes mediante el método de correlacional. Luego del análisis de los datos se alcanzó los consecuentes resultados: su correlación entre el nivel promedio real y el nivel alto fue de 0,964 entre el nivel medio y el nivel alto reales ($p < 0,05$, $p = 0,00$), lo que finalmente muestra que las variables correspondientes se apoyan financieramente para lograr un desempeño definido y con excelencia.

Por otra parte, la dimensión colaboración se sustenta en Bogongo et al, esto sucede cuando los miembros del equipo sienten que pueden utilizar todo lo que saben en su trabajo. Alentar a los miembros del equipo a participar, innovar y comunicarse. Casillas y Yanza (2023), esta dimensión incluye el compartir el reconocimiento, la percepción la gloria, de que las victorias se logran en equipo y el apoyo brindado a la formación cooperativa y el reconocimiento de los logros.

Para el objetivo específico 3 se obtuvo 0.917 y una sig. ($p = ,000$), por lo que, se rechaza H_0 y se acepta la H_3 , o sea la relación entre la comunicación efectiva y la motivación en el trabajo entre docentes de las instituciones educativas ubicada en Lima, 2023; lo que significa que, la motivación es importante por muchas razones; ya que, los docentes motivados rendirán más porque se siente mejor en su contexto realizándolo con mayor eficacia; así mismo, aumenta con mayor facilidad las nuevas ideas y las transmiten a los directivos. Así mismo, entre los trabajos relacionados se tiene a la investigación realizada por Lañas y Lañas (2022) fue establecer dicha relación de comunicación efectiva entre adaptación de los cambios del ambiente explícito. Se desarrolló mediante un enfoque de diseño

correlacional cuantitativo utilizando una muestra de 30 participantes. Se manipuló una comparación. Los efectos alcanzados se obtuvieron el 56,67% de los encuestados consideró normal su nivel de comunicación efectiva y el 60% de las muestras consideró normal su nivel de ajuste a los cambios. También encontramos que los resultados del análisis dimensional no dependen de la corrección del cambio de variable (Sig. 0.096). Lo mismo ocurrió con la competencia consciente y social, la variación de la idoneidad al cambio (Sig.0.005) seguimiento del logro de las metas, la adaptación a ese cambio (Sig.0.019). En conclusión, no hubo relación significativa en las variables identificadas, comunicación efectiva y adaptación a los cambios (Sig.0, 031).

Fontalvo y Ventura (2021) lograron alcanzar un objetivo importante al desarrollar estrategias que armonicen la comunicación efectiva entre padres y docentes en el ámbito educativo. Este estudio utilizó métodos cuantitativos y un diseño experimental, con un enfoque descriptivo positivo aplicado, a una muestra de 89 docentes y padres de familias que fueron en total 88. Se manipuló un interrogatorio de nivel Likert 12 puntos, el cual se dividió en dos dimensiones (estrategia organizacional y habilidades comunicativas). Las deducciones del análisis enfatizan la importancia de manipular la práctica como forma de comunicación más importante en las organizaciones, la importancia de actualizar los programas de referencia para ampliar las habilidades necesarias para el trabajo y los beneficios que se pueden obtener del mismo. Por otra parte, la dimensión motivación en el trabajo se sustenta en Bogongo et al. Ve a los empleados como parte importante del equipo, valoran sus ideas, saben comprometerse con las actividades que se les asignan y siempre realizan las tareas encomendadas con gran sentido, de responsabilidad.

La presente investigación quiere dejar en claro que la comunicación efectiva es una herramienta utilizada en diversos procesos de gestión que están directamente relacionados con las funciones pedagógicas y administrativas; en este sentido, la comunicación permite que los docentes y directivos interactúen de forma eficaz para crear un cambio de comportamiento, logrando que la comunicación sea productiva y objetiva; la comunicación efectiva proporciona los medios para recopilar y difundir la información necesaria brindando

retroalimentación y asesoramiento durante el proceso de evaluación del desempeño.

La comunicación efectiva entre el grupo de docentes del centro educativo y sus alumnos es el elemento central para determinar la situación de los estudiantes y así poder identificar las necesidades expresadas por los docentes. Esto le permitirá al maestro identificar los pasos que se pueden tomar para ayudarlo a superar los obstáculos y lograr buenos resultados académicos. Al crear un ambiente comunicativo entre el profesor y el educando, enriquece la relación interpersonal entre estos dos agentes y permite al profesor mejorar y desarrollar las habilidades de los alumnos. En consecuencia, se logrará un nivel suficiente de retroalimentación y ambas partes se beneficiarán de ello.

El trabajo en equipo es la metodología básica del avance profesional docente actual, y su condición es que los docentes aprenden juntos, pueden compartir experiencias, comparan e investigan su práctica docente en un contexto institucional y social determinado. El aprendizaje colaborativo significa trabajar juntos para resolver un problema o abordar una tarea que tiene un objetivo común y asegura que no solo mejora el desempeño individual, sino también el desempeño de todo el equipo. En este proceso, cada persona aprende más de lo que aprende interactuando con otros miembros del grupo. Finalmente, trabajo en equipo es fundamental dentro las instituciones educativas, por ser considerada como estrategia de gestión practicada por los docentes y directivos durante sus actividades con el fin de encontrar objetivos y tareas comunes comprometiendo a toda la comunidad educativa a desarrollar su desempeño y potencial, lo que se verá reflejado en la calidad del aprendizaje de los estudiantes y los servicios que brindarán.

Por todo ello, la presente investigación quiere dejar en claro que la comunicación efectiva es una herramienta utilizada en diversos procesos de gestión que están directamente relacionados con las funciones pedagógicas y administrativas; en este sentido, la comunicación permite que los docentes y directivos interactúen de forma eficaz para crear un cambio de comportamiento, logrando que la comunicación sea productiva y objetiva; la comunicación efectiva proporciona los medios para recopilar y difundir la información necesaria brindando retroalimentación y asesoramiento durante el proceso de evaluación del

desempeño. Finalmente, trabajo en equipo es fundamental dentro las instituciones educativas, por ser considerada como estrategia de gestión practicada por los docentes y directivos durante sus actividades con el fin de encontrar objetivos y tareas comunes comprometiendo a toda la comunidad educativa a desarrollar su desempeño y potencial, lo que se verá reflejado en la calidad del aprendizaje de los estudiantes y los servicios que brindarán.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se concluyó el plan de estudio de docentes que comprendan la relación entre comunicación efectiva y trabajo en equipo la correlación de Spearman fue de 0,888, el cual es un resultado moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Debido a la existencia de una relación positiva, de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis valida; En otras palabras, para llevar a cabo una comunicación efectiva se debe aprender a escuchar por igual a todos los miembros de una institución educativa llegar a un entendimiento común con buenos objetivos y aprender a beneficiarse del trabajo en equipo.

