



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Comunicación institucional y trabajo en equipo en docentes de las  
instituciones educativas de Chivay. Arequipa, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Medina Champi, Noemy Susana (ORCID: 0000-0003-0883-079X)

**ASESOR:**

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

2021

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme guiado y permitirme llegar hasta esta etapa, dándome la salud y la sabiduría para lograr mis metas que me he propuesto, además de su infinito amor y bondad.

A mis padres por ser la base principal de mi formación personal y profesional, por su apoyo incondicional en este camino y sobre todo por su amor que ha permitido llegar a ser una persona de bien.

## **AGRADECIMIENTO**

Un sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo por alto nivel académico que brinda y que motiva al autoconocimiento de sus estudiantes.

Agradezco de manera sincera a mi tutor Dr. Gimmy Roberto Asmad Mena por su apoyo constante y sobre todo por su aporte metodológico y teórico brindado durante la elaboración del presente estudio.

A mis familiares por ser el soporte y brindarme coraje durante la duración de este proceso de investigación para no desmotivarme y lograr mis metas propuestas.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. IINTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Población y muestra de estudio	33
Tabla 2 Ficha técnica de la variable comunicación institucional	34
Tabla 3 Ficha técnica de la variable trabajo en equipo	34
Tabla 4 Baremo de las variables y sus dimensiones	35
Tabla 5 Tabla cruzada de comunicación institucional y trabajo en equipo	37
Tabla 6 Tabla cruzada de comunicación institucional informativa y trabajo en equipo	38
Tabla 7 Tabla cruzada de comunicación institucional afectiva - colaborativa y trabajo en equipo	39
Tabla 8 Tabla cruzada de comunicación institucional estratégica y trabajo en equipo	40
Tabla 9 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	43
Tabla 10 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	43
Tabla 11 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	44
Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	44
Tabla 13 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	45
Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	45
Tabla 15 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	46
Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	46

## Índice de figuras

Figura 1 Comunicación institucional y trabajo en equipo	37
Figura 2 Comunicación institucional informativa y trabajo en equipo	38
Figura 3 Comunicación institucional afectiva - colaborativa y trabajo en equipo	39
Figura 4 Comunicación institucional estratégica y trabajo en equipo	40

## Resumen

El presente estudio titulado “Comunicación institucional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Chivay. Arequipa 2021”, tiene como objetivo determinar la incidencia de la comunicación institucional en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay 2021.

El estudio es de tipo aplicada porque está centrado en resolver la incidencia de la comunicación institucional en el trabajo en equipo, es de nivel explicativa, pues pretende explicar las razones por las que incide la variable independiente en la dependiente, es de enfoque cuantitativo porque emplea datos numéricos para poder interpretar los resultados, se ha empleado el método hipotético deductivo, pues mediante la comprobación de la hipótesis se pretende explicar los motivos de incidencia, en cuanto al diseño esta se encuentra dentro de la no experimental, es causal porque pretende encontrar los motivos de incidencia.

Se ha llegado a obtener como resultado que el nivel de comunicación institucional es adecuado para un 89.5% de docentes y el trabajo en equipo para un 68.6% es aceptable; de acuerdo al  $p\text{-valor}=0,019<0,05$ , se concluye que no existe incidencia de la comunicación institucional en el trabajo en equipo.

**Palabras Claves:** Comunicación, trabajo, institución, equipo, liderazgo.

## **Abstract**

The present study entitled “Institutional communication and teamwork in teachers of educational institutions in Chivay. Arequipa 2021”, aims to determine the incidence of institutional communication in the teamwork of teachers in the educational institutions of Chivay 2021.

The study is of an applied type because it is focused on solving the incidence of institutional communication in teamwork, it is explanatory, since it tries to explain the reasons why the independent variable affects the dependent variable, it is quantitative approach because it uses Numerical data to be able to interpret the results, the hypothetical deductive method is used, because by checking the hypothesis it is intended to explain the reasons of incidence, in terms of the design this is within the non-experimental, it is causal because it seeks to find the reasons incidence.

The results have been obtained that the level of institutional communication is adequate for 89.5% of teachers and teamwork for 68.6% is acceptable; According to the  $p\text{-value} = 0.019 < 0.05$ , it is concluded that there is no incidence of institutional communication in teamwork.

**Keywords:** Communication, work, institution, team, leadership.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, muchas de las instituciones educativas a nivel internacional realizan sus actividades programadas como parte de la gestión educativa de manera individual donde prima el egoísmo de los docentes, pretendiendo sobresalir; esta forma de trabajo demostró desorganización en cuanto a la realización de actividades de manera conjunta pensando en un objetivo común, por lo que la mayoría de los docentes de I.E, se encontraban desmotivados ya que a la mayoría de ellos les es imposible alinearse a los propósitos de la institución, incumpliendo los objetivos formulados en la planificación de las actividades.

Todas estas falencias en cuanto al trabajo en equipo se manifiestan al no estar los docentes acostumbrados a trabajar de manera conjunta (Brunner, 2019), porque exige poner en práctica sendas habilidades donde prima el compromiso de cada integrante, la confianza en los demás y sobre todo una buena comunicación. Giraldo, 2018; Vaillant, 2016; Barrios 2014 sostuvieron que los maestros trabajen en equipo es una necesidad fundamental de las escuelas esto les permite transformar los sistemas educativos, repensar en las políticas de desarrollo de los docentes, así como los nuevos escenarios de trabajo en equipo entre maestros y estos con sus alumnos; donde el trabajo en equipo debe convertirse en una de las estrategias fundamentales.

En el Perú el problema del trabajo en equipo no es tan diferente de lo que sucede en las I.E internacionales, pues esta manera de trabajar en los docentes es bastante pésima demuestran desorganización, poca capacitación, inexistencia de comunicación desorganización desmotivación, priorizan los objetivos individuales dejando de lado los objetivos institucionales (Valdiviezo, 2016). De acuerdo con Guerrero (2018) y Ruiz, (2020) los docentes no puedan trabajar en equipo, pues se evidencia un trabajo anárquico, sin visión compartida, sin compromiso; por lo que ofrecen un servicio de baja calidad a los estudiantes.

La falta de trabajo en equipo también se observa con mucha frecuencia en las I.E, del distrito de Chivay, se pudo observar que la mayoría del personal directivo, docentes y administrativo trabajan de manera individual, prima los celos profesionales, nadie quiere compartir sus ideas con los demás, y el

compromiso al logro de un objetivo común se convierte en un objetivo personal, confunden el trabajo en equipo con el trabajo en grupo; todos estos hechos se han observado con mayor frecuencia los últimos dos años.

En el trabajo en equipo los docentes, emplean sus aptitudes y actitudes de manera personal, donde priorizan el trabajo individual, ponen como parte fundamental sus intereses personales y dejan a un segundo plano los intereses de la I.E, por lo que la misión y la visión educativa no están en sus formas de pensar y, por lo tanto, no tienen claro el rumbo.

Por todo lo dicho, se propuso el siguiente problema general: ¿De qué manera la comunicación institucional incide en el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021?, y como problemas específicos: (1) ¿De qué manera la comunicación institucional informativa incide en el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021? (2) ¿De qué manera la comunicación institucional afectiva colaborativa índice en el trabajo en equipo de docentes de las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021?, y (3) ¿De qué manera la comunicación institucional estratégica incide en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021?

El estudio se justificó en los siguientes aspectos: En el aspecto práctico, permite a las distintas instituciones educativas del distrito de Chivay, tomen las correcciones pertinentes para mejorar la comunicación institucional y sobre todo el trabajo en equipo, de esta manera se contribuyó con algunos aportes sobre investigaciones en el campo educativo, asimismo, se convierte en base para realizar investigaciones futuras y de esta manera hacer propuestas de mejora en el empleo de una comunicación institucional eficiente y sobre todo el trabajo en equipo.

Teóricamente, aportó conocimientos nuevos a los docentes en torno al trabajo en equipo, ya que la revisión de la bibliografía existente ayuda a recoger información teórica, confiable y válida en torno a las variables de estudio como Torres (2014) afirmó que la comunicación institucional es un conjunto de mensajes que se dan entre todos los miembros de una determinada institución y está con su entorno social y en cuanto a trabajo en equipo Reza (2007) sostuvo

que este tipo de trabajo es la congregación de varios individuos que actúan de manera interdependiente y uniformemente para poder cumplir los objetivos comunes; los conceptos dados y otros que surgen producto de la investigación servirán de gran ayuda para que los docentes de las instituciones educativas realicen estudios en otros ámbitos y con unidades de estudios parecidos, y a razón de las exitosas experiencias que se hallen, poder ofrecer una orientación teórica del estudio con el propósito de formular aportes en cuanto a la comunicación institucional y sobre todo del trabajo en equipo en el personal directivo, docente, auxiliar y administrativo de las instituciones educativas del distrito de Chivay.

En lo metodológico, permite realizar nuevos estudios empleando métodos, técnicas, procedimientos, así como instrumentos confiables y válidos, mediante los cuales se podrá obtener información precisa. Asimismo, los datos recogidos permitirán planificar, formular, diseñar y orientar las técnicas de comunicación institucional y el trabajo en equipo en todo el personal de las instituciones educativas del distrito de Chivay, buscando la calidad educativa y sobre todo el trabajo en equipo, donde todos piensen como una sola persona y lograr el objetivo común.

En ese sentido, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia de la comunicación institucional en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021, y los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar la incidencia de la comunicación institucional informativa en el trabajo en equipo de los docentes de las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021, (2) Determinar la incidencia de la comunicación institucional afectiva colaborativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021. (3) Determinar la incidencia de la comunicación institucional estratégica en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.

Finalmente, como hipótesis general: Existe incidencia significativa de la comunicación institucional en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021, y como hipótesis específicas (1) Existe incidencia significativa de la comunicación institucional informativa en

el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021. (2) Existe incidencia significativa de la comunicación institucional afectiva colaborativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021. (3) Existe incidencia significativa de la comunicación institucional estratégica en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.de Chivay, Arequipa 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales se consideró la investigación de Castillo et ál. (2020) quienes realizaron el estudio referente al trabajo en equipo, para explicar se formuló como propósito analizar los aprendizajes adquiridos por parte de docentes; fue de tipo básica, transversal, explicativo causal con un diseño no experimental, la explicación de los resultados los realizó a través del método hipotético deductivo; trabajó con una muestra probabilística que fue conformada por 150 docentes. Recabó la información a través del cuestionario; encontró como resultados que los todos los aprendizajes que se planifican por los profesores ayuda a fortificar los comportamientos personales que ayudan al desempeño profesional y personal; el trabajo en equipo ayuda al desarrollo de las actitudes, habilidades de liderazgo y comunicación, opinión, respeto, así como la cooperación y colaboración y sobre todo para poder resolver los problemas.

Caicedo (2019) realizó un estudio acerca del trabajo en equipo, para explicar se formuló como propósito explicar la importancia del trabajo en equipo en docentes; el estudio fue de tipo básica, explicativa, de enfoque cuantitativo; para poder obtener los datos eligió una muestra conformada por 80 docentes. Para recabar la información empleó la entrevista y la revisión documental, luego de sistematizarlos y analizarlos llegó a establecer que la pertinencia al equipo de trabajo este está vinculado en forma directa a la acción de cooperación de un determinado grupo, esto permite un nivel apropiado de identificación porque se sienten parte de ella, les ayuda a realizar la tarea y permite superar los sentimientos de agresión, indiferencia y hostilidad que se dan a conocer como obstáculos de trabajo en conjunto.

Por otro lado, tenemos a Betancourt (2016) quien realizó el estudio referente a trabajo en equipo, se formuló como fin precisar cómo vienen desarrollando el trabajo en equipo en el área de servicios generales de la PUCESE; el estudio fue de tipo básica, transversal, explicativo con un diseño no experimental de enfoque cuantitativo; para poder obtener los datos optó por una muestra probabilística conformada por todos los docentes a tiempo completo. Para recabar la información empleó el cuestionario y la entrevista, luego de

sistematizarlos y analizarlos, llegó a establecer que un 79% de encuestados manifiestan que es muy importante trabajar en equipo y que los factores que ayudan a laborar en equipo son en un 31% la coordinación, 22% comunicación efectiva y un 12% los valores; por otro lado, encontró que un 73% afirmaron que es aceptable el compromiso institucional, en base a estos resultados llegó a la conclusión que el trabajo en equipo viene a constituir una herramienta muy poderosa que ayuda a fortificar el clima organizacional y realizar las actividades cotidianas por los empleados de manera eficaz y eficiente, logrando resultados muy positivos que tienen una repercusión en el funcionamiento apropiado de la empresa.

También se tiene a Triana y Pérez (2016) quienes realizaron el estudio concerniente a la comunicación institucional se formularon como intención fortalecer la comunicación institucional entre docentes mediante el empleo de la herramienta de círculos de calidad; el estudio fue de tipo cualitativa, explicativo con un diseño de una investigación acción; para poder obtener los datos escogió una muestra que fue conformada por 34 docentes. Para recabar la información aplicó la entrevista a profundidad, luego de sistematizarlos y analizarlos, llegó a establecer que un 94% de encuestados afirman que la comunicación no solo debe ser transmisión de la información, un 29% la retroalimentación debe ser fundamental; en cuanto al propósito de la comunicación pudo precisar que la comunicación se da generalmente de manera horizontal siendo por tanto bidireccional, en cuanto a la comunicación institucional en los aspectos de la institución los profesores indican que el tipo de comunicación que se da influye en el clima organizacional; en base a estos resultados concluyó que la herramienta aplicada ha generado mayor interrelación entre los directores y profesores, la misma que se convirtió en una estrategia apropiada para mejorar las interrelaciones institucionales, pues fomenta el trabajo interdisciplinario porque se conforman por profesores de distintas áreas.

Lerís et al (2016) realizaron el estudio alusivo al trabajo en equipo, el propósito fue explicar qué factores influyen en el trabajo en equipo; fue de tipo básica, explicativo, transversal con un diseño no experimental; para poder obtener los datos seleccionaron una muestra probabilística conformada por 100

estudiantes. Para recabar la información utilizaron el cuestionario, luego de sistematizarlos y analizarlos, obtuvieron como resultado que el estilo de aprendizaje teórico tiene una preferencia media con un 3.93% muy cercana al alto, a diferencia del estilo pragmático y activo (3,50% y 3.24%) que descienden que se ubican por debajo del nivel moderado; por otro lado, llegaron a obtener que en cuanto a la preferencia del estilo de aprendizaje, los niveles de preferencia se dieron de la siguiente manera: 35 estudiantes prefirieron el reflexivo, el teórico, pragmático y activo tuvieron las mismas preferencias en un aproximado de 25 estudiantes; haciendo na comparación de los estilos de aprendizaje encontró que el grupo control un 4.00 prefiere el estilo teórico seguido del pragmático (3.57%), activo (3,27%), reflexivo (2.57%), en cuanto al grupo experimental también el estilo teórico tuvo una preferencia con un (3.74%), seguido de pragmático (3.39%), activo (3.16%) y reflexivo (2.97%); finalmente, llegaron a la conclusión de que no existe diferencias estadísticas significativas en los resultados del grupo control y la experimental en cuanto a la preferencia de estilos de aprendizaje; sin embargo, ha podido identificar que el método que se emplea en la formación influye en el trabajo en equipo esto a razón de que existe una gran mejora en rendimiento de distintas asignaturas de la carrera.

En cuanto a los antecedentes nacionales se tiene a De la Cruz (2019) quien realizó un estudio referente al trabajo en equipo, el objetivo del estudio fue explicar en qué nivel se encuentran en cuanto al trabajo colaborativo los docentes; el estudio fue de tipo básica, explicativo, transversal, causal con un diseño no experimental; para poder obtener los datos seleccionó una muestra probabilística establecida por 20 docentes. Para recabar la información usó como técnica la encuesta, luego de sistematizarlos y analizarlos, encontró que en un 70.6% demuestran los docentes un trabajo colaborativo regular, mientras un 29% su trabajo colaborativo fue eficiente; en cuanto a la interdependencia positiva un 76% de docentes se ubicaron en el nivel regular y un 23% fue eficiente; en cuanto a la comunicación sucedió lo mismo con un 64-7% fue regular y un 35.3% fue eficiente; en responsabilidad individual fue lo mismo que la anterior dimensión con los mismos porcentajes; finalmente en evaluación grupal un 82% de docentes también se encontraron en el nivel regular y un 17% fue eficiente; en base a estos resultados llega a la conclusión de que en cuanto

al trabajo colaborativo los docentes se encuentran en un nivel deficiente.