Segundo: Se concluyó el objetivo principal del estudio fue conocer la relación entre la comunicación efectiva y la coordinación en el trabajo en equipo en las Instituciones Educativas, donde se logró obtener un resultado moderado con una significancia estadística de $p=0.000$, una correlación de Spearman de 0.884. Así, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis actual; en otra palabras una comunicación efectiva permite tanto a docentes y administradores coordinar adecuadamente todo tipo de trabajo, no solo pedagógico si no también administrativo, permitiendo que todos avancen en la misma dirección sin malentendidos ni errores.

Tercero: Se determinó la relación entre la comunicación efectiva y colaboración en el trabajo grupal de la Institución Educativa fue de 0,781, resultado moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por tanto, se acepta la hipótesis actual; es decir, mediante la comunicación efectiva se puede asegurar la participación activa y obligados a los docentes, lo que promueve relaciones simétricas y recíprocas dentro del grupo de trabajo, ya sea de colaboración en el PEI, PAT, RI, entre otros.

Cuarto: Se concluyó el propósito de poder determinar la relación entre la comunicación efectiva y la motivación dentro del trabajo en equipo en la Institución Educativa, lograr la correlación de Spearman 0.917, siendo un efecto moderado, con una significancia estadística de $p=0,000$. Por esta razón, se admite la presente hipótesis; es decir, la comunicación efectiva se desarrolla en conjunto con la motivación; ya que, los docentes motivados rendirán más porque se siente mejor en su contexto realizando tareas administrativas con mayor eficacia y eficiencia.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

A los directivos de la UGEL 02 revisar los resultados del estudio para que puedan conocer la debilidad y circunstancias de comunicación efectiva y su efecto en el trabajo en equipo en la convivencia laboral con el objetivo de brindar lineamientos para mejorar la gestión.

Segundo:

Durante el trabajo en equipo, los directivos deben considerar los resultados relacionados con la comunicación efectiva y su efecto en la coordinación durante trabajo en equipo, aplican diversas técnicas relacionadas con la escucha activa, empatía, expresión eficaz y la expresión oportuna.

Tercero:

Para los coordinadores de formación pedagógica que han descubierto el vínculo entre la comunicación efectiva y la colaboración en el trabajo en equipo, es inevitable reforzar a través de talleres o debates las diversas actividades que se deben realizar para lograr una adecuada gestión en el trabajo en liderazgo.

Cuarto:

Apoyar a los docentes, locales a meditar las expresiones sobre la relación causal entre la comunicación efectiva y la motivación para el trabajo en equipo. De hecho, puede brindar más oportunidades para enunciar las fortalezas individuales y provocar el desarrollo de relaciones interpersonales de manera que pueda mejorar la dignidad y la integridad de los miembros del grupo.

REFERENCIAS

- Acuña, L. A. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>
- Alanya, J. (2022). *Estilo de aprendizaje de los estudiantes universitarios en entornos virtuales desde la mirada docente*. Universidad César Vallejo07, Lima. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3083807>
- Angú, P. (2019). Students' experiences of teamwork: Dealing with conflicting identities during a team-based academic writing project in a Clinical medical practice programme. *International Journal of Diversity in Education*, 19(1), 11–25. <http://doi.org/10.18848/2327-0020/CGP>
- Arguello, E. (2022). La importancia de la comunicación interna en las empresas educativas privadas del nivel primario y secundario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3070 – 3089. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2441
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Perú: Enfoques consulting.
- Arias, J. y Covinos, M. (2020). Metodología y diseño de investigación. *Enfoques Consulting*.
- Asanza, D. (2022). *Determinación de las capacidades organizacionales generadoras de valor que han sido desarrolladas por las empresas de CIPEM, a partir del modelo de las 7S de MCKINSEY en el periodo 2018 - 2019*.
- Ayala, P., Salas, L. y Casanova, K. . (2020). Fundamentos de la comunicación efectiva en el contexto médico. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 314-324. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/987>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(4), 58-76. [10.23857/fipcaec.v4i10.39](https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39)
- Bautista, M. (2019). Ningún maestro se queda atrás: el impacto de los estilos de liderazgo de los directores en la satisfacción laboral de los maestros y el éxito de los estudiantes. *Revista de Educación Internacional y Liderazgo*, 9. <http://www.jielusa.org/>

- Bello, C. (2019). Comunicación efectiva desde la gerencia educativa. *Episteme Koinonia*, 2(3), 24. <https://doi.org/10.35381/e.k.v2i3.517>
- Bogongo, T., Ndimande, J., Masango, A., Nyalunga, S., y Ogunbanjo G. (2019). Perceptions of community health workers on their training, teamwork and practice: a cross-sectional study in Tshwane district, Gauteng, South Africa. *South African family practice* (4), 144. <https://doi.org/10.1080/20786190.2019.1613061>
- Bravo, B., Balladares, C., Gordon, C., Quito, L. y Unuzungo, M. (2022). Communication competence and cooperative work in teachers. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 731-747. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1538
- Bravo, R. (2021). Effective communication through Virtuality in University Training. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8, 1 - 30. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=158150540&lang=es&site=ehost-live>
- Cardenas, L. (2022). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Angeles de Chaclacayo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95106>
- Carrasco, K. (2023). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116502/Carrasco_RKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2019). *Diseño de investigación*. San Marcos: Api.
- Casillas, M. y Yanza, L. (2023). *El trabajo en equipo y el desarrollo de competencias docentes en los subniveles educativos básica elemental y media de la unidad educativa Pujili Año Lectivo 2022 - 2023*. Pujilí - Ecuador. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/9880>
- Castro, S. (4 de mayo de 2020). Comunicación Efectiva. *IEPP* <https://www.iepp.es/comunicacion-efectiva/>
- Coello, M. (2022). *Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una Institución Educativa*,. Universidad César Vallejo, Lima. <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), 2, 147–168. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.007>
- De la Oliva, M. (2020). Effective communication and affective domain in the learning of mathematics. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 53(11), 23-35. <https://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/662/1363>
- Fernandez, F. Quezada , E. y Martinez, J. (2019). *Administración pública y gestión sanitaria*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_abstract
- Fontalvo, Y. y Ventura, A. (2021). *Comunicación efectiva: Estrategia de mediación para el fortalecimiento del diálogo entre docentes y padres de familia*. Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7965>
- 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/>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- 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>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Peru: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Jácome, I. & Pila, J. (2020). Management Direction in the School Improvement of the Educational Institutions of the Metropolitan District of Quito: A Question

- of Aptitude and Attitude. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5–15. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/download/134/338/1186>
- Lañas, J. y Lañas, C. (2022). *Comunicación efectiva y adaptación al cambio en el Área de Notificaciones en una empresa de courier en Piura, 2022*. Universidad César Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111273>
- Loureiro, M., y Loureiro, N. (2021). The importance of communication management for corporate image in football organisations: A case study. *European Conference on Knowledge Management; Kidmore End*.
- Luna, A. (2023) *Inteligencia emocional y comunicación efectiva en instituciones educativas públicas de una REI - UGEL 06, Ate 2023*. Universidad Cesar Vallejo
- 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, R. (10 de noviembre de 2020). ¿Qué es la comunicación efectiva y para qué sirve? *EKHO Consultoría de Comunicación Organizacional*. <https://www.ekho.consulting/blog-para-recursos-humanos/2019/6/12/qu-es-lacomunicacin-efectiva-y-para-que-sirve>
- Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., y Popescu, C. (2021). Focus on Ethical Value under the Vision of Leadership, Teamwork, Effective Communication and Productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 522. <https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>
- Mercado, A. (2023). *Comunicación efectiva y el aprendizaje colaborativo en estudiantes de enfermería de una universidad privada, Lima, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108948>
- Ochoa, G. (2020). *Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

- Pasqualini, J., Martins, F. y Euzébios, A. (2021). La “Dinámica de Grupos” de Kurt Lewin: proposiciones, contexto y crítica. *Estudios de psicología*, 26(2), 161–173. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20210016>
- Petrone, P. (. (2021). Principles of effective communication in a health organization. *Rev. Colomb.Cir*, 36(1), 188 - 192. <https://doi.org/10.30944/20117582.878>.
- Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Enfoques*, 21-46. <http://www.scielo.org.ar/pdf/enfoques/v31n1/v31n1a03.pdf>
- Quero, Y., Mendoza, F. y Torres, Y. . (2019). Effective communication and job performance in Basic Education. *Negotium*, 9(27), 22 - 33. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Quispe, J. y Sucari, W. (2019). Team teaching work and its relationship with school management commitments in secondary education. *Revista Innova Educación*. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24/43>
- Reyes, C. (2021). The importance of communication and leadership: tools for effective methods of training and educational organization. *TecnoHumanismo*, 1(10), 27–46. <https://doi.org/10.53673/th.v1i10.64>
- Reyes, V. y Lima, M. (2020). *Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública*. Universidad Andina Simon Bolivar, Quito - Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>
- Sánchez, R. y Ñañez, M. (2022). Perception of teamwork and social skills in university students. <https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/265>
- Sigcho, G. (2023). *Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica de la comunidad Las Golondrinas, Ecuador, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110859>
- Silva, D. (2021). *El trabajo en equipo y el aprendizaje significativo en los estudiantes del centro Educación Básica Alternativa Francisco Bolognesi Cervantes de*

- la UGEL 05, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2017.*
Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Vargas, D., Yanqui, F., Cutipa, R., Castillo, L. y Mamani, R. (2023). *La comunicación efectiva y su importancia en el desarrollo de competencias lingüísticas del inglés en estudiantes andinos*. Peru: Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Peru SAC.
- Vaughan, B., Yoxall, J., y Grace, S. (2019). Peer assessment of teamwork in group projects: Evaluation of a rubric. *Issues in Educational Research*, 29(3), 961 - 978. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1222684&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
V1: Comunicación efectiva	Según Petrone (2021) define la comunicación efectiva como la capacidad de acceder a entidades que comunican información clara y necesaria.	En este estudio la variable comunicación efectiva contará con 3 dimensiones presentes en un cuestionario de 20 ítems.	Elementos comunicativos	Transmisión de información.	1 – 2	Escala Likert 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Indiferente 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Bajo= 20 - 47 Regular= 48 - 74 Alto= 75 - 100
				Comunicar el mensaje.	3 – 4		
				Retroalimentación	5 - 7		
			Barreras de comunicación	Barreras psicológicas.	8 – 9		
				Barreras fisiológicas.	10 – 11		
				Barreras tecnológicas.	12 - 13		
			Aspectos sociales	Integración de los RRHH.	14 – 15		
				Logro de metas.	16 – 17		
				Productividad informativa.	18 - 20		
V2: Trabajo en equipo	Bogongo et al., (2019) lo definen como la herramienta adecuada para diferentes tipos de relaciones tanto laborales como personales, ya que gracias a ella puedes gestionar las tareas realizadas correctamente.	En este estudio la variable trabajo en equipo contará con 3 dimensiones presentes en un cuestionario de 20 ítems.	Coordinación	Gestionar.	1 – 2	Escala Likert 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Indiferente 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Bajo= 20 - 47 Regular= 48 - 74 Alto= 75 - 100
				Optimizar.	3 – 4		
				Responsabilidad.	5 - 7		
			Colaboración	Compañerismo.	8 – 9		
				Empatía.	10 – 11		
				Cooperación.	12 - 13		
			Motivación en el trabajo	Expectativas.	14 – 15		
				Recompensas.	16 – 17		
				Crecimiento.	18 - 20		