Guerra (2019) por su parte realizó el estudio concerniente al trabajo en equipo. El propósito fue explicar si el liderazgo influye en el trabajo en equipo; la indagación fue de tipo básica, explicativo, transversal, causal con un diseño no experimental; para poder obtener los datos escogió una muestra probabilística constituida por 45 docentes. Para recabar la información utilizó el cuestionario, luego de sistematizarlos y analizarlos, precisó un 35,6% que para los objetivos en conjunto no utilizaban el trabajo en equipo, asimismo indicó que los resultados obtenidos le indicaron que un 44,4% de trabajadores afirmaron la mayoría de las personas que laboran en la institución no fueron competentes, un 57.8% de trabajadores indicaron que no demuestran responsabilidad y confianza y un 44.4% que muchos de ellos no son leales al trabajo; en base a estos resultados llegó a la conclusión que existe una fuerte incidencia entre el liderazgo y el trabajo en equipo con una significativa bilateral de 0,000 inferior a 0,05 y un valor  $r$  de 0,781.

Por otro lado, Alvarado (2016) realizó el estudio relacionado con el trabajo en equipo. El fin fue detallar la relación existente entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en profesores de la Universidad del Callao; la investigación fue de tipo básica, descriptivo, transversal, correlacional con un diseño no experimental; para poder obtener los datos eligió una muestra probabilística formada por 225 profesores. Para recabar la información empleó el cuestionario para ambas variables, luego de sistematizarlos y analizarlos, encontró que 48.9% dieron a conocer un nivel medio de liderazgo, un 47.6% dan a conocer un nivel medio de trabajo en equipo, finalmente, empleando la correlación de Pearson halló en la contrastación de la hipótesis general una significancia =  $0,004 < 0,05$  por lo que rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis de investigación, estos datos le ayudó a llegar la conclusión que existe relación positiva significativa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los profesores que laboran en la Universidad del Callao; sin embargo, en cuanto a los factores del liderazgo y las dimensiones del trabajo en equipo no pudo establecer la relación existente entre cada uno de ellos.

Asimismo, Puertas (2019) explicó el trabajo en equipo y las habilidades



directivas. El fin fue establecer la concomitancia entre el trabajo en equipo y las habilidades directivas; la investigación fue de tipo básica, descriptivo, transversal, correlacional con un diseño no experimental; para poder obtener los datos optó por una muestra probabilística que fue conformada por 20 docentes de. Para recabar la información usó el cuestionario, luego de sistematizarlos y analizarlos, encontró que en cuanto a la dimensión de liderazgo del trabajo en equipo un 61.8% de los alumnos demuestran un nivel medio, un 30.9% alto y un 7.3% bajo; en cuanto a la dimensión comunicación encontró que el nivel de trabajo en equipo docente en un 55% fue regular, 30% deficiente y 15% bueno; en cuanto a las dimensiones del trabajo en equipo resaltó el liderazgo y estructura, cumplimiento de normas, cohesión de los miembros con un 55% en cada una de ellas con un nivel regular, seguido del nivel deficiente con un 30%; en base a estos resultados llegó a la conclusión que existe concomitancia entre el trabajo en equipo docente y la las habilidades directivas en los docentes de las instituciones educativas de inicial de Trujillo, llega a esta conclusión al haber obtenido un  $r$  de 0,803 y un valor  $p= 0,000$  menor que 0,05.

Finalmente, se tiene a Lucero (2017) quien analizó el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. El objetivo fue explicar la incidencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores; el estudio fue de tipo básica, explicativo, transversal, causal, correlacional con un diseño no experimental; para poder obtener los datos prefirió una muestra probabilística que fue conformada por 132 profesores. Para recabar la información empleó las técnicas de la encuesta como instrumentos un cuestionario tipo Lickert, luego de sistematizarlos y analizarlos, pudo precisar que el nivel de trabajo en equipo en un 55% fue bajo, en un 24% es medio y solo un 20% es alto; asimismo precisa que en cuanto a la dimensión identidad también el nivel fue bajo llegando a un 55.30%; en cuanto a comunicación también fue baja con un 55.30%; en ejecución el resultado fue similar a las anteriores llegando esta a un 54.55%; la dimensión regulación también tuvo el similar resultado a las anterior llegando el nivel bajo a un 57.57%; finalmente, concluyó que los valores encontrados a través del Chi cuadrado evidencian que existe una incidencia directa en la satisfacción de los empleados, llega a esta afirmación porque encontró una significancia de 0,000 inferior a 0,05 que le permitió afianzar la hipótesis

planteada.

Sobre la variable comunicación institucional entre sus principales precursores de las corrientes filosóficas que dieron su aporte a la comunicación se tiene a Aristóteles, Sócrates y Platón. El primero lo definió como la búsqueda de todos los medios persuasivos que las personas los tienen a su alcance, de acuerdo a este filósofo las funciones de la comunicación son enteramente representativas y expresivas (psicológicas). Sócrates por su parte, afirmó que la comunicación cumple las siguientes funciones: restaurar la importancia del lenguaje como una guía de significados claros y válidos para las personas y emplear el diálogo como un procedimiento. Por otro lado, Platón fundamentó que en la comunicación los términos de justicia y belleza tienen un orden jerárquico, en ese sentido, existe un vínculo en los modos de dialogar mediante el bien, justicia y belleza (Pezo, 2017).

Como se pudo apreciar las maneras de realizar un diálogo de Sócrates y Platón demostraron sus pensamientos mediante la mayéutica, el arte de pensar entre dos personas que Platón lo llamaba Dialéctica, manifestaba que una expresión imprecisa e imperfecta distorsionaba la realidad en todo momento en que se realiza.

Como fundamento de la comunicación institucional se tuvo a Rodrich (2012) quien afirmó que la comunicación institucional viene cumpliendo un siglo de vida y que tiene sus inicios en la revolución americana allá por los siglos XVII y XVIII donde se logró la campaña de 1787-1788; los primeros especialistas aparecieron con el nombre de agentes de prensa; sin embargo, ya en la primera guerra mundial se empezó a utilizar sistemáticamente. La comunicación como un elemento fundamental del proceso de gestión tuvo sus inicios a finales de los 60 por el fracaso de los principios tradicionales y la gestión empresarial, desde entonces la comunicación institucional se vio como un elemento fundamental de los procesos de gestión y con el pasar del tiempo se fueron ahondando las implicaciones de la comunicación en la eficiencia y mejora de las instituciones, creándose escuelas de pensamiento sobre la organización y gestión de instituciones.

Ulbod (2016) la definió como las informaciones que se vierten en las

organizaciones las mismas que se realizan teniendo en cuenta sus elementos como el medio físico, las interferencias y la retroalimentación.

Por su parte Panera (2016) precisó como uno de los elementos fundamentales proporciona un buen entendimiento, conforme se va realizando las innovaciones en la manera de comunicarse, las instituciones vienen incluyendo como componente elemental al interior del desarrollo de la planificación estratégica, logrando a través de ella un efecto positivo de la comunicación utilizada, con efectos claros que permiten una mejor competencia, permitiendo lograr los propósitos que se han formulado, motivando a los integrantes de la institución, al mismo tiempo comprometerlos a emplear las actividades pertinentes para que se sientan parte de la actividad que están realizando.

Para Rodiles y Viel (2016) la comunicación institucional tuvo un papel fundamental en las instituciones, con el fin de dar a conocer pensamientos, ideas y permitir el entendimiento; en ese sentido, la comunicación institucional otorga una oportunidad a la institución de socializar y conocer ideas y experiencias para lograr propósitos en los distintos trabajos en equipo, entre ellos, lograr mejor participación entre los integrantes de la institución para lograr ideas y lograr un prestigio en la institución.

Por su parte Villar (2017) consideró a la comunicación institucional como un sistema que es capaz de ejecutar actividades precisas, tratando de buscar la participación activa de las personas y cumpliendo diversas funciones. Esta definición tuvo en cuenta cuatro conceptos que están relacionados; se puede destacar el papel de informar que tiene mucha relación con la toma de decisiones y la solución de las dificultades, permitiendo una ejecución del trabajo constante; por otro lado, está la función de controlar, es decir, la manera de comportarse las personas en la institución; asimismo toma en cuenta la motivación, que consiste en una explicación a los integrantes de lo que deben realizar, de qué manera realizarlo y de qué forma se podría mejorar; finalmente está la explicación emotiva, que da a conocer las necesidades y sentimientos en la institución.

Torres (2014) puntualizó a la comunicación organizacional como un

conjunto de mensajes que se dan entre todos los miembros de una determinada institución y ésta con su entorno social; es decir, la manera cómo se manifiesta el proceso de la comunicación al interior de las instituciones y éstas a su vez con la comunidad y el medio social en el cual se encuentran enmarcadas. Esta manera de comunicarse obedeció al empleo de distintos tipos de actividades y técnicas, mediante los cuales, los saberes que se obtienen producto de un estudio del proceso comunicativo en la institución ayudan a emplear una estrategia que va direccionada a agilizar y facilitar los mensajes que se dan entre la institución, entre los docentes y con todos los estudiantes y padres de familia.

Las dimensiones tomadas en cuenta para el siguiente estudio tienen un sustento en Torres (2014) quien propuso tres aspectos muy importantes, entre ellas tenemos la informativa, afectiva - colaborativa y estratégica; de acuerdo al autor la informativa y la afectiva - colaborativa se ubican dentro de la comunicación interna de una institución; mientras que la tercera (estratégica) la podemos encontrar tanto en la comunicación interna y externa.

La dimensión informativa, según Torres (2014) fue la base de la comunicación y tuvo la función de lograr los propósitos básicos de la comunicación de una institución, empresa u organización, a través de este tipo de comunicación se dieron a conocer las reglas, indicaciones y normativas institucionales sobre todo las reglas de convivencia al interior de la institución, este tipo de comunicación se ejerce generalmente en una sola dirección de jefe a empleado.

La dimensión afectiva colaborativa, tuvo la función de buscar el desarrollo y bienestar de todos los colaboradores de la institución. Este tipo de comunicación estuvo centrada en el factor personal, busca el desarrollo, la capacitación con el propósito de que el empleado logre un crecimiento permanente en lo personal y profesional.

La dimensión estratégica, fue una alidada principal de una institución que permite fortalecer la cultura institucional y ayuda a que se incorpore la persona a las técnicas y estrategias generales de un determinado negocio o institución, también trata de que el empleado mejore su participación aumente la innovación y salvaguarda la imagen institucional con los propósitos de lograr los propósitos

planificados (Torres, 2014). Para Ocampo (2011) este tipo de comunicación es muy importante, pues tiene que ver con las oportunidades que te da los avances tecnológicos, así como el aspecto fundamental de la gestión estratégica, porque lleva al cambio del paradigma y que la persona que comunica tiene la obligación de conocer y aplicar en provecho de la institución.

En cuanto a trabajo en equipo el fundamento lo encontramos en Sánchez (2021) quien afirmó que en la actualidad ha emergido una forma de trabajo distinto que permite una gestión del trabajo del hombre que tiene que ver con la implantación de equipos de trabajo que debe sustituir a la obsoleta forma de trabajo individual. Esta filosofía del trabajo en equipo emplea dinámicas que la hacen singulares, pues explotan la diversidad en complementos para poder desarrollar procesos sinérgicos que son capaces de aumentar resultados institucionales y a su vez, aumentan la satisfacción de los directivos y trabajadores.

En cuanto a la teoría sustantiva del trabajo en equipo se puede indicar que éste tiene que ver con un cúmulo de procedimientos, estrategias, metodologías y técnicas que emplea una persona para lograr los objetivos propuestos; es decir, un conjunto de individuos que están organizados de una manera determinada para poder lograr un mismo objetivo en común; para lograr este objetivo es necesario tener presente (Alvarado, 2016).

Según Reza (2015) el trabajo en equipo es la congregación de varios individuos que actúan de manera interdependiente y uniformemente para poder cumplir los objetivos comunes. Según el autor un grupo es más que la suma de personas, la comunicación entre estos integrantes generar nuevas propiedades y fuerzas que deben estudiarse e identificarse consigo mismas.

Para Melchor y García (2016) el trabajo en equipo fue la constitución de dos más individuos que se juntan para lograr propósitos en común, estos grupos se pueden clasificar en formales e informales. Los primeros son aquellos que obedecen a una estructura misma de la institución, realizando actividades propias dedicados a los objetivos generales; el segundo, no obedece una estructura fija, tampoco está definida por una institución. En consecuencia, estas dos maneras de trabajar deben contar con los elementos esenciales para la

formación de equipos de trabajo, entre ellas se puede mencionar la responsabilidad, el compromiso y las habilidades, todo ello, con el propósito de dar una solución a las dificultades de manera eficaz y eficiente para lograr un cumplimiento correcto de los resultados en cuanto a los productos y servicios.

Caicedo (2019) tiene un planteamiento distinto de trabajo en equipo, pues para él fue un modelo de gestión que genera resultados de manera eficiente y eficaz, por ser un concepto enteramente funcional, éste se convierte en un patrón digno de ser imitado, esta manera de trabajo tiene una relación directa a un liderazgo positivo, si este no fuera el caso, nos encontraríamos ante un grupo de trabajo donde se cumplirían resultados a un plazo largo.

Por lo tanto, realizar el trabajo en equipo es una destreza de realizar actividades de manera conjunta teniendo en cuenta una visión común, viene a ser el alimento que a las personas comunes les permite lograr resultados institucionales. Se priorizan determinadas normas que ayudan a tener de manera clara las actitudes y funciones de todos los integrantes, estas normas ayudan a cada uno de los miembros a integrarse con sus demás compañeros y responder adecuadamente logran una fuerza que permite que el grupo se integre y que su cohesión se traduzca en la participación activa y sentirse parte de tanto en el exterior como en el interior del equipos compartiendo valores, normas de comportamiento y actitudes; cuando logran el trabajo en equipo se logra una sinergia apropiada con el propósito de dar un servicio de calidad al cliente externo como interno (Aldana & Piña, 2017).

De acuerdo con Maisy (2019) el trabajo en equipo fue todo aquel grupo de miembros de una institución organizados de una manera más apropiada posible, quienes son dirigidos por un individuo que hace de líder, la misma que realizará las acciones con el fin de lograr los propósitos de la institución.

Por lo tanto, cada integrante del equipo ejecuta una parte, pero todos realizan con un propósito común. Para lograr este propósito deben tener presente los tres elementos indispensables. Como es la organización la misma que permite que cada integrante del equipo pueda realizar sus actividades independientemente, y recomienda una distribución precisa, ya que la responsabilidad recae en el equipo; por otro lado, el conjunto de individuos las

mismas que tienen distintas capacidades, experiencias, aptitudes y formación; estas características inciden decisivamente en el resultado logrado; finalmente se tiene el objetivo común, porque se sabe que cada individuo tiene propósitos individuales, las cuales deben tener coherencia y compatibilidad con los propósitos del equipo.

Según Huerta (2014) todo trabajo en equipo tuvo sustento en el cumplimiento de las tres C. La primera es la complementariedad, donde cada uno de los integrantes domina una parte del proyecto. La segunda fue la coordinación, donde un grupo de personas encabezados por un líder deben realizar ciertas actividades organizadamente con el propósito de culminar el proyecto. La tercera fue la comunicación, que les permite realizar las coordinaciones de las actuaciones diversas personales. La cuarta fue la confianza, es decir, cada uno de los integrantes tienen confianza en el buen trabajo de sus compañeros, esto los lleva a adelantar el éxito del propio equipo. Finalmente, tenemos el compromiso, donde cada uno de los integrantes da aportes valiosos, ponen su esfuerzo y empeño en que el trabajo se desarrolle exitosamente.

Para Olaz (2016) trabajar en equipo otorga grandes ventajas a las instituciones. La primera es importante porque permite a los individuos desarrollar sus potencialidades, las mismas que se ven reflejadas en los productos del desarrollo de la actividad, es pertinente tener en consideración que la organización de la actividad es de mucha importancia al interior de las instituciones para que todo marche bien; en ese sentido, trabajar en equipo es muy importante porque permite identificarse y tener sentido de pertenencia a un propósito común, tener la habilidad de tomar decisiones, todas las decisiones deben estar dirigidas a la solución del problema institucional, los miembros deben estar en constante desarrollo, todos los integrantes deben aportar ideas innovadoras, la promoción del desarrollo personal forma parte elemental del trabajo en equipo, trabajar en equipo genera la capacitación y formación permanente.

El trabajo en equipo presenta ciertas características que según Mejía (2014). Un adecuado trabajo en equipo debe presentar:

Primero, se debe tener un ambiente propicio, mediante ella se puede contribuir a mejorar la cooperación de los todos los integrantes del grupo, estimula la confianza, así como la compatibilidad, por lo que las personas encargadas de una institución están en la necesidad de proporcionar un ambiente apropiado para poder trabajar en equipo. De acuerdo con Ros Guasch (2016) tener un ambiente apropiado o propicio es uno de los factores fundamentales, ya que existen muchas posibilidades de que se pueda lograr un buen trabajo en equipo cuando la dirección de las actividades se realiza en un ambiente donde todos los integrantes se sienten cómodos.

Segundo, debe tener en cuenta las destrezas, habilidades, capacidades y la claridad de las funciones y roles, esto quiere decir, que todos los integrantes del equipo deben ser idóneos para poder realizar la actividad encomendada y tener amplio acceso de colaboración; es posible trabajar en equipo solo cuando todos los participantes del grupo tienen conocimiento de las funciones de los demás integrantes con quienes compartirán el trabajo; cuando todos los integrantes lo entiendan de esta manera de inmediato se empieza a actuar como equipo teniendo como base las exigencias del hecho a trabajar, sin que un integrante esté dando la orden; por lo tanto, los participantes del equipo voluntariamente responden a las exigencias del trabajo y realizan todas las acciones que se requiere para lograr los propósitos del equipo y sobre todo, los requerimientos que la institución necesita (Mejía, 2014).

Una tercera característica son las metas de orden superior, esta característica trata de que todos los participantes del equipo no se distraigan de su trabajo global; sin embargo, muchas veces las políticas de la institución, los sistemas de registro de recompensas fragmentan los esfuerzos personales que de una manera u otra desalientan el trabajo en equipo.

La cuarta característica, son los premios del equipo, esto se puede dar de manera económica o puede un reconocimiento de cualquier tipo: Dentro de los premios que se puede dar por un buen trabajo en equipo, es que los integrantes del equipo pueden tener la autoridad suficiente para poder realizar una selección de los nuevos integrantes, pueden recomendar, así como seleccionar a un nuevo personal que supervise el trabajo en equipo y por último, puede proponer de qué



manera se debe llevar la disciplina que se deben aplicar en el equipo (Mejía, 2014).

Para Iberoamericana (2017) el trabajo en equipo constituye todo un grupo debidamente organizado y que está comprometido con los propósitos comunes, demostrando un clima de trabajo apropiado para lograr un trabajo de calidad; en base a esta definición se puede llegar a la conclusión que trabajar en equipo requiere la colaboración de otros individuos que forman parte de ella, demostrando compromiso con los demás, para lograr estos objetivos comunes debe existir armonía, liderazgo, creatividad, responsabilidad, cooperación y organización entre cada uno de los integrantes del equipo, por eso se necesita que todos los integrantes tengan los mismos objetivos y metas para cumplir la actividad encomendada, por lo contrario no tendría un buen resultado.

Para Cruz (2018) el trabajo en equipo debió cumplir ciertas condiciones como la motivación o la atracción que indique un desafío, todos los integrantes deben dar lo mejor de ellos en la actividad que se les ha encomendado la misma que debe realizarse de manera profesional, de lo contrario, no tendría sentido ya que sería un trabajo de rutina; por otro lado, deben ser exigentes pero alcanzables, es decir, el equipo deberá poner todo su esfuerzo para cumplir los propósitos trazados, tendrá que buscar todos los medios que existan, de lo contrario pueden culminar en frustración y peor aún en la renuncia a la actividad, por eso es fundamental no perder la motivación; otro de los aspectos que se debe tener en consideración es que el equipo cuento con los medios pertinentes para realizar de manera eficiente la actividad encomendada.

Las dimensiones tomadas en consideración para trabajar el trabajo en equipo tienen su sustento en Maisy (2019) las mismas son:

La coordinación precisa que todo equipo de trabajo es un capital humano y si uno desea obtener un rendimiento máximo de este capital, la coordinación es uno de los aspectos precisos y claves. Para ello es necesario precisar un líder en cada equipo de trabajo, porque este integrante podrá asumir la función de controlar a los demás integrantes en cuanto al cumplimiento del trabajo y saber cuáles son las capacidades y habilidades de cada uno de los integrantes, ya que coordinar es integrar con el afán de cumplir el objetivo. Si un equipo no tuviera

una persona que coordine terminaría en un fracaso rotundo.

Todo grupo de trabajo debe tener un líder que pueda guiar al equipo de trabajo y realice las coordinaciones de las actividades puestas en marcha, como una de las funciones del líder está realizar la calendarización de las actividades para dar cumplimiento y realizar el seguimiento de las necesidades y logros de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo; otra de las funciones es tratar de consensuar entre los miembros del equipo de trabajo y tomar las decisiones pertinentes; por último el líder jamás debe perder de vista el propósito principal, o sea, lograr el cumplimiento de la actividad.

Por otro lado, Rojas et al (2017) asumieron el liderazgo como un aspecto que está basado en comportamientos propios de un líder, la misma que se puede definir como un cúmulo de destrezas tanto directivos como gerenciales que un individuo tiene para poder influir y puede guiar a un equipo de trabajo, logrando que los individuos realicen las actividades activamente, con entusiasmo para cumplir los objetivos y metas planeados.

La confianza es otro de los aspectos que se debe tener presente, según Maisy (2019) fue confiar en los demás integrantes, tener la plena seguridad de que las responsabilidades e intereses son compartidos es un aspecto decisivo y central y que no puede faltar en todo trabajo en equipo. Cada uno de los miembros del equipo no solo debe crear confianza, sino permanentemente cultivarla desde sus expresiones y su manera de actuar. Por lo tanto, la confianza une emocionalmente a todo el equipo.

La confianza para Mustafa (2017) fue cuando en el trabajo los integrantes dan un paso al frente voluntariamente y realizan las actividades de manera apropiada, eficiente y conjunta. Se apropian del objetivo común, piensan creativamente, asumen riesgos, la ayuda es mutua y la comunicación es sincera y abierta, cuando no existe confianza, los integrantes compiten por los cargos, se apropian de la información, hablan de los demás, no les gusta sumir riesgos.

El compromiso es otro factor que se debe tener presente, ya que todos los integrantes del equipo son conscientes de que cada uno de ellos deben poner lo mejor de ellos y estar dispuesto a poner su energía y tiempo al equipo y solo a través de ello las metas se pueden convertir en éxitos. Todos los individuos

que integran el equipo de trabajo asumen un compromiso serio cuando creen en lo que realizan y lo miran como algo fundamental, y sobre todo cuando miran que los demás lo hacen de la misma manera, ya que el compromiso es uno de los valores del grupo, si un integrante no se siente identificada con la actividad, podrían abandonarlo si se presenta la oportunidad de hacerlo, lo que repercutiría de manera negativa en el equipo de trabajo (Maisy, 2019).

Para Alvarado (2016) cuando integrante del equipo de trabajo asume un compromiso para dar lo mejor de sí, se potencian los recursos, por lo que la actividad es distinta y tiene un efecto positivo; en ese sentido, trabajar de manera individual no sirve es necesario aprender a laborar el equipo, los valores de la actividad asociada y de las mismas oportunidades dan resultados positivos.

Por su parte Mohanty (2018) afirmó que el compromiso es uno de los valores esenciales en el trabajo en equipo, permite cumplir con lo que ha ofrecido sin tener en cuenta las adversidades, cumplir con el compromiso permite elevar la moral de todos los integrantes del equipo, ya que esa energía que irradia es contagiosa, habla bien de su persona. Disponer en trabajos en equipo con integrantes comprometidos genera la energía pertinente para superar adversidades y lograr los productos sin abandonarlos.

La comunicación es muy fundamental en el trabajo en equipo según Maisy (2019) para que exista una buena comunicación en la institución es pertinente que los integrantes tengan sendas herramientas y equipos que les ayude a comunicarse entre todos de las distintas maneras posibles. Para poder trabajar en equipo todos los canales de comunicación deben estar activos, es muy importante escucharse y tener la disponibilidad de aceptar cambios y replanteos, ya que el equipo tendrá un buen funcionamiento de acuerdo a la manera cómo se asuman las estrategias de manera conjunta y clara. Poner en práctica las diversas combinaciones entre tiempo y espacio es vital para lograr una excelente comunicación.

Para Corrales et al (2017) para poder realizar las coordinaciones de las diversas actuaciones personales, es primer lugar es necesario generar un clima adecuado donde se facilite la comunicación abierta y en distintas direcciones entre todos los integrantes del equipo; para que eso suceda es necesario motivar

a todos los integrantes para que pueda compartir su punto de vista de manera abierta; si se quedara por lo menos uno al margen, el proyecto no tendría buenos resultados. Por lo tanto, para que el equipo funcione apropiadamente todos los integrantes deben estar en la misma dirección, si falla uno todo el equipo fracasa.

Para Brunner et al (2016) precisaron que para comunicarse de manera efectiva es preciso de que la persona sepa escuchar a los otros integrantes desde su perspectiva y no desde uno mismo, por ello, es necesario fortalecer el pensamiento crítico que podrá convertirse en una herramienta para poder entender el mensaje que desean dar a conocer los demás, teniendo presente quienes son ellos y desde esa perspectiva analizar y realizar una evaluación con una visión más amplia.

Zuluaga (2011) afirmó que los colaboradores de un equipo de trabajo de una determinada organización se comunican apropiadamente cuando el proceso de interacción grupal es usado y conocido por todos ellos, por lo que debe existir una interacción personal verdadera; por ello, es muy importante que el individuo sepa escuchar y reconocer las diferencias culturales de los otros colaboradores.

Finalmente, la complementariedad para Maisy (2019) tuvo que ver con las habilidades y el conocimiento de cada uno de los integrantes en cuanto a su desempeño al interior del proyecto. Estas habilidades y conocimientos se deben tener presente en los distintos aspectos para que no puedan cometer errores, como realizar una elección de dos expertos de una misma área y dejar otra área sin cubrir; es decir, se debe elegir expertos que se puedan complementar. Por otro lado, en cuanto al desempeño se debe tener muy presente que las tareas de los integrantes no se solapen o pisen. Si dos individuos realizan la misma actividad se estará perdiendo tiempo. Entonces solo con la complementación y colaboración de diversos individuos se puede crecer como equipo, en un contexto cada vez más cambiante y complejo, Cada miembro del equipo requiere del otro para lograr entre todos los metas planificados.

Para Casper (2017) la complementariedad se aplicó cuando cada uno de los integrantes una parte del proyecto determinado, es decir, es un especialista en una determinada área; por lo tanto, cada uno de estos conocimientos son imprescindibles para sacar la actividad a flote, en ese sentido, es muy

enriquecedor para el equipo que todos los miembros tengan aptitudes y capacidades distintas, pues la manera más eficaz llegar a soluciones creativas e innovadoras.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada porque se centró en resolver de qué manera incide la comunicación institucional en el fortalecimiento del trabajo en equipo, por lo que se pretendió utilizar los conocimientos desde diversos puntos de vista con el fin de poder implementar de manera práctica para lograr la satisfacción de necesidades precisas, dando una solución a la problemática del trabajo en equipo en las instituciones educativas del distrito de Chivay. De acuerdo con Vargas (2016) las investigaciones aplicadas implican un procedimiento que se lleva a cabo a través de entrevistas, encuestas o cuestionarios para precisar los requerimientos o dificultades que afectan un determinado sector o un fenómeno de la realidad social y que es causa de investigación o estudio.

En cuanto al nivel de investigación, fue de nivel explicativo porque pretendió explicar si la comunicación institucional incide o no en el trabajo en equipo de los docentes; al respecto Hernández y Mendoza (2018) precisó que este tipo de estudios no solo se limitan a describir los hechos, fenómenos, variables, concepto o precisar la relación entre ellos, sino que están dirigidos a responder por los motivos de los fenómenos o eventos de cualquier tipo puedan ser sociales, naturales, psicológicos, etc., como su mismo nombre lo indica, su interés está centrado a dar explicaciones las razones por las que ocurre un hecho o fenómeno y en qué circunstancias se da, o por qué tienen relación dos o más variables.

Corresponde a un enfoque cuantitativo porque utilizó para su análisis datos cuantitativos. Al respecto manifiesta Hernández y otros (2018) que consiste en emplear técnicas e instrumentos cuantitativos para poder analizar datos y tomar las decisiones apropiadas, por su parte, Bernal (2016) indicó que este enfoque tiene su fundamento en la medición de las características sociales, lo que requiere un marco conceptual pertinente de acuerdo al problema que se está analizando, sendos postulados, que representan la relación de las variables analizadas deductivamente, este enfoque generaliza y normaliza los resultados.

El método utilizado para el análisis respectivo fue el hipotético-deductivo, porque se realizó la comprobación de la hipótesis mediante la estadística inferencial; al respecto Bernal (2016) señaló que las hipótesis son el punto de

partida para realizar las nuevas deducciones; es decir, partimos de una hipótesis inferida, de sugerencias empíricas, leyes o principios y empleando las reglas de deducción se llega a predicciones que pueden verificarse empíricamente, si existe relación con los hechos.

La investigación fue de diseño no experimental, transversal, correlacional-causal. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) estos diseños no manipulan intencionalmente las variables de estudio, solo se observan los hechos o fenómenos en su contexto natural. Es de corte transversal, porque la recolección de datos se realizó en un solo momento, se tuvo como propósito describir las variables para poder realizar un análisis de incidencia e interrelación. Es correlacional-causal porque realizó un estudio de la incidencia que existe entre dos variables, su propósito es saber en efecto negativo o positivo que puede generar un cambio repentino de las variables independientes en un servicio o producto.

Cabe señalar que el siguiente esquema reflejó el diseño del trabajo adaptado de Hernández et ál. (2014, p. 157).

$$X_1 \rightarrow X_2$$

Dónde,  $X_1$  es la medición de la variable clima institucional,  $X_2$  es la medición de trabajo en equipo y el símbolo  $\rightarrow$  es el grado de influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable independiente: Comunicación institucional

La comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio (Torres, 2014, p. 25)

La comunicación institucional es el conjunto de actividades y técnicas tendentes a agilizar y facilitar el desarrollo continuo de mensajes que se realizan de manera interna y externa en o por la institución, donde van a incidir las actitudes y conductas de los integrantes de la institución y de la comunidad con el que se

interrelacionan con el fin de lograr los propósitos de la institución educativa (Garrido, 2018)

Variable dependiente: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es todo aquel grupo de miembros de una institución organizados de una manera más apropiada posible, quienes son dirigidos por un individuo que hace de líder, la misma que realizará las acciones con el fin de lograr los propósitos de la institución. Cada integrante del equipo ejecuta una parte, pero todos realizan con un propósito común. Para lograr este propósito deben tener presente los tres elementos indispensables para saber de qué manera se trabaja en equipo (Maisy, 2019, pp. 70)

El trabajo en equipo es un grupo de individuos auto asignadas o asignadas en base a competencias y destrezas precisas para poder cumplir una determinada actividad, la misma que es conducida por un coordinador; es decir, son sendas estrategias, metodologías y procedimientos que emplea un determinado grupo de individuos para lograr las metas asignadas (Iberoamericana, 2017).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población del presente estudio estuvo representada por todos los docentes de las instituciones educativas del distrito de Chivay – Arequipa, que hacen un total de 105, Al respecto Parra (2016), indicó que la población o universo está representado por todos los fenómenos, seres así como objetos que tienen las mismas mediciones, observaciones y características que se necesitan en un estudio.

La muestra del presente estudio fue de carácter censal al haber considerado a toda la población. Según Hernández y Mendoza (2018) muestra lo constituye un subgrupo de la población de los cuales se recolecta datos o informaciones, dichos individuos deben tener las mismas características observables y deben ser representativos de la población. Asimismo, Ramírez (2014) mencionó que una muestra de carácter censal está representada por todas las unidades de estudio.



**Tabla 1***Población y muestra de estudio*

N.º	Instituciones educativas	Docentes
1	40375 María Auxiliadora	22
2	Elías Cáceres Lozada	22
3	Francisco García Calderón	38
4	Divino niño Jesús	09
5	Los angelitos	05
6	Los patitos	02
7	Jardines del Colca	02
8	Canocota	01
9	Sacsayhuamán	02
10	Capullitos	02
	<b>TOTAL</b>	<b>105</b>

Fuente: Base de Datos UGEL Caylloma

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

Las técnicas según Hernández y Mendoza (2018), son medios que se emplean para poder recoger información, entre las que se encuentran la observación la encuesta y la entrevista; por su parte Hernández et ál. (2016), mencionaron que son procedimientos o actuaciones particulares y concretas, que tienen relación con diversas fases del método científico. Tomando en cuenta las definiciones dadas en el presente estudio se ha empleado la técnica de la encuesta para ambas variables. Para Hernández y Mendoza (2018) es un instrumento de investigación que tiene por finalidad o permite recoger información de individuos encuestados a través del uso de cuestionarios elaborados previamente para poder recoger información precisa.

Los instrumentos para Hernández y Mendoza (2018) se emplean para poder recoger información de cada una de las variables que están contenidas en las hipótesis. La medición que se realiza es efectiva cuando los instrumentos que se aplican están debidamente elaborados y representan a la variable de estudio; en caso que no fuera así, la medición realizada sería errónea o deficiente, en ese

sentido, la investigación no debería de tomarse en cuenta. Tomando en cuenta estas consideraciones en el presente estudio se escogió como instrumento el cuestionario. Según Hernández y otros (2018) son un conjunto de preguntas que se presentan en forma de juicios, enunciados o afirmaciones ante los cuales se les solicita la percepción de las unidades de estudio a quienes se les administra.