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMUNICACIÓN EFECTIVA

Estimada(o) docentes (a): El presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer la comunicación efectiva a los docentes en la institución educativa, con el propósito de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo. Agradeciéndole atentamente su colaboración. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	ED	NN	DA	TA
1	2	3	4	5

	TD	ED	NN	DA	TA
Dimensión 1: Elementos comunicativos					
Considero que los directivos proporcionan toda la información que necesito para realizar el trabajo oportunamente					
Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño					
Consulto a través de los canales de comunicación las actividades que programa la institución para ser partícipes de éstas en cumplimiento con sus deberes					
Expreso mis ideas con claridad y coherencia.					
Animo a los estudiantes para que continúen con la temática abordada.					
Poseo un lenguaje corporal con gestos y expresiones faciales coherentes en el mensaje que transmite.					
Atiendo de inicio hasta el final para comprender y entender al emisor					
Dimensión 2: Barreras de comunicación					
Las herramientas digitales permiten la comunicación desde diversos ambientes rompiendo todas las barreras para comunicarme.					
Me parece sencilla la comunicación con el resto de compañeros.					
Considero que existe buena comunicación interpersonal entre los integrantes de la institución educativa.					
Considero utilizar o emplear palabras pertinentes para comunicar mis ideas o emociones.					
Cuando se modifica los procedimientos puedo comunicar los lineamientos básicos en reunión para su socialización.					
Tiendo a anticiparme al momento de dialogar con mis colegas perdiendo la atención debida.					
Dimensión 3: Aspectos sociales					
Las acciones de comunicación que realizo con mis colegas permiten efectuar un intercambio de ideas durante la jornada de trabajo.					
Resuelvo conflictos hablando directamente con la persona con la que se ha suscitado un problema.					
Me siento cómodo expresando abierta y explícitamente sus emociones y sentimientos.					

Considero que los puntos de vista son aceptados por la autoridad correspondiente.					
Acepto con tolerancia las opiniones y consejos de los demás.					
Ayudo a los estudiantes a comentar sus necesidades.					
Establezco relaciones de trabajo eficientes con mis compañeros.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Estimada(o) docentes (a): el presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer el trabajo en equipo a los docentes en la institución educativa, con el propósito de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo. Agradeciéndole atentamente su colaboración. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	ED	NAND	DA	MA
1	2	3	4	5

	TD	ED	NN	DA	TA
Dimensión 1: Coordinación					
Creo que es posible trabajar con sensibilidad en el trabajo cotidiano.					
Creo que hago mi trabajo con seguridad.					
Estoy a favor de la amistad entre los profesores.					
Creo que la división de roles es clara.					
Colaboro con la elaboración de los horarios.					
Tengo buena coordinación en mis acciones.					
Considero que la gestión y administración de la institución se desarrolla en continua coordinación.					
Dimensión 2: Colaboración					
Considero que la cooperación entre los miembros del equipo es evidente en todo momento.					
En mi opinión, es útil formar parte de un equipo de trabajo coordinado.					
Considero que existe bastante organización en las instituciones educativas.					
Creo en la cooperación de los compañeros de trabajo.					
Demuestro la capacidad de trabajar en equipo.					
Considero que en las instituciones educativas surge una afinidad por llevar a cabo un trabajo en equipo.					
Dimensión 3: Motivación en el trabajo					
Creo que los directivos valoran el esfuerzo en términos de recompensa.					
Creo que los colegas aprecian el esfuerzo por sobresalir en los concursos o eventos pedagógicos.					
Me siento motivado para ir a trabajar todos los días.					
Me siento identificado con el trabajo propuesto en la institución.					
Considero que los eventos programados son temas en beneficio de los estudiantes.					
Creo que a los directores les importa cómo nos desempeñamos en las aulas designadas.					
Creo que la comunicación entre maestros y líderes debe ser fluida.					

Anexo 4. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20555507195
IEP Santa María Purísima	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Maximiliano Calixto Fernández Chávez	DNI: 08473083

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Comunicación efectiva y trabajo en equipo de docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Elvia Violeta Romero Vida.	DNI:41231358

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 22 de octubre de 2023.



Maximiliano Fernández Chávez
Director
08473083

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20604654204
IEI N°136 Los Niños de María	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Sophia E. Colonio Cerrón.	DNI: 08473083

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Comunicación efectiva y trabajo en equipo de docentes de las instituciones educativas de Lima, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Elvia Violeta Romero Vida.	DNI: 20062599

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 22 de octubre de 2023.

 
Lic. Sophia E. Colonio Cerrón
DNI: 20062599
DIRECTORA

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre	Comunicación efectiva
Autora	Elvia
Año	2023
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	10 minutos
Objetivo	Determinar la relación entre la comunicación efectiva en el trabajo en equipo en docentes.
	Dimensiones e indicadores
	Dimensión 1: Elementos comunicativos (7 ítems)
	Transmisión de información (1, 2)
	Comunicar el mensaje (3, 4)
	Retroalimentación (5, 6, 7)
	Dimensión 2: Barreras de comunicación (6 ítems)
	Barreras psicológicas (8, 9)
	Barreras fisiológicas (10, 11)
	Barreras tecnológicas (12, 13)
	Dimensión 3: Aspectos sociales (7 ítems)
	Integración de los RRHH. (14, 15)
	Logro de metas (16, 17, 18)
	Productividad informativa (19, 20)
Distribución	Individual

Nota: Elaboración propia

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre	Trabajo en equipo
Autora	Elvia
Año	2023
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	10 minutos
Objetivo	Determinar la relación entre la comunicación efectiva en el trabajo en equipo en docentes.
	Dimensiones e indicadores
	Dimensión 1: Coordinación (7 ítems)
	Gestionar (1, 2)
	Optimizar (3, 4, 5)
	Responsabilidad (6, 7)
	Dimensión 2: Colaboración (6 ítems)
	Compañerismo (8, 9)
	Empatía (10, 11)
	Cooperación (12, 13)
	Dimensión 3: Motivación en el trabajo (7 ítems)
	Expectativas (14, 15)
	Recompensas (16, 17, 18)
	Crecimiento (19, 20)
Distribución	Individual