**Tabla 2**

*Ficha técnica de la variable comunicación institucional*

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario sobre comunicación institucional</b>
Autor:	Robbins y Coulter (2010)
Adaptación:	Medina Champi, Noemy Susana
Año:	2021
Lugar:	Distrito de Chivay.
Objetivo:	Recoger información sobre clima institucional.
Muestra:	105 docentes.
Confiabilidad	0,971 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Cantidad de ítems:	30 ítems.
Tiempo:	30 minutos aprox.

**Tabla 3**

*Ficha técnica de la variable trabajo en equipo*

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario sobre trabajo en equipo.</b>
Autor:	UPRP (2012).
Adaptación:	Medina Champi, Noemy Susana.
Año:	2021
Lugar:	Distrito de Chivay.
Objetivo:	Recoger información sobre trabajo en equipo
Muestra:	105 docentes.
Confiabilidad	0,976 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Cantidad de ítems:	30 ítems.
Tiempo:	30 minutos aprox.

La validez de un instrumento tiene que ver con el grado en que un determinado instrumento mide realmente la variable que se desea medir Hernández y Mendoza (2018); por ello, en el presente estudio la validez de los instrumentos estuvo a cargo de cinco expertos graduados en la Universidad César Vallejo y otras universidades del Perú, los mismo que realizaron una revisión de los cuestionarios, determinando su aplicación, porque el instrumento mide lo que precisa la variable. (Anexo 6).

La confiabilidad del instrumento según Hernández y Mendoza (2018) hace referencia al grado en que un instrumento se aplique de manera repetida al mismo individuo y elemento produce iguales resultados. Teniendo en cuenta la acepción anterior para poder comprobar la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto a 20 docentes de las instituciones educativas de Chivay, con estos resultados se elaboró una base de datos en el programa SPSS 25 y obtener el Alfa de Cronbach, determinando una fiabilidad de 0,970 y 0,976 respectivamente; comprobando una alta confiabilidad (Anexo 5).

#### **Tabla 4**

##### *Baremo de las variables y sus dimensiones*

<b>Variable 1</b>	<b>Inadecuado</b>	<b>Regular</b>	<b>Adecuado</b>
Comunicación institucional	30-69	70-109	110-150
D1: Informativa	10-23	24-37	38-50
D2: Afectiva colaborativa	10-23	24-37	38-50
D3: Estratégica	10-23	24-37	38-50
<b>Variable 2</b>	<b>Malo</b>	<b>Aceptable</b>	<b>Bueno</b>
Trabajo en equipo	30-69	70-109	110-150
D1: Coordinación	6-13	14-21	22-30
D2: Confianza	4-9	10-15	16-20
D3: Compromiso.	7-16	17-26	27-35
D4: Comunicación.	6-13	14-21	22-30
D5: Complementariedad.	7-16	17-26	27-35

### **3.5. Procedimientos**

Para poder recoger la información en primer lugar se solicitó permiso, indicando a la directora o director de la institución el motivo de la investigación. Una vez consentida se procedió a enviar a través del correo electrónico los instrumentos para que puedan ser llenados y luego remitidos. Luego de recogerlos debidamente llenados se procedió a realizar el análisis respectivo.

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

Para poder realizar el análisis de los datos recogidos se empleó el paquete de Windows específicamente la hoja de cálculo Excel, mediante el cual se procedió a realizar el cálculo de los diversos estimadores estadísticos; las figuras se han empleado con el propósito de realizar el análisis estadístico descriptivo; y para realizar el estudio inferencial se ha empleado el programa SPSS V.25 mediante el cual se ha obtenido la incidencia de la variable independiente, por medio de la regresión logística ordinal.

Con el fin de cumplir con el propósito del estudio se realizó un análisis descriptivo que se convirtió como elemento base para ver el comportamiento de los datos agrupándolos en tablas cruzadas y figuras que ayudan a dar una visualización completa de los resultados.

Luego del procesamiento de la información mediante los cuestionarios aplicados a la muestra de estudio se hizo el análisis de todos los datos logrados la misma que permitió a precisar el logro de los propósitos del estudio precisados al inicio del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se pidió el consentimiento a los participantes de la investigación. Se procedió a aplicar los instrumentos una vez que se tuvo el consentimiento. Las informaciones que se recogieron se mantuvieron en estricta confidencialidad, para ello se pactó con las unidades de estudio para la aplicación de los instrumentos en estricta reserva. Se mantuvo en anonimato a los docentes unidades de estudio, para que luego no se les perjudique.

## IV. RESULTADOS

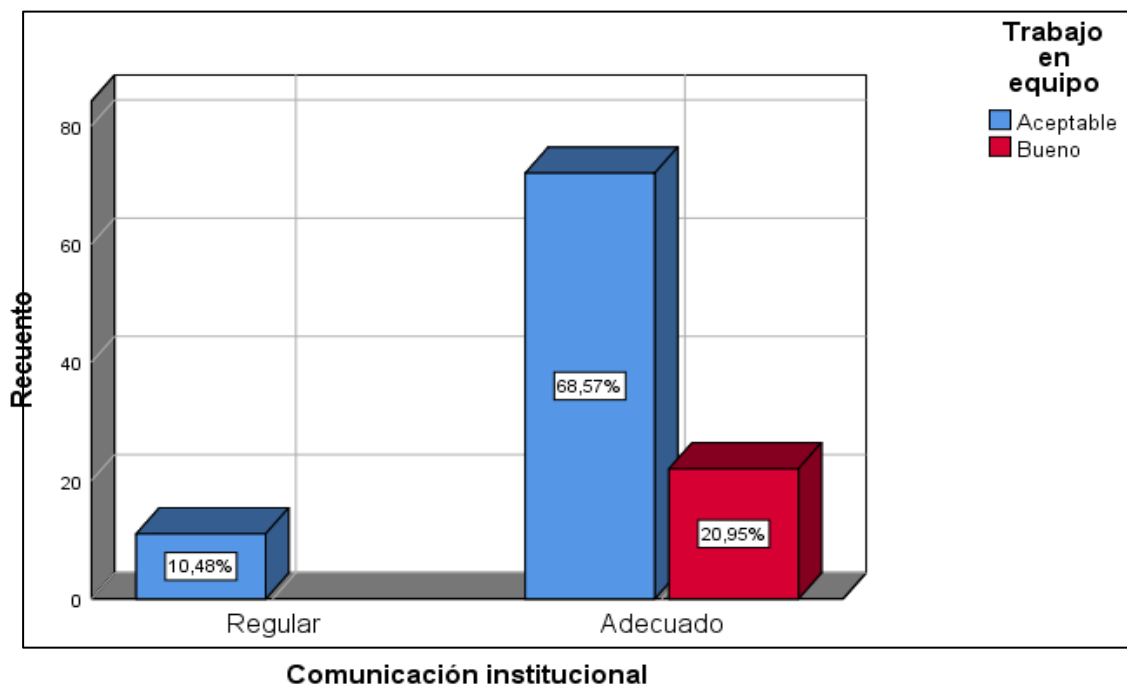
**Tabla 5**

*Tabla cruzada de comunicación institucional y trabajo en equipo*

			Trabajo en equipo			Total
			Malo	Aceptable	Bueno	
Comunicación institucional	Inadecuado	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	11	0	11
		% del total	0,0%	10,5%	0,0%	10,5%
	Adecuado	Recuento	0	72	22	94
		% del total	0,0%	68,6%	21,0%	89,5%
Total		Recuento	0	83	22	105
		% del total	0,0%	79,0%	21,0%	100,0%

**Figura 1**

*Comunicación institucional y trabajo en equipo*



De la tabla 5 y figura 1, se puede concluir que del 100% (105) de docentes participantes, el 10.5% mencionó que la comunicación institucional se encuentra en nivel regular, de los cuales el mismo 10.5% percibió al trabajo en equipo en nivel aceptable, asimismo, el 89.5% manifestó que la comunicación institucional se ubica en nivel adecuado, de los cuales el 68.6% manifestó que el trabajo en equipo se percibe en nivel aceptable y el 21.0% en nivel bueno.

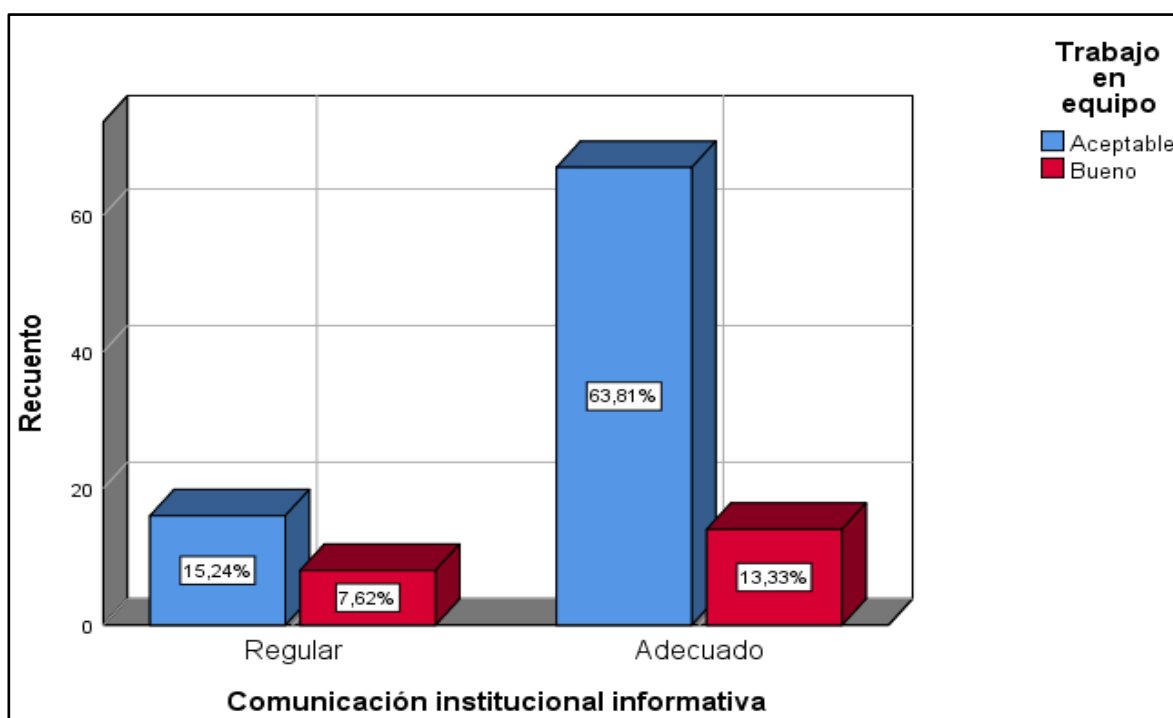
**Tabla 6**

*Tabla cruzada de comunicación institucional informativa y trabajo en equipo*

			Trabajo en equipo			Total
			Malo	Aceptable	Bueno	
Comunicación institucional informativa	Inadecuado	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	16	8	24
		% del total	0,0%	15,2%	7,6%	22,9%
	Adecuado	Recuento	0	67	14	81
		% del total	0,0%	63,8%	13,3%	77,1%
Total		Recuento	0	83	22	105
		% del total	0,0%	79,0%	21,0%	100,0%

**Figura 2**

*Comunicación institucional informativa y trabajo en equipo*



De la tabla 6 y figura 2, se puede concluir que del 100% (105) de docentes participantes, el 22.9% precisó que la comunicación institucional informativa se encuentra en nivel regular, de los cuales el 15.2% percibió al trabajo en equipo en nivel aceptable y el 7.6% en bueno, asimismo, el 77.1% manifestó que la comunicación institucional informativa se ubica en nivel adecuado, de los cuales el 63.8% manifestó que el trabajo en equipo se percibe en nivel aceptable y el 13.3% en nivel bueno.

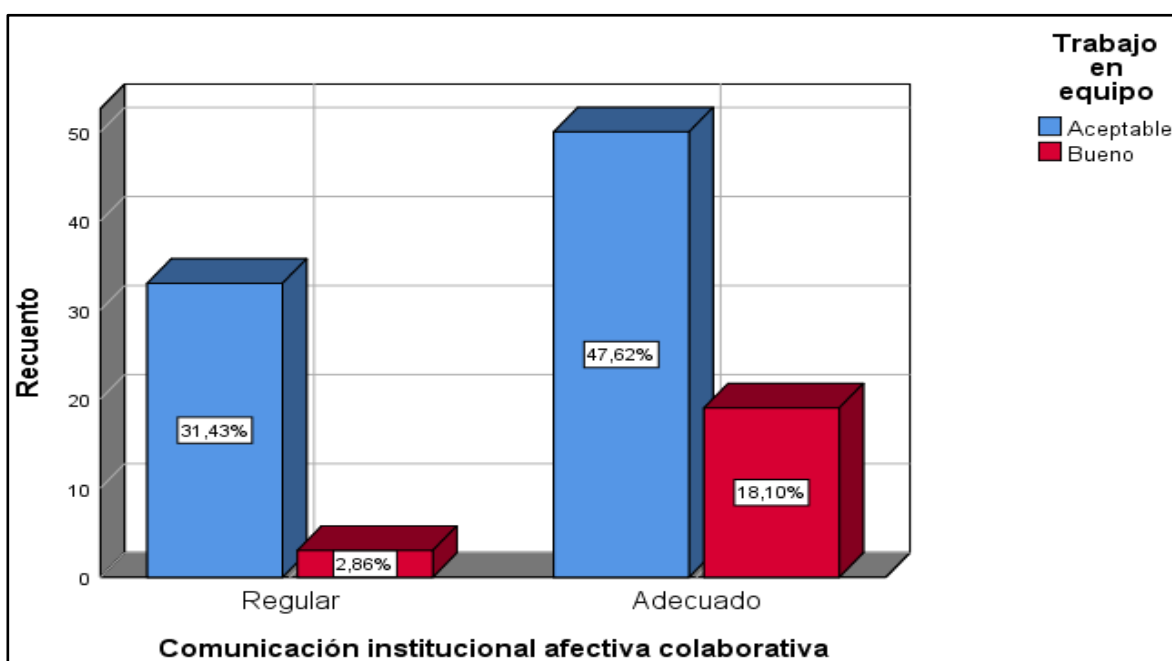
**Tabla 7**

*Tabla cruzada de comunicación institucional afectiva - colaborativa y trabajo en equipo*

			Trabajo en equipo			Total
			Malo	Aceptable	Bueno	
Comunicación institucional afectiva colaborativa	Inadecuado	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	33	3	36
		% del total	0,0%	31,4%	2,9%	34,3%
	Adecuado	Recuento	0	50	19	69
		% del total	0,0%	47,6%	18,1%	65,7%
Total		Recuento	0	83	22	105
		% del total	0,0%	79,0%	21,0%	100,0%

**Figura 3**

*Comunicación institucional afectiva - colaborativa y trabajo en equipo*



De la tabla 7 y figura 3, se puede concluir que del 100% (105) de docentes participantes, el 34.3% afirmó que la comunicación institucional afectiva colaborativa se encuentra en nivel regular, de los cuales el 31.4% percibió al trabajo en equipo en nivel aceptable y el 2.9% en bueno, asimismo, el 65.7% manifestó que la comunicación institucional afectiva colaborativa se ubica en nivel adecuado, de los cuales el 47.6% manifestó que el trabajo en equipo se percibe en nivel aceptable y el 18.1% en nivel bueno.

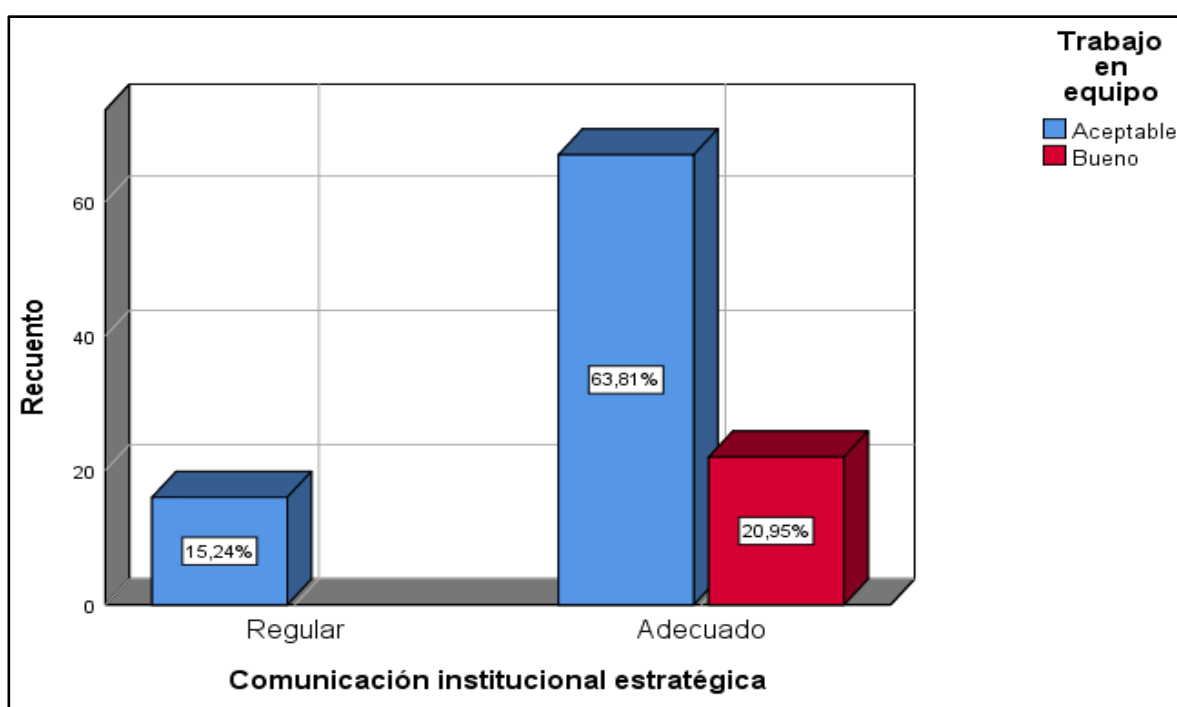
**Tabla 8**

*Tabla cruzada de comunicación institucional estratégica y trabajo en equipo*

			Trabajo en equipo			Total
			Malo	Aceptable	Bueno	
Comunicación institucional estratégica	Inadecuado	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	16	0	16
		% del total	0,0%	15,2%	0,0%	15,2%
	Adecuado	Recuento	0	67	22	89
		% del total	0,0%	63,8%	21,0%	84,8%
Total		Recuento	0	83	22	105
		% del total	0,0%	79,0%	21,0%	100,0%

**Figura 4**

*Comunicación institucional estratégica y trabajo en equipo*



De la tabla 8 y figura 4, se puede concluir que del 100% (105) de docentes participantes, el 15.2% mencionó que la comunicación institucional estratégica se encuentra en nivel regular, de los cuales el mismo 15.2% percibió al trabajo en equipo en nivel aceptable, asimismo, el 84.8% manifestó que la comunicación institucional estratégica se ubica en nivel adecuado, de los cuales el 63.8% manifestó que el trabajo en equipo se percibe en nivel aceptable y el 21.0% en nivel bueno.



### Prueba de normalidad

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) la prueba de normalidad, permite evidenciar si los datos de las variables proceden de una distribución normal, dentro de las cuales se encuentra la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la de Shapiro-Wilk; en tal sentido, para poder realizar una interpretación de los datos se tiene en cuenta los valores de p-valor; la misma que establece que si es mayor o igual a 0,05 si existe normalidad y si resulta menor no es normal.

Ho= La muestra proviene de una distribución normal.

Ha= La muestra no proviene de una distribución normal

Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Si  $\alpha > 0,05$  no se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Cabe señalar, que los resultados de la prueba de normalidad por Kolmogorv-Smirnov al ser una muestra mayor a 50, se pudo evidenciar que los datos de la variable clima institucional proceden de una distribución no normal ( $\alpha < 0,05$ ) y respecto a los datos de la variable trabajo en equipo proceden de una distribución normal ( $\alpha > 0,05$ ), en tal sentido, se concluyó en utilizar para la prueba de hipótesis a la regresión logística ordinal, por ser una prueba no paramétrica (Anexo X).

### Prueba de regresión logística ordinal

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) la regresión logística se emplea cuando se desea moldear la variable dependiente en función de la variable independiente o predictor. Si la variable solo tiene dos categorías se emplea la regresión logística dicotómica (binaria) y si tiene más de dos categorías se utiliza la regresión logística politómica. En el presente trabajo como la variable de trabajo está asociado a una variable nominal se ha empleado la regresión logística ordinal, es decir, categorías con jerarquías. La regresión logística está ubicado al interior de los modelos llamados discreta, que hace mención a una variable dependiente cualitativa.

$$f(\gamma_j(X)) = \log \left[ \frac{\gamma_j(X)}{1 - \gamma_j(X)} \right] =$$
$$= \log \left[ \frac{P(Y \leq y_j : X)}{P(Y > y_j : X)} \right] = \alpha_j + \beta X, \quad j = 1, 2, \dots, k - 1$$

Cabe señalar que el análisis de la RLO implica la minimización de las diferencias de la suma cuadrática entre la variable dependiente y una combinación ponderada de la variable independiente (predictora), siendo los coeficientes estimados el reflejo de cómo los cambios de la variable independiente influyen en la respuesta.

Respecto a la especificación del modelo de RLO, se encuentra establecido el supuesto de rectas paralelas, por tal motivo, se percibe la necesidad de ser verificada por medio de una prueba estadística que es menos de dos veces el logaritmo de la verosimilitud de los estimadores.

### **Consideraciones para la prueba de hipótesis**

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) precisan que consiste en someter a contrastación de una realidad, o sea, la persona que investiga somete a prueba aquello que ha precisado en su hipótesis, para ello establece un técnica de contrastación, si su hipótesis planteada concuerda o no con la información empírica; en este sentido, solo se pueden dar dos probabilidades: o bien la hipótesis puede ser apoyada por las informaciones empíricas por lo tanto confirmada, o en todo caso la hipótesis no corresponde con las informaciones empíricas por lo que se puede des confirmar o refutar.

### **Decisión estadística**

La decisión estadística se realizó teniendo en cuenta el método del p-valor  
Rechazar  $H_0$  si valor  $-p < \alpha$   
Donde  $\alpha$  representa el nivel de significancia

### **Nivel de significancia**

En la presente investigación se tomó en cuenta el nivel de significancia del 95%. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) el valor del grado de confianza es la posibilidad para el cálculo que se ha realizado que coincide con lo planeado, o sea, que se encuentre al interior de un intervalo calculado y determinado

### **Decisión**

$\text{Sig} > 0,05$  no se rechaza la hipótesis  $H_0$

$\text{Sig} < 0,05$ , se rechaza la hipótesis  $h_0$

### **Hipótesis general.**

Ho: No existe incidencia significativa de la comunicación institucional en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.

Ha: Existe incidencia significativa de la comunicación institucional en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021

**Tabla 9**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	10,175			
Final	4,670	5,505	1	,019

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, se muestra el informe de ajuste de modelo, donde el resultado del logaritmo de verosimilitud-2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 5,505 y un p-valor=0,019<0,05, lo que permitió no rechazar la hipótesis nula y afirmar que el modelo no es el apropiado, asimismo, se concluyó que no existe incidencia de la comunicación institucional en el trabajo en equipo.

**Tabla 10**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,051
Nagelkerke	,080
McFadden	,051

Función de enlace: Logit.

Respecto a los hallazgos mostrados del Pseudo R<sup>2</sup>, de acuerdo con Cox y Snell la comunicación institucional solo explica el 5.1% del trabajo en equipo y respecto a Nagelkerke, el modelo solo explica el 8.0% del trabajo en equipo.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia significativa de la comunicación institucional informativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021

Ha: Existe incidencia significativa de la comunicación institucional informativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021

### Tabla 11

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	10,503			
Final	7,836	2,667	1	,102

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se muestra el informe de ajuste de modelo, donde el resultado del logaritmo de verosimilitud-2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 2,667 y un p-valor=0,102>0,05, lo que permitió no rechazar la hipótesis y nula y afirmar que el modelo no es el apropiado, asimismo, se concluyó que la no existe incidencia de la comunicación institucional informativa en el trabajo en equipo.

### Tabla 12

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,025
Nagelkerke	,039
McFadden	,025

Función de enlace: Logit.

Respecto a los hallazgos mostrados del Pseudo R<sup>2</sup>, de acuerdo con Cox y Snell la comunicación institucional informativa explica el 2.5% del trabajo en equipo y respecto a Nagelkerke, el modelo explica el 3.9% del trabajo en equipo.

### **Hipótesis específica 2**

Ho: No existe incidencia significativa de la comunicación institucional afectiva colaborativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021

Ha: Existe incidencia significativa de la comunicación institucional afectiva colaborativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021

**Tabla 13**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	13,306			
Final	7,375	5,930	1	,015

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se muestra el informe de ajuste de modelo, donde el resultado del logaritmo de verosimilitud-2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 5,930 y un p-valor=0,015<0,05, lo que permitió rechazar la hipótesis y nula y afirmar que el modelo es el apropiado, asimismo, se concluyó que existe incidencia de la comunicación institucional afectiva colaborativa en el trabajo en equipo.

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,055
Nagelkerke	,086
McFadden	,055

Función de enlace: Logit.

Respecto a los hallazgos mostrados del Pseudo R<sup>2</sup>, de acuerdo con Cox y Snell la comunicación institucional afectiva colaborativa explica el 5.5% del trabajo en equipo y respecto a Nagelkerke, el modelo explica el 8.6% del trabajo en equipo.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe incidencia significativa de la comunicación institucional estratégica en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021

Ha: Existe incidencia significativa de la comunicación institucional estratégica en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021

**Tabla 15**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	12,909			
Final	4,653	8,256	1	,004

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se muestra el informe de ajuste de modelo, donde el resultado del logaritmo de verosimilitud-2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 8,256 y un p-valor=0,004<0,05, lo que permitió rechazar la hipótesis y nula y afirmar que el modelo es el apropiado, asimismo, se concluyó que existe incidencia de la comunicación institucional estratégica en el trabajo en equipo.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	,076
Nagelkerke	,118
McFadden	,077

Función de enlace: Logit.

Respecto a los hallazgos mostrados del Pseudo  $R^2$ , de acuerdo con Cox y Snell la comunicación institucional estratégica explica el 7.6% del trabajo en equipo y respecto a Nagelkerke, el modelo explica el 11.8% del trabajo en equipo.

## V. DISCUSIÓN

Al realizar el análisis de los datos recogidos se ha podido encontrar que el nivel de comunicación institucional de acuerdo a la percepción de los docentes en un 89.5% es adecuado de los cuales el 68.6% del trabajo en equipo se encuentra en un nivel aceptable; por otro lado en cuanto a los datos inferenciales se ha encontrado que el logaritmo de verosimilitud-2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 5,505 y un p-valor=0,000<0,05, lo que permitió no rechazar la hipótesis nula y afirmar que el modelo no es el apropiado, por lo que se deduce que no existe incidencia de la comunicación institucional en el trabajo en equipo.; estos resultados tienen similitud con Triana y Pérez (2016) quienes afirman que la comunicación institucional como una herramienta aplicada adecuadamente genera mayor interrelación entre los directores y profesores en un 80%, la misma que se convierte en una estrategia apropiadas para mejorar las interrelaciones institucionales, pues fomenta el trabajo interdisciplinario porque se conforman por profesores de distintas áreas; de la misma corrobora estos resultados. Sin embargo, tienen ciertas diferencias con Castillo et al (2020) porque precisaron que el trabajo en equipo en un 72% ayuda al desarrollo de las actitudes, habilidades de liderazgo y comunicación, opinión, respeto, así como la cooperación y colaboración y sobre todo para poder resolver los problemas; también tiene diferencias con Caicedo (2019) al manifestar que el trabajo en equipo está vinculado en forma directa a la acción de cooperación de un determinado grupo en un 64% , esto permite un nivel apropiado de identificación porque se sienten parte de ella y que les ayuda a realizar la tarea y permite superar los sentimientos de agresión, indiferencia y hostilidad que se dan a conocer como obstáculos de trabajo en conjunto. No debemos olvidar lo que afirma Castillo et al (2020) indicando que todos los aprendizajes que se planifican por los profesores ayuda a fortificar los comportamientos personales que ayudan al desempeño profesional y personal; el trabajo en equipo ayuda al desarrollo de las actitudes, habilidades de liderazgo y comunicación, opinión, respeto, así como la cooperación y colaboración y sobre todo para poder resolver los problemas, se debe tener en cuenta que la comunicación institucional es uno de los elementos fundamentales que permite a los docentes que laboran en las instituciones educativas a mejorar no solo los aprendizajes de los estudiantes, sino también sus distintas habilidades



como liderazgo, habilidades directivas, entre otros; así también lo entiende Panera (2016) pues consideraron a la comunicación institucional como uno de los elementos fundamentales que proporciona un buen entendimiento, conforme se va realizando las innovaciones en la manera de comunicarse, las instituciones vienen incluyendo como componente elemental al interior del desarrollo de la planificación estratégica, logrando a través de ella un efecto positivo de la comunicación utilizada, con efectos claros que permiten una mejor competencia, permitiendo lograr los propósitos que se han formulado, motivando a los integrantes de la institución, al mismo tiempo comprometerlos a emplear las actividades pertinentes para que se sientan parte de la actividad que están realizando

En cuanto a la comunicación institucional informativa se ha establecido que para un 77.1% de docentes ésta es adecuada de los cuales el 63.8% de docentes afirman que el trabajo en equipo es aceptable; en cuanto a los datos inferenciales se ha encontrado que el logaritmo de verosimilitud-2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 2,667 y un p-valor=0,102>0,05, lo que permitió no rechazar la hipótesis y nula y afirmar que el modelo no es el apropiado, por lo que se deduce no existe incidencia de la comunicación institucional informativa en el trabajo en equipo estos resultados son corroborados por Lerís et al (2016) pues afirma que no existe diferencias estadísticas significativas en los resultados del grupo control y la experimental en cuanto a la preferencia de estilos de aprendizaje en un 67%; sin embargo, ha podido identificar que el método que se emplea en la formación influye en el trabajo en equipo esto a razón de que existe una gran mejora en rendimiento de distintas asignaturas de la carrera; también corrobora estos resultados De la Cruz (2019) afirmando que el trabajo colaborativo los docentes se encuentran en un nivel deficiente en un 82%; Sin embargo, tienen ciertas diferencias con Betancourt (2016) quien indica que el trabajo en equipo viene a constituir una herramienta muy poderosa que ayuda a fortificar el clima organizacional y realizar las actividades cotidianas por los empleados de manera eficaz y eficiente en un 71%, logrando resultados muy positivos que tienen una repercusión en el funcionamiento apropiado de la empresa; por su parte, Guerra (2019) encuentra ciertas contradicciones con los resultados, pues en un estudio realizado encontró que existe una fuerte incidencia entre el liderazgo y el trabajo en equipo con una

significativa bilateral de 0,000 inferior a 0,05 y un valor r de 0,781. Es necesario tener en cuenta que tanto la comunicación institucional y el trabajo en equipo son elementos principales para mejorar las acciones de los docentes en las aulas, así también lo entienden Rodiles y Viel (2016) para estos autores la comunicación institucional tiene un papel fundamental en las instituciones, ya que más que dar a conocer pensamientos, ideas y de ayudar al entendimiento; la comunicación institucional otorga una oportunidad a la institución de socializar y conocer ideas y experiencias para lograr propósitos en los distintos trabajos en equipo, entre ellos, lograr mejor participación entre los integrantes de la institución para lograr ideas y lograr un prestigio en la institución.