Nota: Elaboración propia

Anexo 6. Juicio de expertos y la confiabilidad

Nº	Apellidos y nombres	Especialidad	Resultado
Experto 1	Dr. Ochoa Tataje Freddy Antonio	Temático	Suficiente
Experto 2	Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira	Metodóloga	Suficiente
Experto 3	Mgter. Guerra Bendezú Carlos	Temático	Suficiente

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Comunicación efectiva	0.785	20
Trabajo en equipo	0.893	20

Anexo 7. Matriz Evaluación por juicio de expertos
CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Ochoa Tataje Freddy Antonio
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 – II, aula requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Comunicación efectiva y trabajo en equipo siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



ROMERO VIDAL, ELVIA VIOLETA
DNI:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario Comunicación efectiva y Trabajo en equipo**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ochoa Tataje Freddy Antonio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Temático
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Validación de instrumento para medir Comunicación efectiva y Trabajo en equipo.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la Escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombra de la prueba:	Cuestionario de Comunicación efectiva Cuestionario de Trabajo en equipo
Autor:	Romero Vidal, Elvia Violeta
Procedencia:	Autoría propia y Cárdenas Lazo, Liliana (2022)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	IE
Significación:	1. Variable comunicación efectiva contará con 3 dimensiones: elementos comunicativos, barreras de comunicación, aspectos sociales; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario. 2. Variable trabajo en equipo contará con 3 dimensiones: coordinación, colaboración y motivación en el trabajo; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario.

4. Soporte teórico: (Describir en función al modelo teórico)

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 1: Comunicación efectiva. Petrone (2021) es la capacidad de acceder a dispositivos que transmiten información clara y necesaria.	Subescala: 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE Dimensiones: Elementos comunicativos. Barreras de comunicación. Aspectos sociales	Dimensión 1: De la Oliva (2020) se trata de un comportamiento comunicativo de perfil cerrado y que requiere de un conjunto de elementos cuyos elementos sean significativos. Dimensión 2: Bravo et al., (2022) esto significa interferencia que impide que los mensajes claros y correctos entren en el proceso de comunicación a menos que se tomen medidas correctivas para evitar la interferencia. Dimensión 3 aspectos sociales, Petrone (2021) hace énfasis en las relaciones con los demás, entendiéndolo que otros tienen que decir es más importante que entender lo que otros tienen que decir.

TRABAJO EN EQUIPO

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 2: Trabajo en equipo Bogongo et al., (2019) lo definen como la herramienta adecuada para diferentes tipos de relaciones tanto laborales como personales, ya que gracias a ella puedes gestionar las tareas realizadas correctamente	Subescala: 1. MUY EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI DESACUERDO 4. ACUERDO 5. MUY DE ACUERDO Dimensiones: Coordinación. Colaboración. Motivación en el trabajo.	Dimensión 1: Bogongo et al., (2019) es un fenómeno nuevo que involucra el uso de estrategias y patrones de comportamiento diseñados para integrar y coordinar las acciones, el conocimiento y las metas de actores interdependientes para lograr objetivos comunes. En la dimensión 2: Bogongo et al., esto sucede cuando los miembros del equipo sienten que pueden usar todo lo que saben en el trabajo. Alentar a los miembros del grupo a participar, innovar y comunicarse. Dimensión 3: Bogongo et al., es capaz de ver a los empleados como una parte importante del equipo, evaluar sus ideas, saber dedicarse a las actividades que se le asignan y realizar siempre las tareas asignadas con gran responsabilidad.

5. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Comunicación efectiva**” adaptado por **Romero Vidal, Elvia Violeta** en el año **2023**.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Dimensiones del instrumento: COMUNICACIÓN EFECTIVA

Primera dimensión: Elementos comunicativos.

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transmisión de información. Comunicar el mensaje. Retroalimentación.	1. Considero que las directivas, disposiciones, comunicados, entre otros, se dan a conocer oportunamente	4	4	4	
	2. Cuando me dicen algo en lo que no estoy de acuerdo no puedo evitar prestar menos atención o no escuchar.	4	4	4	
	3. Consulto a través de los canales de comunicación las actividades que programa la institución para ser partícipes de éstas en cumplimiento con sus deberes	4	4	4	
	4. Expreso mis ideas con claridad y coherencia.	4	4	4	
	5. Animo a los estudiantes para que continúen con la temática abordada.	4	4	4	
	6. Poseo un lenguaje corporal con gestos y expresiones faciales coherentes en el mensaje que transmite.	4	4	4	
	7. Atiendo de inicio hasta el final para comprender y entender al emisor	4	4	4	

Segunda dimensión: Barreras de comunicación.

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Barreras psicológicas. Barreras fisiológicas. Barreras tecnológicas.	8. Los recursos educativos digitales y herramientas en línea rompen con todas las barreras para comunicarme.	4	4	4	
	9. Me parece sencilla la comunicación con el resto de compañeros.	4	4	4	
	10. Considero que existe buena comunicación interpersonal entre los integrantes de la institución educativa.	4	4	4	
	11. Considero utilizar o emplear palabras pertinentes para comunicar mis ideas o emociones.	4	4	4	
	12. Cuando se modifica los procedimientos puedo comunicar los lineamientos básicos en reunión para su socialización.	4	4	4	
	13. Tiendo a anticiparme a lo que me va a decir el otro y dejo de escucharle con la máxima atención.	4	4	4	

Tercera dimensión: Aspectos sociales

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración de los RRHH. Logro de metas.	14. Las acciones de comunicación que realizo con mis colegas permiten efectuar un intercambio de datos relevantes para concretar diversos aspectos del trabajo.	4	4	4	

Productividad informativa.	15. Resuelvo conflictos hablando directamente con la persona con la que se ha suscitado un problema.	4	4	4	
	16. Me siento cómodo expresando abierta y explícitamente sus emociones y sentimientos.	4	4	4	
	17. Considero que las inquietudes y sugerencia son aceptadas por la autoridad correspondiente.	4	4	4	
	18. Acepto con tolerancia las opiniones y consejos de los demás.	4	4	4	
	19. Ayudo a los estudiantes a comentar sus necesidades.	4	4	4	
	20. Establezco relaciones de trabajo eficientes con mis compañeros.	4	4	4	