En cuanto a la comunicación institucional afectiva – colaborativa de acuerdo a un 65.7% de docentes esta se encuentra en un nivel adecuado de los cuales el 47.6% de docentes precisan que el trabajo en equipo es aceptable; tomando en cuenta los datos inferenciales el logaritmo de verosimilitud-2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 5,930 y un p-valor=0,015<0,05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y afirmar que el modelo es el apropiado, por lo que se concluye que existe incidencia de la comunicación institucional afectiva colaborativa en el trabajo en equipo estos resultados tienen cierta similitud con Alvarado (2016) quien da a conocer que las dimensiones estudiadas del trabajo en equipo tienen escasa relación con los factores de liderazgo empleados por los docentes de las instituciones educativas en un 57%, también corrobora estos resultados Puertas (2019) pues indica que su estudio realizado encontró que el trabajo en equipo empleado por los docentes de las instituciones educativas tienen una concomitancia directa y significativa con las habilidades directivas en un 87%; sin embargo, tiene diferencias con Lucero (2017) quien afirma que los resultados encontrados en su estudio le permiten indicar que el trabajo en equipo incide directamente en la satisfacción de los docentes que laboran en las instituciones educativas en un 88%. De acuerdo a los resultados que han encontrado distintos autores debemos indicar que la comunicación institucional es uno de los factores indispensables que utiliza los docentes en las aulas para llegar a los estudiantes, así también lo entiende Villar (2017) pues considera que la comunicación institucional es un sistema que permite ejecutar actividades precisas, tratando de buscar la participación activa de las personas y cumpliendo diversas

funciones. Esta definición tiene en cuenta cuatro conceptos que están relacionados; se puede destacar el papel de informar que tiene mucha relación con la toma de decisiones y la solución de las dificultades, permitiendo una ejecución del trabajo constante; por otro lado, está la función de controlar, es decir, la manera de comportarse las personas en la institución; asimismo toma en cuenta la motivación, que consiste en una explicación a los integrantes de lo que deben realizar, de qué manera realizarlo y de qué forma se podría mejorar; finalmente está la explicación emotiva, que da a conocer las necesidades y sentimientos en la institución

En cuanto a la comunicación institucional estratégica un 84.8 de docentes indica que ésta es adecuada de los cuales el 63.8% de docentes precisan que el trabajo en equipo es aceptable; considerando los datos inferenciales el logaritmo de verosimilitud-2 indicó que el modelo tuvo un chi-2 de 8,256 y un p-valor=0,004<0,05, lo que permitió rechazar la hipótesis y nula y afirmar que el modelo es el apropiado, asimismo, por lo que se deduce que existe incidencia de la comunicación institucional estratégica en el trabajo en equipo; teniendo en cuenta los resultados de comunicación institucional estos resultados son corroborados por con Triana y Pérez (2016) quienes indican que la comunicación institucional empleado adecuadamente en las instituciones educativas tiene un efecto positivo en un 80% pues se convierte en una poderosa herramienta de gestión institucional, porque asegura una sostenibilidad de empleo como instrumentos de gestión directiva. Cuando se realiza un estudio con referencia a la comunicación institucional y el trabajo en equipo no se debe dejar de lado el papel fundamental que cumple en la actualidad el trabajo en equipo, pues se ha convertido en una herramienta principal para lograr objetivo comunes en las distintas instituciones educativas, así también lo entiende Sánchez (2021) quien afirma que en la actualidad ha emergido una forma de trabajo distinto que permite una gestión del trabajo del hombre que tiene que ver con la implantación de equipos de trabajo que debe sustituir a la obsoleta forma de trabajo individual. Esta filosofía del trabajo en equipo emplea dinámicas que la hacen singulares, pues explotan la diversidad en complementos para poder desarrollar procesos sinérgicos que son capaces de aumentar resultados institucionales y a su vez, aumentan la satisfacción de los directivos y trabajadores; así también lo entiende Reza (2015) ya que el trabajo en

equipo para él viene a ser la congregación de varios individuos que actúan de manera interdependiente y uniformemente para poder cumplir los objetivos comunes. Según el autor un grupo es más que la suma de personas, la comunicación entre estos integrantes generar nuevas propiedades y fuerzas que deben estudiarse e identificarse consigo mismas.

Haciendo una reflexión general con respecto a la comunicación institucional se debe indicar que este aspecto en las instituciones educativas refuerza tener una visión general de cómo está funcionando o se está empleando en las instituciones educativas, por otro lado, se debe precisar si existe reciprocidad entre las instituciones educativas que los emplean y los docentes que laboran en ellas, pues como se sabe dar a conocer una imagen institucional o una reputación depende mucho del tipo de comunicación que existe en ellas, por lo tanto, el conocimiento teórico y de cómo se emplean pueden permitir a las instituciones educativas alcanzar ciertas diferencias de competitividad en cuanto a la mejora del clima institucional, la integración de sus estudiantes en cuanto a la puesta en práctica los valores propias de la institución sobre todo en contextos educativos.

Cuando se pone en práctica en las instituciones educativas como una estrategia es muy importante que se debe salir de la institución e ir al encuentro de los usuarios y generar relaciones o vínculos empleando los diversos canales, con el fin de lograr una eficiencia en cada uno de los mensajes que se da. En ese sentido, es necesario conocer a nuestros usuarios esto nos permitirá estar en condiciones de dar respuestas apropiadas y serenas debidamente pensadas.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se ha establecido que no existe una incidencia de la comunicación institucional en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, 2021; a pesar de tener un  $p\text{-valor}=0,000<0,05$ , lo que permitió no rechazar la hipótesis nula y afirmar que el modelo no es el apropiado.

**SEGUNDA:** Se determinó que no existe una incidencia entre la comunicación institucional informática y el trabajo en equipo de los docentes de las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021; teniendo en cuenta un  $p\text{-valor}=0,102>0,05$ , lo que permitió no rechazar la hipótesis y nula y afirmar que el modelo no es el apropiado

**TERCERA:** Se determinó que existe incidencia de la comunicación institucional afectiva colaborativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021, teniendo en cuenta un  $p\text{-valor}=0,015<0,05$ , lo que permitió rechazar la hipótesis nula y afirmar que el modelo es el apropiado

**CUARTA:** Se llegó a determinar que existe incidencia de la comunicación institucional estratégica en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021; teniendo en cuenta un  $p\text{-valor}=0,004<0,05$ , lo que permitió rechazar la hipótesis y nula y afirmar que el modelo es el apropiado.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A los integrantes del Ministerio de Educación que prioricen en sus normativas el fortalecimiento de la comunicación institucional como eje principal para mejorar el clima institucional y el trabajo en equipo en las diferentes instituciones educativas, donde no se está empleando técnicas para poder mejorar la comunicación institucional y por consiguiente el trabajo en equipo de esta manera poder lograr una educación de calidad acorde a las nuevas exigencias educativas.

**SEGUNDA:** A los funcionarios de la UGEL Caylloma diseñar estrategias acerca de las habilidades comunicacionales y trabajo en equipo en las diferentes instituciones de su jurisdicción para fortalecer la participación constante y activa de todos los docentes que laboran en su ámbito, delegando la ejecución de estas estrategias a los directores de las instituciones educativas considerando las actividades que involucren el éxito educativo

**TERCERA:** A todos los directores de las instituciones educativas del distrito de Chivay realizar taller de coaching, espacios de inter aprendizaje, capacitaciones, intercambios de experiencias, así como actualizaciones para sus docentes que laboran en sus instituciones educativas para poder mejorar las habilidades comunicacionales y sobre todo el trabajo en equipo de todos los docentes de esta manera se podrá fortificar las habilidades de los docentes para poder laborar con fines institucionales y no individuales.

**CUARTA:** A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Chivay realizar investigaciones acerca de las variables estudiadas realizando los ajustes pertinentes a los instrumentos empleados de acuerdo a sus realidades con el propósito de que los puedan aplicar en contextos distintos con el fin de lograr una educación de calidad sobre la base de un trabajo en equipo, solo de esta manera se podrá generalizar los resultados y luego aplicarlas en cualquier contexto.

## REFERENCIAS

- Aldana, J., & Piña, J. (2017). Calidad de servicios prestados al cliente por instructores en los gimnasios. *Arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 2(3), 172-173.  
[https://www.researchgate.net/publication/330853820\\_CALIDAD\\_DEL\\_SERVICIO\\_PRESTADO\\_AL\\_CLIENTE\\_POR\\_LOS\\_INSTRUCTOR\\_ES\\_DE\\_GIMNASIOS](https://www.researchgate.net/publication/330853820_CALIDAD_DEL_SERVICIO_PRESTADO_AL_CLIENTE_POR_LOS_INSTRUCTOR_ES_DE_GIMNASIOS)
- Alvarado, N. (2016). *Liderazgo estratégico y trabajo en equipo en profesores de la Universidad del Callao*. Lima: Tesis doctoral Universidad Inca Garcilaso de la Vega.  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/782/T\\_DOCTORADO%20EN%20PSICOLOG%c3%8dA\\_09042526\\_ALVARADO\\_BRAVO\\_NESTOR\\_MARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/782/T_DOCTORADO%20EN%20PSICOLOG%c3%8dA_09042526_ALVARADO_BRAVO_NESTOR_MARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrios, N. (2014). El aula un escenario para trabajar en equipo. *Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente en todo Chile*,  
[https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/229/edu2\\_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/229/edu2_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson. Tercera edición.
- Betancourt, F. (2016). *Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano*. Esmeraldas - Ecuador: Tesis de maestría Universidad Católica del Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/645/1/BETANCOURT%20AGUILAR%20%20FREDDY%20LEONARDO.pdf>
- Brunner, G. e. (2019). *Calidad de trabajo en equipo en reuniones multidisciplinarias*. México: Mc Graw Hill.
- Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo. Clave del éxito de las instituciones. *FIPCAEC*, 19. núm 10. vol4, año 4  
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>

- Casper, W. (2017). *Enseñar más allá del tema Enseñar habilidades de trabajo en equipo en niveles superiores*. México. Mc Graw Hill
- Castillo, R., & otros. (2020). Aprendizaje adquirido en trabajo en equipo. Percepciones de docentes y estudiantes. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades CHAKIÑAN*. Núm 12, 81-94  
<https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/411/349> .
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Buenos Aires - Argentina: Teseo.
- Corrales, A., & otros. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. *Enseñanza e investigación en psicología*, 22(1).  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Cruz, M. (2018). *El trabajo en equipo en las instituciones educativas*. Lima: San Marcos.
- De la Cruz, J. (2019). *Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa*. Trujillo: Tesis de maestría. UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42499/De%20la%20Cruz\\_GJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42499/De%20la%20Cruz_GJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos ISSN 1990-8644*, Vol 15, Núm. 69 p. 10.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>.
- Garrido, F. (2018). *Comunicación organizacional*. México: Comuniteca.
- Giraldo, A. e. (2018). *Trabajo colaborativo para mejorar la calidad de enseñanza*. Bogotá: Magisterio.
- Guerra, S. (2019). *Liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo*. Huacho: tesis de maestría. Universidad José Sánchez Carrión.



<http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3153/GUERREIRO%20SANTA%20MARIA%20SHEYLA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Guerrero, A. (2018). *Trabajo en equipo, una necesidad fundamental*. Lima: San Marcos.

Hernández, A., & otros. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Alicante: Área de Innovación y Desarrollo S.L.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F.: McGRAW-HILL.

Hernández, S., & otros. (2016). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.

Huerta, M. (2014). *Desarrollo de habilidades creativas*. México: Pearson Educación.

Iberoamericana, C. (2017). *Trabajo en equipo*. Caracas: federación internacional de fe y alegría. <http://otrasvoceseneducacion.org/wp-content/uploads/2019/11/MemoriaFIFYA018-Espanol.pdf>.

Lerís, D. e. (2017). Trabajo en equipo y estilos de aprendizaje en educación superior. *Complutense de Educación*, 28(4) 2017: 1267-1284. 18 pag. [file:///C:/Users/HP/Downloads/51722-Texto%20del%20art%C3%ADculo-115950-1-10-20171005%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/51722-Texto%20del%20art%C3%ADculo-115950-1-10-20171005%20(2).pdf)

López, A. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Madrid: Universidad de Complutense de Madrid.

Lucero, S. (2017). *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores INEI*. Lima - Perú: Tesis de Maestría. UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/Lucero\\_ASE.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/Lucero_ASE.pdf?sequence=1).

- Maisy, M. (2019). El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital. *Universidad Nacional de San Martín*, 88. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20MM.pdf>.
- Mejía, N. (2014). *Indicadores de Eficiencia y Eficacia en los procesos*. Barcelona: Octaedro.
- Melchor, F., & García, O. (2016). Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e investigación*, 21(2), 183 - 194. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Moganty, A., & Mohanty, S. (2018). El impacto de la comunicación y la dinámica de grupo en eficacia del trabajo en equipo. *Academia de diario de gestión estratégica*, 17(4), 1-14. <https://www.abacademies.org/articles/The-impact-of-communication-and-group-dynamics-1939-6104-17-4-251.pdf>
- Mustafa, G., & otros. (2017). Orientación al trabajo en equipo y personal. *Revista de psicología industrial*, 43(1), 1-13. <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/1446/2183>.
- Ocampo, M. (2011). *Comunicación organizacional*. Madrid: UOC.
- Olaz, A. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de las competencias*. Madrid - España: Narcea. S.A. ediciones.
- Panera, G. (2016). *La comunicación en la gestión de las instituciones*. México: Editores siglo XXI.
- Parra, J. (2016). Realismo crítico: una alternativa en el análisis social. *Revista de Sociedad y Economía*, 125. <https://www.redalyc.org/pdf/996/99647007010.pdf>.
- Pezo, C. e. (2017). *Filosofía de la Comunicación con enfoque académico*. Guayaquil: Grupo Compás.

- Puertas, A. (2019). *habilidades directivas y trabajo en equipo docentes en instituciones educativas de Trujillo*. Trujillo: Tesis de maestría. UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37210/puertas\\_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37210/puertas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ramírez, J. (2014). Metodología de la investigación. *Magisterio*.
- Rando, A. (2016). Trabajo en equipo *Revista médica uruguaya* 322(1) 59-67 . <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rmu/v32n1/v32n1a08.pdf> .
- Reza, T. (2015). *Generalidades del trabajo en equipo*. México: Mc Graw Hill.
- Robins, G. y. (2017). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Magisterio.
- Rodrich, R. (2012). *Fundamentos de la comunicación: Una aproximación histórica y conceptual de la profesión*. *Revista de comunicación*, 28. <https://revistadecomunicacion.com/pdf/2012/Art212-234.pdf>.
- Rodriles, H., & Viel, k. (2016). *Fundamentos de la comunicación institucional*. México: Mc Graw Hill.
- Rojas, M., & otros. (2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en los trabajos en equipo*. *Revista Espacios*, Vol 39, Nº 06 año 2018. pp. 11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.
- Ros Guasch, J. (2016). *Análisis de los roles del trabajo en equipo*. Barcelona: E GRAO.
- Ruis, F. (2020). *Organización docente y formación de equipos de trabajo*. *Revista de investigación y cultura* Vol.8, núm. 1, 41-50. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5217/521758809016/html/index.html>.
- Rydenfalt, C., & Otros. (2017). *Organización para el trabajo en equipo en Sanidad*. México. Mc Graw Hill
- Sánchez, J. (2021). *Fundamentos del trabajo en equipo para equipos de trabajo*. Barcelona. EGRAO.

- Soto, S. (2018). *Variables, dimensiones e indicadores en una tesis*. México: Mc Graw Hill.
- Torres, M. (2014). *Las tres dimensiones de comunicación organizacional*. México. Mc Graw Hill
- Triana, M., & Pérez, N. (2016). *Fortalecimiento de la comunicación organizacional entre docentes y directivos*. Bogotá: Tesis de maestría. Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9733/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tuesta, N. (2013). *Autoevaluación de la calidad de la comunicación organizacional*. Chiclayo: UC santo Torobio de Mogrovejo.
- Ulbod, A. (2016). *Gestión de la comunicación en instituciones superiores*. Madrid: Pearson Ediciones.
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo base para el desarrollo sostenible del docente. *Docencia*, 104. <http://www.denisevaillant.com/wp-content/uploads/2018/09/Aprendizaje-Colaborativo-2016.pdf>.
- Valdiviezo, C. (2016). *La efectividad del trabajo en equipo*. Lima: San Marcos.
- Vargas, Z. (2016). La investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*, 12. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>.
- Villar, W. (2017). *Comunicación corporativa*. Valencia - España: Tirant Humanidades.
- Zuluaga, M. (2011). *Trabajo en equipo*. Colombia. Magisterio

# **ANEXOS**

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TÍTULO:</b> Comunicación institucional y trabajo en equipo de docentes de las instituciones educativas de Chivay - Arequipa 2021						
<b>AUTOR:</b> Noemy Susana Medina Champi						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<b>General:</b>	<b>General:</b>	<b>General:</b>	<b>Variable independiente: Comunicación institucional</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles/rangos</b>
¿De qué manera la comunicación institucional incide en el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021?	Determinar la incidencia de la comunicación institucional en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.	Existe incidencia significativa de la comunicación institucional en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.	D1: Informativa	Recepción de información	02	Niveles  Adecuado Regular Inadecuado
				Lenguaje empleado	02	
				Gestión de información	03	
				Responsabilidad	03	
¿De qué manera la comunicación institucional informativa incide en el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021?	Determinar la incidencia de la comunicación institucional informativa en el trabajo en equipo de los docentes de las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.	Existe incidencia significativa de la comunicación institucional informativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.	D2: Afectiva colaborativa	Confianza y libertad en la comunicación	03	1: Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni
				Integración y coordinación	03	
				Responsabilidades institucionales	04	
			D3: Estratégica	Retroalimentación	02	

de Chivay, Arequipa 2021?				Información oportuna	02	en desacuerdo	
¿De qué manera la comunicación institucional afectiva colaborativa índice en el trabajo en equipo de docentes de las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021?	Determinar la incidencia de la comunicación institucional afectiva colaborativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.	Existe incidencia significativa de la comunicación institucional afectiva colaborativa en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.		Manejo de situaciones	03	4= De acuerdo	
				Sistema de comunicación	03	5= Totalmente de acuerdo	
				<b>Variable dependiente: Trabajo en equipo</b>			
¿De qué manera la comunicación institucional estratégica incide en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021?	Determinar la incidencia de la comunicación institucional estratégica en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.	Existe incidencia significativa de la comunicación institucional estratégica en el trabajo en equipo de docentes en las instituciones educativas de Chivay, Arequipa 2021.		D1: Coordinación	Dirección	06	Bueno Aceptable Malo
				D2: Confianza	Responsabilidad e intereses compartidos	04	
				D3: Compromiso	Lealtad	02	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
					Compromiso	02	
					Respeto	03	
				D4: Comunicación	Diálogo	02	
					Respeto	02	
D5: Complementariedad	Reconocimiento	03					
	Motivación	04					