USO DE LOS MATERIALES EDUCATIVOS

6. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cuestionario Trabajo en equipo**” elaborado por **Romero Vidal, Elvia Violeta** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

Primera dimensión: Coordinación

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación.	1. Creo que es posible trabajar con sensibilidad en el trabajo cotidiano.	4	4	4	

Metas establecidas.	2. Creo que hago mi trabajo con seguridad.	4	4	4	
	3. Estoy a favor de la amistad entre los profesores.	4	4	4	
	4. Creo que la división de roles es clara.	4	4	4	
	5. Concuero con los horarios de trabajo en coordinación	4	4	4	
	6. Tengo buena coordinación en mis acciones.	4	4	4	
	7. Yo creo que no hay conflicto por la gestión de los directores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Colaboración

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación constante. Comunicación con los superiores.	8. Considero que la cooperación entre los miembros del equipo es evidente en todo momento.	4	4	4	
	9. En mi opinión, es útil formar parte de un equipo de trabajo coordinado.	4	4	4	
	10. Considero que existe bastante organización en las instituciones educativas.	4	4	4	
	11. Creo en la cooperación de los compañeros de trabajo.				
	12. Demuestro la capacidad de trabajar en equipo.	4	4	4	
	13. Considero que en las instituciones educativas surge una afinidad por los roles y el trabajo en equipo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Motivación en el trabajo

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad. Grupo de trabajo.	14. Creo que los directivos valoran el esfuerzo en términos de recompensa.	4	4	4	
	15. Creo que los colegas aprecian el esfuerzo por sobresalir en los concursos o eventos pedagógicos.	4	4	4	
	16. Me siento motivado para ir a trabajar todos los días.	4	4	4	
	17. Me siento identificado con el trabajo propuesto en la institución.	4	4	4	
	18. Considero que los eventos programados son temas en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
	19. Creo que a los directores les importa cómo nos desempeñamos en las aulas designadas.	4	4	4	
	20. Creo que la comunicación entre maestros y líderes debe ser fluida.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 07015123

Orcid: 0000-0002-1410-1588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 – II, aula requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Comunicación efectiva y trabajo en equipo siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



ROMERO VIDAL, ELVIA VIOLETA
DNI:41231358

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario Comunicación efectiva y Trabajo en equipo**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Villanueva Figueroa Rosa Elvira
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Validación de instrumento para medir Comunicación efectiva y Trabajo en equipo.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la Escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombra de la prueba:	Cuestionario de Comunicación efectiva Cuestionario de Trabajo en equipo
Autor:	Romero Vidal, Elvia Violeta
Procedencia:	Autoría propia y Cárdenas Lazo, Liliana (2022)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	IE
Significación:	1. Variable comunicación efectiva contará con 3 dimensiones: elementos comunicativos, barreras de comunicación, aspectos sociales; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario. 2. Variable trabajo en equipo contará con 3 dimensiones: coordinación, colaboración y motivación en el trabajo; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario.

4. Soporte teórico: (Describir en función al modelo teórico)

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 1: Comunicación efectiva. Petrone (2021) es la capacidad de acceder a dispositivos que transmiten información clara y necesaria.	Subescala: 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE Dimensiones: Elementos comunicativos. Barreras de comunicación. Aspectos sociales	Dimensión 1: De la Oliva (2020) se trata de un comportamiento comunicativo de perfil cerrado y que requiere de un conjunto de elementos cuyos elementos sean significativos. Dimensión 2: Bravo et al., (2022) esto significa interferencia que impide que los mensajes claros y correctos entren en el proceso de comunicación a menos que se tomen medidas correctivas para evitar la interferencia. Dimensión 3 aspectos sociales, Petrone (2021) hace énfasis en las relaciones con los demás, entendiéndolo que otros tienen que decir es más importante que entender lo que otros tienen que decir.

TRABAJO EN EQUIPO

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 2: Trabajo en equipo Bogongo et al., (2019) lo definen como la herramienta adecuada para diferentes tipos de relaciones tanto laborales como personales, ya que gracias a ella puedes gestionar las tareas realizadas correctamente	Subescala: 1. MUY EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI DESACUERDO 4. ACUERDO 5. MUY DE ACUERDO Dimensiones: Coordinación. Colaboración. Motivación en el trabajo.	Dimensión 1: Bogongo et al. (2019) es un fenómeno nuevo que involucra el uso de estrategias y patrones de comportamiento diseñados para integrar y coordinar las acciones, el conocimiento y las metas de actores interdependientes para lograr objetivos comunes. En la dimensión 2: Bogongo et al., esto sucede cuando los miembros del equipo sienten que pueden usar todo lo que saben en el trabajo. Alentar a los miembros del grupo a participar, innovar y comunicarse. Dimensión 3: Bogongo et al., es capaz de ver a los empleados como una parte importante del equipo, evaluar sus ideas, saber dedicarse a las actividades que se le asignan y realizar siempre las tareas asignadas con gran responsabilidad.

5. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Comunicación efectiva**” adaptado por **Romero Vidal, Elvia Violeta** en el año **2023**.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Dimensiones del instrumento: COMUNICACIÓN EFECTIVA

Primera dimensión: Elementos comunicativos.

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transmisión de información. Comunicar el mensaje. Retroalimentación.	1. Considero que las directivas, disposiciones, comunicados, entre otros, se dan a conocer oportunamente	4	4	4	
	2. Cuando me dicen algo en lo que no estoy de acuerdo no puedo evitar prestar menos atención o no escuchar.	4	4	4	
	3. Consulto a través de los canales de comunicación las actividades que programa la institución para ser partícipes de éstas en cumplimiento con sus deberes	4	4	4	
	4. Expreso mis ideas con claridad y coherencia.	4	4	4	
	5. Animo a los estudiantes para que continúen con la temática abordada.	4	3	4	
	6. Poseo un lenguaje corporal con gestos y expresiones faciales coherentes en el mensaje que transmite.	4	4	4	
	7. Atiendo de inicio hasta el final para comprender y entender al emisor	3	4	4	

Segunda dimensión: Barreras de comunicación.