<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística descriptiva e inferencial</b>
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativa</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental - causal</p> <p style="text-align: center;"><math>X_1 \rightarrow X_2</math></p> <p>Donde: <math>X_1</math> es la medida de la variable clima institucional; <math>X_2</math> es la medición del trabajo de en equipo y <math>\rightarrow</math> es el grado de influencia de la variable independiente sobre la dependiente.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo.</p>	<p><b>Población:</b> 105 docentes de las instituciones educativas del distrito de Chivay</p> <p><b>Muestra:</b> Muestra censal 105 docentes de las instituciones educativas del distrito de chivay</p> <p><b>Muestreo</b> Muestreo no probabilístico (intencional o de conveniencia)</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p><b>Comunicación institucional:</b> Cuestionario</p> <p><b>Trabajo en equipo:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de r Pearson</p>



**ANEXO 2**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Comunicación institucional	La comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio (Torres, 2014, p. 25)	Procesos, mensajes y medios que se involucran en dar a conocer la información por parte de la institución, esta se da mediante la información, el afecto y la estrategia que se emplea.	Informativa	Recepción de información	1= nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Lenguaje empleado	
				Gestión de la información	
				Responsabilidad	
			Afectiva colaborativa	Confianza y libertad en la comunicación	
				Integración y coordinación	
				Responsabilidades institucionales	
			Estratégica	Recibe retroalimentación	
				Información oportuna	
				Manejo de situaciones	
Sistema de comunicación					
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es todo aquel grupo de miembros de una institución organizados de una manera más apropiada posible, quienes son dirigidos	Grupo de individuos que trabajan de manera cooperativa para	Coordinación	Dirección	1= Muy en desacuerdo 2= en desacuerdo 3= Regular 4= de acuerdo
			Confianza	Responsabilidades e intereses compartidos	
			Compromiso	Lealtad	

	<p>por un individuo que hace de líder, la misma que realizará las acciones con el fin de lograr los propósitos de la institución. Cada integrante del equipo ejecuta una parte, pero todos realizan con un propósito común. Para lograr este propósito deben tener presente los tres elementos indispensables para saber de qué manera se trabaja en equipo (Maisy, 2019, pp. 70)</p>	<p>lograr un solo producto final teniendo en cuenta la comunicación, la innovación, participación, cooperación y espíritu de equipo.</p>		Compromiso	5= Muy de acuerdo
				Respeto	
			Comunicación	Diálogo	
				información	
			Complementariedad	Reconocimiento	
				Motivación	

### ANEXO 3

## CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

### INSTRUCCIONES:

Estimado (a) colega el presente instrumento tiene por objetivo recoger la percepción que tienen los docentes acerca de cómo se emplea la comunicación en las distintas instituciones educativas; esta información será de mucha utilidad para poder realizar el trabajo de investigación “Comunicación institucional y trabajo en equipo en las instituciones educativas de Chivay., Lea atentamente cada uno de los enunciados y marque la alternativa que, para Ud., sea la correcta. Toda la indagación emanada de la investigación será totalmente confidencial y anónima y solo se empleará para el referido estudio.

Muchas gracias por su colaboración.

*Noemy Susana Medina Champi*

1= Nunca	2= Casi nunca	3= a veces	4= Casi siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>INFORMATIVA</b>					
1	La información que le brinda la institución le ayuda realizar de manera eficiente su labor educativa					
2	Las sugerencias o comentarios que realiza sus superiores lo toman en cuenta					
3	Expreso mis ideas de manera clara y fluida con mis colegas					
4	La comunicación entre compañeros del mismo nivel es abierta					
5	Comparten sus informaciones con sus pares sin ninguna restricción					
6	Mantienen una comunicación fluida y continua con sus pares					
7	Cuando se trata de temas de mucha importancia y de interés participa dando sus opiniones.					
8	Gestiona la comunicación de acuerdo a las necesidades e intereses de la institución					

9	Tiene ciertas responsabilidades en la forma cómo se realiza la comunicación en la institución					
10	Informa las acciones realizadas como parte de su labor pedagógica					
	<b>AFECTIVA COLABORATIVA</b>					
11	Presta la atención apropiada a los comunicados que se dan en la institución.					
12	Cuando se trata de dar solución a los problemas institucionales, tiene libertad de expresar sus ideas.					
13	Tiene suficiente confianza con compañeros de trabajo para tratar temas personales					
14	Cree que existe un clima de confianza entre todos los docentes					
15	Se siente comprometido con las actividades pedagógicas para lograr los objetivos planificados					
16	Existe coordinación entre todos los que laboran en distintas áreas					
17	La comunicación con sus colegas se realiza de manera directa y clara					
18	Brinda sugerencias y alternativas para mejorar la comunicación institucional					
19	Sabe en qué momento intercambiar ideas con las autoridades de la institución.					
20	Se siente a gusto porque existe un ambiente de confianza en todo el personal					
	<b>ESTRATÉGICA</b>					
21	Realiza retroalimentación de las informaciones recibidas					
22	Recibe retroalimentación en cuanto a tu desempeño, que le ayuda mejorar sus deficiencias.					
23	Recibe información oportuna para poder planificar sus labores					
24	Todos los integrantes de la institución tienen la capacidad de trabajar en equipo					
25	Existe un clima de confianza entre compañeros					

26	Todos tienen la habilidad de tomar decisiones y manejar situaciones problemáticas de la institución					
27	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades					
28	Cree que existe comunicación entre colegas de trabajo para fortalecer las relaciones interpersonales					
29	En la institución existe una comunicación bidireccional (docente – docente					
30	Para cumplir los propósitos propuestos en la institución se emplean estrategias de comunicación online.					

## CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

### INSTRUCCIONES:

Estimado (a) colega el presente instrumento tiene por objetivo recoger la percepción que tienen los docentes acerca de cómo se realiza el trabajo en equipo en las distintas instituciones educativas; esta información será de mucha utilidad para poder realizar el trabajo de investigación “Comunicación institucional y trabajo en equipo en las instituciones educativas de Chivay., Lea atentamente cada uno de los enunciados y marque la alternativa que, para Ud., sea la correcta. Toda la indagación emanada de la investigación será totalmente confidencial y anónima y solo se empleará para el referido estudio.

Muchas gracias por su colaboración.

*Noemy Susana Medina Champi*

1= Nunca	2= Casi nunca	3= a veces	4= Casi siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>COORDINACIÓN</b>					
<b>1</b>	En la Institución ejerce un liderazgo porque tiene una amplia preparación y experiencia profesional					
<b>2</b>	Genera un clima apropiado de acuerdo a los propósitos que la institución ha planificado					
<b>3</b>	Guía al grupo es aceptado por cada uno de los integrantes del equipo.					
<b>4</b>	Existe una comunicación entre cada uno de los integrantes del equipo y el líder de manera precisa, clara y fluida					
<b>5</b>	Coordina y dirige la participación y la información de todos los participantes del grupo					
<b>6</b>	El líder es el encargado de que la comunicación entre cada uno de los integrantes del grupo debe estar dirigida fundamentalmente a aspectos técnicos y operativos.					
	<b>CONFIANZA</b>					

7	Cada una de las decisiones en el equipo se realizan por consenso con el propósito de lograr los propósitos.					
8	Es más fácil que se logren los fines planificados si todos los integrantes trabajan de manera coordinada					
9	Los objetivos del equipo son precisos, claros, asumidos y aceptados por cada uno de los participantes del equipo					
10	Las metas del equipo tienen una estrecha relación con las que tiene la organización					
	<b>COMPROMISO</b>					
11	Aclaro mis ideas si un participante del equipo me demuestra mi error.					
12	Demuestro respeto por cada una de las ideas que dan mis compañeros de equipo.					
13	Los integrantes del equipo comparten los problemas y los éxitos					
14	La motivación ayuda a llevar las actividades que se encomiendan					
15	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales					
16	Demuestro mi discreción con todos los acuerdos que asumen todos los integrantes del equipo					
17	Todos aceptan las críticas y las asumen autocríticamente.					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
18	Todos están informados sobre las perspectivas y logros de la institución.					
19	Todos están debidamente informados sobre los problemas y dificultades que en la institución se presentan.					
20	Mantiene un diálogo fluido entre todos los participantes sobre temas que interesan a la institución.					
21	Cuando trabaja en equipo respeta la opinión de todos los integrantes					
22	comparte ideas con sus colegas y apoya para que se trabajen					

23	Escucha y cumple las sugerencias de mis colegas y director para poder desarrollar las actividades.					
	<b>COMPLEMENTARIEDAD</b>					
24	No se discrimina a nadie por sus creencias o ideas cuando se trabaja en equipo.					
25	Todos expresas sus opiniones en forma abierta, sincera y clara cuando se trabaja en equipo.					
26	Todos los integrantes del equipo dan aportes para resolver los problemas que salen y se enfocan acerca de los métodos, las ideas y no sobre individuos.					
27	Se motiva emocionalmente a todos los integrantes del equipo para que se realice su trabajo con entusiasmo.					
28	Cuando se presentan dificultades todos dan aportes para dar una solución.					
29	Cuando trabaja en equipo agradece a sus compañeros de trabajo por los aportes					
30	Cuando un integrante del equipo realiza su trabajo adecuadamente se le hace conocer con mucho afecto.					



**ANEXO 5**  
**ALFA DE CRONBACH**  
**COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	30

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desv. Desviación	N
Preg_1	3,7500	1,25132	20
Preg_2	3,4500	1,79106	20
Preg_3	3,4000	1,42902	20
Preg_4	3,5500	1,46808	20
Preg_5	3,8500	1,22582	20
Preg_6	3,4500	1,43178	20
Preg_7	4,3000	1,12858	20
Preg_8	3,5000	1,00000	20
Preg_9	3,3000	1,52523	20
Preg_10	3,4000	1,31389	20
Preg_11	4,0000	1,48678	20
Preg_12	4,0000	1,29777	20

Preg_13	3,4000	1,72901	20
Preg_14	3,4000	1,42902	20
Preg_15	3,2000	1,64157	20
Preg_16	3,8000	1,32188	20
Preg_17	3,4500	1,43178	20
Preg_18	4,3000	1,12858	20
Preg_19	3,5000	1,00000	20
Preg_20	3,3000	1,52523	20
Preg_21	3,6000	1,27321	20
Preg_22	4,0000	1,48678	20
Preg_23	3,3500	1,53125	20
Preg_24	3,2000	1,05631	20
Preg_25	3,2500	1,20852	20
Preg_26	4,0000	1,45095	20
Preg_27	3,8500	1,26803	20
Preg_28	3,4500	1,23438	20
Preg_29	4,1000	,85224	20
Preg_30	4,1500	1,42441	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg_1	105,5000	825,105	,827	,968
Preg_2	105,8000	806,274	,753	,968
Preg_3	105,8500	826,976	,694	,969
Preg_4	105,7000	833,695	,593	,969
Preg_5	105,4000	840,358	,622	,969
Preg_6	105,8000	821,642	,760	,968

Preg_7	104,9500	844,471	,615	,969
Preg_8	105,7500	837,671	,819	,968
Preg_9	105,9500	833,313	,573	,969
Preg_10	105,8500	833,608	,669	,969
Preg_11	105,2500	814,513	,817	,968
Preg_12	105,2500	828,829	,744	,968
Preg_13	105,8500	801,082	,838	,968
Preg_14	105,8500	826,976	,694	,969
Preg_15	106,0500	823,734	,633	,969
Preg_16	105,4500	834,155	,657	,969
Preg_17	105,8000	821,642	,760	,968
Preg_18	104,9500	844,471	,615	,969
Preg_19	105,7500	837,671	,819	,968
Preg_20	105,9500	833,313	,573	,969
Preg_21	105,6500	834,345	,681	,969
Preg_22	105,2500	814,513	,817	,968
Preg_23	105,9000	828,095	,631	,969
Preg_24	106,0500	836,682	,790	,968
Preg_25	106,0000	832,105	,753	,968
Preg_26	105,2500	829,355	,654	,969
Preg_27	105,4000	829,305	,756	,968
Preg_28	105,8000	835,116	,693	,969
Preg_29	105,1500	842,029	,876	,968
Preg_30	105,1000	815,147	,847	,968

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
109,2500	886,092	29,76730	30

## ALFA DE CRONBACH DE TRABAJO EN EQUIPO

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	30

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Preg_1	3,8500	1,22582	20
Preg_2	4,1000	1,41049	20
Preg_3	3,7500	1,40955	20
Preg_4	3,8500	1,26803	20
Preg_5	3,3500	1,56525	20
Preg_6	3,8000	1,28145	20
Preg_7	3,4500	1,27630	20
Preg_8	3,9000	1,11921	20
Preg_9	3,2000	1,43637	20
Preg_10	3,7000	1,38031	20
Preg_11	3,4500	1,35627	20
Preg_12	3,3500	1,42441	20
Preg_13	3,8500	1,26803	20

Preg_14	3,4500	1,63755	20
Preg_15	3,8000	1,28145	20
Preg_16	3,5500	1,31689	20
Preg_17	4,0500	1,05006	20
Preg_18	3,3500	1,46089	20
Preg_19	3,7000	1,38031	20
Preg_20	3,4000	1,42902	20
Preg_21	3,4500	1,46808	20
Preg_22	3,7500	1,40955	20
Preg_23	3,5000	1,43270	20
Preg_24	4,0500	1,19097	20
Preg_25	3,5000	1,57280	20
Preg_26	3,5000	1,43270	20
Preg_27	3,5500	1,31689	20
Preg_28	3,8000	1,32188	20
Preg_29	4,2500	,85070	20
Preg_30	3,4500	1,66938	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg_1	105,8500	934,345	,789	,975
Preg_2	105,6000	935,305	,668	,976
Preg_3	105,9500	929,734	,736	,976
Preg_4	105,8500	930,555	,812	,975
Preg_5	106,3500	918,345	,782	,975
Preg_6	105,9000	931,042	,796	,975
Preg_7	106,2500	948,934	,565	,977

Preg_8	105,8000	940,589	,774	,976
Preg_9	106,5000	937,316	,632	,976
Preg_10	106,0000	931,684	,728	,976
Preg_11	106,2500	916,829	,929	,975
Preg_12	106,3500	913,713	,920	,975
Preg_13	105,8500	930,555	,812	,975
Preg_14	106,2500	911,987	,812	,975
Preg_15	105,9000	931,042	,796	,975
Preg_16	106,1500	941,818	,636	,976
Preg_17	105,6500	938,766	,856	,975
Preg_18	106,3500	935,713	,639	,976
Preg_19	106,0000	938,947	,640	,976
Preg_20	106,3000	930,642	,714	,976
Preg_21	106,2500	912,724	,903	,975
Preg_22	105,9500	930,050	,732	,976
Preg_23	106,2000	915,958	,887	,975
Preg_24	105,6500	946,345	,644	,976
Preg_25	106,2000	914,905	,815	,975
Preg_26	106,2000	913,853	,913	,975
Preg_27	106,1500	921,082	,903	,975
Preg_28	105,9000	941,253	,641	,976
Preg_29	105,4500	961,734	,616	,976
Preg_30	106,2500	928,934	,621	,977

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
109,7000	994,958	31,54295	30

## ANEXO 6

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

### COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

ALFA CRONBACH COMUNICACION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Preg_1	Preg_2	Preg_3	Preg_4	Preg_5	Preg_6	Preg_7	Preg_8	Preg_9	Preg_10
1	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00
2	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00
3	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00
4	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00
5	3,00	5,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	5,00	2,00
6	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00
7	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00
8	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
9	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
10	3,00	2,00	5,00	1,00	5,00	3,00	5,00	2,00	2,00	2,00
11	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00
12	3,00	5,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	5,00	2,00
13	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
14	3,00	2,00	5,00	1,00	5,00	3,00	5,00	2,00	2,00	2,00
15	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00
16	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00
17	3,00	5,00	2,00	3,00	5,00	2,00	5,00	3,00	5,00	2,00
18	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
20	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00