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Barreras psicológicas. Barreras fisiológicas. Barreras tecnológicas.	8. Los recursos educativos digitales y herramientas en línea rompen con todas las barreras para comunicarme.	4	4	4	
	9. Me parece sencilla la comunicación con el resto de compañeros.	3	4	4	
	10. Considero que existe buena comunicación interpersonal entre los integrantes de la institución educativa.	4	4	4	
	11. Considero utilizar o emplear palabras pertinentes para comunicar mis ideas o emociones.	4	4	4	
	12. Cuando se modifica los procedimientos puedo comunicar los lineamientos básicos en reunión para su socialización.	4	4	3	
	13. Tiendo a anticiparme a lo que me va a decir el otro y dejo de escucharle con la máxima atención.	4	4	4	

Tercera dimensión: Aspectos sociales

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración de los RRHH. Logro de metas.	14. Las acciones de comunicación que realizo con mis colegas permiten efectuar un intercambio de datos relevantes para concretar diversos aspectos del trabajo.	4	4	4	

Productividad informativa.	15. Resuelvo conflictos hablando directamente con la persona con la que se ha suscitado un problema.	3	4	4	
	16. Me siento cómodo expresando abierta y explícitamente sus emociones y sentimientos.	4	4	4	
	17. Considero que las inquietudes y sugerencia son aceptadas por la autoridad correspondiente.	4	4	3	
	18. Acepto con tolerancia las opiniones y consejos de los demás.	4	4	4	
	19. Ayudo a los estudiantes a comentar sus necesidades.	4	4	4	
	20. Establezco relaciones de trabajo eficientes con mis compañeros.	4	4	4	

USO DE LOS MATERIALES EDUCATIVOS

6. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cuestionario Trabajo en equipo**” elaborado por **Romero Vidal, Elvia Violeta** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

Primera dimensión: Coordinación

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación.	1. Creo que es posible trabajar con sensibilidad en el trabajo cotidiano.	4	4	4	

Metas establecidas.	2. Creo que hago mi trabajo con seguridad.	4	4	4	
	3. Estoy a favor de la amistad entre los profesores.	4	4	4	
	4. Creo que la división de roles es clara.	4	4	4	
	5. Concuero con los horarios de trabajo en coordinación	4	4	4	
	6. Tengo buena coordinación en mis acciones.	4	4	4	
	7. Yo creo que no hay conflicto por la gestión de los directores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Colaboración

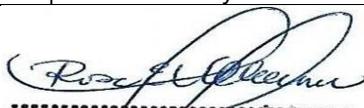
Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación constante. Comunicación con los superiores.	8. Considero que la cooperación entre los miembros del equipo es evidente en todo momento.	4	4	4	
	9. En mi opinión, es útil formar parte de un equipo de trabajo coordinado.	4	4	4	
	10. Considero que existe bastante organización en las instituciones educativas.	4	3	4	
	11. Creo en la cooperación de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	12. Demuestro la capacidad de trabajar en equipo.	4	4	4	
	13. Considero que en las instituciones educativas surge una afinidad por los roles y el trabajo en equipo.	3	4	4	

Tercera dimensión: Motivación en el trabajo

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad. Grupo de trabajo.	14. Creo que los directivos valoran el esfuerzo en términos de recompensa.	4	4	4	
	15. Creo que los colegas aprecian el esfuerzo por sobresalir en los concursos o eventos pedagógicos.	4	4	4	
	16. Me siento motivado para ir a trabajar todos los días.	4	4	4	
	17. Me siento identificado con el trabajo propuesto en la institución.	4	3	4	
	18. Considero que los eventos programados son temas en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	
	19. Creo que a los directores les importa cómo nos desempeñamos en las aulas designadas.	4	4	4	
	20. Creo que la comunicación entre maestros y líderes debe ser fluida.	3	4	4	



Rosa Elyra Villanueva Figueroa
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
CIAD REGUC 00189
CÓDIGO RENACYTE: P0101893

DNI: 07586867

Orcid: 0000-0002-3919-0185

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgter. Guerra Bendezú Carlos
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 – II, aula requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Comunicación efectiva y trabajo en equipo siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



ROMERO VIDAL, ELVIA VIOLETA
DNI:41231358

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario Comunicación efectiva y Trabajo en equipo**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Carlos Guerra Bendezú
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Temático
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Validación de instrumento para medir Comunicación efectiva y Trabajo en equipo.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la Escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombra de la prueba:	Cuestionario de Comunicación efectiva Cuestionario de Trabajo en equipo
Autor:	Romero Vidal, Elvia Violeta
Procedencia:	Autoría propia y Cárdenas Lazo, Liliana (2022)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	IE
Significación:	1. Variable comunicación efectiva contará con 3 dimensiones: elementos comunicativos, barreras de comunicación, aspectos sociales; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario. 2. Variable trabajo en equipo contará con 3 dimensiones: coordinación, colaboración y motivación en el trabajo; para este trabajo se empleará como instrumento un cuestionario.

4. Soporte teórico: (Describir en función al modelo teórico)

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 1: Comunicación efectiva. Petrone (2021) es la capacidad de acceder a dispositivos que transmiten información clara y necesaria.	Subescala: 5. NUNCA 6. CASI NUNCA 7. A VECES 8. CASI SIEMPRE 9. SIEMPRE Dimensiones: Elementos comunicativos. Barreras de comunicación. Aspectos sociales	Dimensión 1: De la Oliva (2020) se trata de un comportamiento comunicativo de perfil cerrado y que requiere de un conjunto de elementos cuyos elementos sean significativos. Dimensión 2: Bravo et al., (2022) esto significa interferencia que impide que los mensajes claros y correctos entren en el proceso de comunicación a menos que se tomen medidas correctivas para evitar la interferencia. Dimensión 3 aspectos sociales, Petrone (2021) hace énfasis en las relaciones con los demás, entendiendo lo que otros tienen que decir es más importante que entender lo que otros tienen que decir.

TRABAJO EN EQUIPO

Escala/ÁREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 2: Trabajo en equipo Bogongo et al., (2019) lo definen como la herramienta adecuada para diferentes tipos de relaciones tanto laborales como personales, ya que gracias a ella puedes gestionar las tareas realizadas correctamente	Subescala: 1. MUY EN DESACUERDO 2. EN DESACUERDO 3. NI DE ACUERDO NI DESACUERDO 4. ACUERDO 5. MUY DE ACUERDO Dimensiones: Coordinación. Colaboración. Motivación en el trabajo.	Dimensión 1: Bogongo et al., (2019) es un fenómeno nuevo que involucra el uso de estrategias y patrones de comportamiento diseñados para integrar y coordinar las acciones, el conocimiento y las metas de actores interdependientes para lograr objetivos comunes. En la dimensión 2: Bogongo et al., esto sucede cuando los miembros del equipo sienten que pueden usar todo lo que saben en el trabajo. Alentar a los miembros del grupo a participar, innovar y comunicarse. Dimensión 3: Bogongo et al., es capaz de ver a los empleados como una parte importante del equipo, evaluar sus ideas, saber dedicarse a las actividades que se le asignan y realizar siempre las tareas asignadas con gran responsabilidad.

5. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Comunicación efectiva**” adaptado por **Romero Vidal, Elvia Violeta** en el año **2023**.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Dimensiones del instrumento: COMUNICACIÓN EFECTIVA

Primera dimensión: Elementos comunicativos.

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transmisión de información. Comunicar el mensaje. Retroalimentación.	1. Considero que las directivas, disposiciones, comunicados, entre otros, se dan a conocer oportunamente	4	4	4	
	2. Cuando me dicen algo en lo que no estoy de acuerdo no puedo evitar prestar menos atención o no escuchar.	4	4	4	
	3. Consulto a través de los canales de comunicación las actividades que programa la institución para ser partícipes de éstas en cumplimiento con sus deberes	3	4	4	
	4. Expreso mis ideas con claridad y coherencia.	4	4	4	
	5. Animo a los estudiantes para que continúen con la temática abordada.	4	4	4	
	6. Poseo un lenguaje corporal con gestos y expresiones faciales coherentes en el mensaje que transmite.	4	4	3	
	7. Atiendo de inicio hasta el final para comprender y entender al emisor	4	4	4	

Segunda dimensión: Barreras de comunicación.

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Barreras psicológicas. Barreras fisiológicas. Barreras tecnológicas.	8. Los recursos educativos digitales y herramientas en línea rompen con todas las barreras para comunicarme.	4	4	4	
	9. Me parece sencilla la comunicación con el resto de compañeros.	4	3	4	
	10. Considero que existe buena comunicación interpersonal entre los integrantes de la institución educativa.	4	4	4	
	11. Considero utilizar o emplear palabras pertinentes para comunicar mis ideas o emociones.	4	4	4	
	12. Cuando se modifica los procedimientos puedo comunicar los lineamientos básicos en reunión para su socialización.	4	3	4	
	13. Tiendo a anticiparme a lo que me va a decir el otro y dejo de escucharle con la máxima atención.	4	4	4	

Tercera dimensión: Aspectos sociales

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integración de los RRHH. Logro de metas.	14. Las acciones de comunicación que realizo con mis colegas permiten efectuar un intercambio de datos relevantes para concretar diversos aspectos del trabajo.	4	4	4	

Productividad informativa.	15. Resuelvo conflictos hablando directamente con la persona con la que se ha suscitado un problema.	3	4	4	
	16. Me siento cómodo expresando abierta y explícitamente sus emociones y sentimientos.	4	4	4	
	17. Considero que las inquietudes y sugerencia son aceptadas por la autoridad correspondiente.	4	4	4	
	18. Acepto con tolerancia las opiniones y consejos de los demás.	4	4	4	
	19. Ayudo a los estudiantes a comentar sus necesidades.	4	4	3	
	20. Establezco relaciones de trabajo eficientes con mis compañeros.	4	4	4	

USO DE LOS MATERIALES EDUCATIVOS

1. Presentación de instrucción para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cuestionario Trabajo en equipo**” elaborado por **Romero Vidal, Elvia Violeta** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Clasificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración; así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

Primera dimensión: Coordinación

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Motivación. Metas establecidas.	1. Creo que es posible trabajar con sensibilidad en el trabajo cotidiano.	4	4	4	
	2. Creo que hago mi trabajo con seguridad.	4	3	4	
	3. Estoy a favor de la amistad entre los profesores.	4	4	4	
	4. Creo que la división de roles es clara.	4	4	4	
	5. Concuero con los horarios de trabajo en coordinación	4	4	4	
	6. Tengo buena coordinación en mis acciones.	4	4	4	
	7. Yo creo que no hay conflicto por la gestión de los directores.	3	4	4	

Segunda dimensión: Colaboración

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación constante. Comunicación con los superiores.	8. Considero que la cooperación entre los miembros del equipo es evidente en todo momento.	4	3	4	
	9. En mi opinión, es útil formar parte de un equipo de trabajo coordinado.	4	4	4	
	10. Considero que existe bastante organización en las instituciones educativas.	4	4	4	
	11. Creo en la cooperación de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	12. Demuestro la capacidad de trabajar en equipo.	4	4	4	
	13. Considero que en las instituciones educativas surge una afinidad por los roles y el trabajo en equipo.	4	4	3	

Tercera dimensión: Motivación en el trabajo

Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad. Grupo de trabajo.	14. Creo que los directivos valoran el esfuerzo en términos de recompensa.	3	4	4	
	15. Creo que los colegas aprecian el esfuerzo por sobresalir en los concursos o eventos pedagógicos.	4	4	4	
	16. Me siento motivado para ir a trabajar todos los días.	4	4	3	
	17. Me siento identificado con el trabajo propuesto en la institución.	4	4	4	
	18. Considero que los eventos programados son temas en beneficio de los estudiantes.	4	3	4	
	19. Creo que a los directores les importa cómo nos desempeñamos en las aulas designadas.	3	4	4	
	20. Creo que la comunicación entre maestros y líderes debe ser fluida.	4	4	4	



.....
Mg. Carlos Andrés Guerra Domínguez
REGUC 016910

DNI: 09726163

Orcid: 0000-0002-8928-1237

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