ALFA CRONBACH COMUNICACION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6 : Preg\_26 5,00

	g_11	Preg_12	Preg_13	Preg_14	Preg_15	Preg_16	Preg_17	Preg_18	Preg_19	Preg_20
1	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00
2	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
3	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00
4	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	5,00	5,00	4,00	2,00
5	3,00	5,00	3,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	5,00
6	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00
7	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00
8	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
9	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00
10	5,00	3,00	2,00	5,00	1,00	5,00	3,00	5,00	2,00	2,00
11	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00
12	3,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	5,00
13	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00
14	5,00	3,00	2,00	5,00	1,00	5,00	3,00	5,00	2,00	2,00
15	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00
16	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	5,00	5,00	4,00	2,00
17	3,00	5,00	3,00	2,00	2,00	5,00	2,00	5,00	3,00	5,00
18	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
20	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00



	Preg_21	Preg_22	Preg_23	Preg_24	Preg_25	Preg_26	Preg_27	Preg_28	Preg_29	Preg_30
1	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
2	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00
3	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
4	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00
5	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00
6	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
7	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
8	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00
9	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00
10	2,00	5,00	5,00	3,00	2,00	1,00	5,00	3,00	3,00	5,00
11	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
12	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00
13	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00
14	2,00	5,00	5,00	3,00	2,00	1,00	5,00	3,00	3,00	5,00
15	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
16	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00
17	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00
18	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00



## BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO TRABAJO EN EQUIPO

ALFA CRONBACH TRABAJO EN EQUIPO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Preg_1	Preg_2	Preg_3	Preg_4	Preg_5	Preg_6	Preg_7	Preg_8	Preg_9	Preg_10
1	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00
2	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00
3	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
4	3,00	5,00	2,00	5,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
5	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00
6	3,00	5,00	5,00	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	2,00	5,00
7	3,00	5,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	3,00	5,00	2,00
8	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00
9	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
11	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
12	3,00	5,00	2,00	5,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
13	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00
14	3,00	5,00	5,00	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	2,00	5,00
15	3,00	5,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	3,00	5,00	2,00
16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00
17	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
18	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00
20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

ALFA CRONBACH TRABAJO EN EQUIPO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Preg_11	Preg_12	Preg_13	Preg_14	Preg_15	Preg_16	Preg_17	Preg_18	Preg_19	Preg_20
1	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00
2	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00
3	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
4	2,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
5	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00
6	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	2,00	5,00	3,00
7	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	3,00	5,00	2,00	3,00
8	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00
9	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
11	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
12	2,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
13	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00
14	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	2,00	5,00	3,00
15	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	3,00	5,00	2,00	3,00
16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	2,00	5,00
17	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00
18	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00
20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00



	Preg_21	Preg_22	Preg_23	Preg_24	Preg_25	Preg_26	Preg_27	Preg_28	Preg_29	Preg_30
1	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00
2	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
3	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
4	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	5,00	1,00
5	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	5,00	4,00	2,00
6	2,00	1,00	2,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	3,00
7	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00
8	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
9	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00
11	2,00	3,00	3,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
12	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00
13	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	5,00	4,00	1,00
14	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00
15	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00
16	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
17	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
18	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00

## ANEXO 7

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE EXPERTOS

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1; INFORMATIVA</b>							
1	La información que le brinda la institución le ayuda realizar de manera eficiente su labor educativa	X		X		X		
2	Las sugerencias o comentarios que realiza sus superiores lo toman en cuenta	X		X		X		
3	Expreso mis ideas de manera clara y fluida con mis colegas	X		X		X		
4	La comunicación entre compañeros del mismo nivel es abierta	X		X		X		
5	Comparten sus informaciones con sus pares sin ninguna restricción	X		X		X		
6	Mantienen una comunicación fluida y continua con sus pares	X		X		X		
7	Cuando se trata de temas de mucha importancia y de interés participa dando sus opiniones.	X		X		X		
8	Gestiona la comunicación de acuerdo a las necesidades e intereses de la institución	X		X		X		
9	Tiene ciertas responsabilidades en la forma cómo se realiza la comunicación en la institución	X		X		X		
10	Informa las acciones realizadas como parte de su labor pedagógica	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: AFECTIVA COLABORATIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Presta la atención apropiada a los comunicados que se dan en la institución.	X		X		X		
12	Cuando se trata de dar solución a los problemas institucionales, tiene libertad de expresar sus ideas.	X		X		X		
13	Tiene suficiente confianza con compañeros de trabajo para tratar temas personales	X		X		X		
14	Cree que existe un clima de confianza entre todos los docentes	X		X		X		
15	Se siente comprometido con las actividades pedagógicas para lograr los objetivos planificados	X		X		X		
16	Existe coordinación entre todos los que laboran en distintas áreas	X		X		X		
17	La comunicación con sus colegas se realiza de manera directa y clara	X		X		X		
18	Brinda sugerencias y alternativas para mejorar la comunicación institucional	X		X		X		
19	Sabe en qué momento intercambiar ideas con las autoridades de la institución.	X		X		X		
20	Se siente a gusto porque existe un ambiente de confianza en todo el personal	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTRATÉGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Realiza retroalimentación de las informaciones recibidas	X		X		X		

22	Recibe retroalimentación en cuanto a tu desempeño, que le ayuda mejorar sus deficiencias.	X		X		X	
23	Recibe información oportuna para poder planificar sus labores	X		X		X	
24	Todos los integrantes de la institución tienen la capacidad de trabajar en equipo	X		X		X	
25	Existe un clima de confianza entre compañeros	X		X		X	
26	Todos tienen la habilidad de tomar decisiones y manejar situaciones problemáticas de la institución	X		X		X	
27	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades	X		X		X	
28	Cree que existe comunicación entre colegas de trabajo para fortalecer las relaciones interpersonales	X		X		X	
29	En la institución existe una comunicación bidireccional (docente – docente)	X		X		X	
30	Para cumplir los propósitos propuestos en la institución se emplean estrategias de comunicación online.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. MG/ :** RAÚL ARMANDO GUTIÉRREZ GAMARRA            **DNI:** 29696098

**Especialidad del validador:** Magíster en Gestión Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Camaná 10 de mayo del 2021**



**Mg. Raúl Armando Gutiérrez Gamarra**  
**Magister en Gestión Educativa**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1; COORDINACIÓN</b>								
1	En la Institución ejerce un liderazgo porque tiene una amplia preparación y experiencia profesional	X		X		X		
2	Genera un clima apropiado de acuerdo a los propósitos que la institución ha planificado	X		X		X		
3	Guía al grupo es aceptado por cada uno de los integrantes del equipo.	X		X		X		
4	Existe una comunicación entre cada uno de los integrantes del equipo y el líder de manera precisa, clara y fluida	X		X		X		
5	Coordina y dirige la participación y la información de todos los participantes del grupo	X		X		X		
6	El líder es el encargado de que la comunicación entre cada uno de los integrantes del grupo debe estar dirigida fundamentalmente a aspectos técnicos y operativos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CONFIANZA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Cada una de las decisiones en el equipo se realizan por consenso con el propósito de lograr los propósitos.	X		X		X		
8	Es más fácil que se logren los fines planificados si todos los integrantes trabajan de manera coordinada	X		X		X		
9	Los objetivos del equipo son precisos, claros, asumidos y aceptados por cada uno de los participantes del equipo	X		X		X		
10	Las metas del equipo tienen una estrecha relación con las que tiene la organización	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Aclaro mis ideas si un participante del equipo me demuestra mi error.	X		X		X		
12	Demuestro respeto por cada una de las ideas que dan mis compañeros de equipo.	X		X		X		
13	Los integrantes del equipo comparten los problemas y los éxitos	X		X		X		

14	La motivación ayuda a llevar las actividades que se encomiendan	X		X		X		
15	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales	X		X		X		
16	Demuestro mi discreción con todos los acuerdos que asumen todos los integrantes del equipo	X		X		X		
17	Todos aceptan las críticas y las asumen autocriticamente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>								
18	Todos están informados sobre las perspectivas y logros de la institución.	X		X		X		
19	Todos están debidamente informados sobre los problemas y dificultades que en la institución se presentan.	X		X		X		
20	Mantiene un diálogo fluido entre todos los participantes sobre temas que interesan a la institución.	X		X		X		
21	Cuando trabaja en equipo respeta la opinión de todos los integrantes	X		X		X		
22	comparte ideas con sus colegas y apoya para que se trabajen	X		X		X		
23	Escucha y cumple las sugerencias de mis colegas y director para poder desarrollar las actividades.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: COMPLEMENTARIEDAD</b>								
24	No se discrimina a nadie por sus creencias o ideas cuando se trabaja en equipo.	X		X		X		
25	Todos expresas sus opiniones en forma abierta, sincera y clara cuando se trabaja en equipo.	X		X		X		
26	Todos los integrantes del equipo dan aportes para resolver los problemas que salen y se enfocan acerca de los métodos, las ideas y no sobre individuos.	X		X		X		
27	Se motiva emocionalmente a todos los integrantes del equipo para que se realice su trabajo con entusiasmo.	X		X		X		
28	Cuando se presentan dificultades todos dan aportes para dar una solución.							
29	Cuando trabaja en equipo agradece a sus compañeros de trabajo por los aportes							
30	Cuando un integrante del equipo realiza su trabajo adecuadamente se le hace conocer con mucho afecto.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/ : RAÚL ARMANDO GUTIÉRREZ GAMARRA       DNI: 29696098

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Camaná 10 de mayo del 2021



*Mg. Raúl Armando Gutiérrez Gamarra*  
*Magister en Gestión Educativa*

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1; INFORMATIVA</b>							
1	La información que le brinda la institución le ayuda realizar de manera eficiente su labor educativa	X		X		X		
2	Las sugerencias o comentarios que realiza sus superiores lo toman en cuenta	X		X		X		
3	Expreso mis ideas de manera clara y fluida con mis colegas	X		X		X		
4	La comunicación entre compañeros del mismo nivel es abierta	X		X		X		
5	Comparten sus informaciones con sus pares sin ninguna restricción	X		X		X		
6	Mantienen una comunicación fluida y continua con sus pares	X		X		X		
7	Cuando se trata de temas de mucha importancia y de interés participa dando sus opiniones.	X		X		X		
8	Gestiona la comunicación de acuerdo a las necesidades e intereses de la institución	X		X		X		
9	Tiene ciertas responsabilidades en la forma cómo se realiza la comunicación en la institución	X		X		X		
10	Informa las acciones realizadas como parte de su labor pedagógica	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: AFECTIVA COLABORATIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Presta la atención apropiada a los comunicados que se dan en la institución.	X		X		X		
12	Cuando se trata de dar solución a los problemas institucionales, tiene libertad de expresar sus ideas.	X		X		X		
13	Tiene suficiente confianza con compañeros de trabajo para tratar temas personales	X		X		X		
14	Cree que existe un clima de confianza entre todos los docentes	X		X		X		
15	Se siente comprometido con las actividades pedagógicas para lograr los objetivos planificados	X		X		X		
16	Existe coordinación entre todos los que laboran en distintas áreas	X		X		X		
17	La comunicación con sus colegas se realiza de manera directa y clara	X		X		X		
18	Brinda sugerencias y alternativas para mejorar la comunicación institucional	X		X		X		
19	Sabe en qué momento intercambiar ideas con las autoridades de la institución.	X		X		X		
20	Se siente a gusto porque existe un ambiente de confianza en todo el personal	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTRATÉGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Realiza retroalimentación de las informaciones recibidas	X		X		X		



22	Recibe retroalimentación en cuanto a tu desempeño, que le ayuda mejorar sus deficiencias.	X		X		X	
23	Recibe información oportuna para poder planificar sus labores	X		X		X	
24	Todos los integrantes de la institución tienen la capacidad de trabajar en equipo	X		X		X	
25	Existe un clima de confianza entre compañeros	X		X		X	
26	Todos tienen la habilidad de tomar decisiones y manejar situaciones problemáticas de la institución	X		X		X	
27	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades	X		X		X	
28	Cree que existe comunicación entre colegas de trabajo para fortalecer las relaciones interpersonales	X		X		X	
29	En la institución existe una comunicación bidireccional (docente – docente)	X		X		X	
30	Para cumplir los propósitos propuestos en la institución se emplean estrategias de comunicación online.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ : ROLANDO TEJADA RAMOS        DNI: 29546713

Especialidad del validador: Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Arequipa 12 de mayo del 2021



Dr. en gestión y Ciencias de la Educación  
 Lic. Educ. Físico Matemático

-----  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1; COORDINACIÓN</b>							
1	En la Institución ejerce un liderazgo porque tiene una amplia preparación y experiencia profesional	X		X		X		
2	Genera un clima apropiado de acuerdo a los propósitos que la institución ha planificado	X		X		X		
3	Guía al grupo es aceptado por cada uno de los integrantes del equipo.	X		X		X		
4	Existe una comunicación entre cada uno de los integrantes del equipo y el líder de manera precisa, clara y fluida	X		X		X		
5	Coordina y dirige la participación y la información de todos los participantes del grupo	X		X		X		
6	El líder es el encargado de que la comunicación entre cada uno de los integrantes del grupo debe estar dirigida fundamentalmente a aspectos técnicos y operativos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CONFIANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cada una de las decisiones en el equipo se realizan por consenso con el propósito de lograr los propósitos.	X		X		X		
8	Es más fácil que se logren los fines planificados si todos los integrantes trabajan de manera coordinada	X		X		X		
9	Los objetivos del equipo son precisos, claros, asumidos y aceptados por cada uno de los participantes del equipo	X		X		X		
10	Las metas del equipo tienen una estrecha relación con las que tiene la organización	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Aclaro mis ideas si un participante del equipo me demuestra mi error.	X		X		X		
12	Demuestro respeto por cada una de las ideas que dan mis compañeros de equipo.	X		X		X		
13	Los integrantes del equipo comparten los problemas y los éxitos	X		X		X		
14	La motivación ayuda a llevar las actividades que se encomiendan	X		X		X		
15	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales	X		X		X		
16	Demuestro mi discreción con todos los acuerdos que asumen todos los integrantes del equipo	X		X		X		
17	Todos aceptan las críticas y las asumen autocriticamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Todos están informados sobre las perspectivas y logros de la institución.	X		X		X		
19	Todos están debidamente informados sobre los problemas y dificultades que en la institución se presentan.	X		X		X		
20	Mantiene un diálogo fluido entre todos los participantes sobre temas que interesan a la institución.	X		X		X		

21	Cuando trabaja en equipo respeta la opinión de todos los integrantes	X		X		X	
22	comparte ideas con sus colegas y apoya para que se trabajen	X		X		X	
23	Escucha y cumple las sugerencias de mis colegas y director para poder desarrollar las actividades.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: COMPLEMENTARIEDAD</b>		Si	No	Si	No	Si	No
24	No se discrimina a nadie por sus creencias o ideas cuando se trabaja en equipo.	X		X		X	
25	Todos expresas sus opiniones en forma abierta, sincera y clara cuando se trabaja en equipo.	X		X		X	
26	Todos los integrantes del equipo dan aportes para resolver los problemas que salen y se enfocan acerca de los métodos, las ideas y no sobre individuos.	X		X		X	
27	Se motiva emocionalmente a todos los integrantes del equipo para que se realice su trabajo con entusiasmo.	X		X		X	
28	Cuando se presentan dificultades todos dan aportes para dar una solución.	X		X		X	
29	Cuando trabaja en equipo agradece a sus compañeros de trabajo por los aportes	X		X		X	
30	Cuando un integrante del equipo realiza su trabajo adecuadamente se le hace conocer con mucho afecto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ : ROLANDO TEJADA RAMOS           DNI: 29546713

Especialidad del validador: Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación


Arequipa 12 de mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
 Dr. en gestión y Ciencias de la Educación  
 Lic. Educ. Físico Matemático

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1; INFORMATIVA</b>							
1	La información que le brinda la institución le ayuda realizar de manera eficiente su labor educativa	X		X		X		
2	Las sugerencias o comentarios que realiza sus superiores lo toman en cuenta	X		X		X		
3	Expreso mis ideas de manera clara y fluida con mis colegas	X		X		X		
4	La comunicación entre compañeros del mismo nivel es abierta	X		X		X		
5	Comparten sus informaciones con sus pares sin ninguna restricción	X		X		X		
6	Mantienen una comunicación fluida y continua con sus pares	X		X		X		
7	Cuando se trata de temas de mucha importancia y de interés participa dando sus opiniones.	X		X		X		
8	Gestiona la comunicación de acuerdo a las necesidades e intereses de la institución	X		X		X		
9	Tiene ciertas responsabilidades en la forma cómo se realiza la comunicación en la institución	X		X		X		
10	Informa las acciones realizadas como parte de su labor pedagógica	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: AFECTIVA COLABORATIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Presta la atención apropiada a los comunicados que se dan en la institución.	X		X		X		
12	Cuando se trata de dar solución a los problemas institucionales, tiene libertad de expresar sus ideas.	X		X		X		
13	Tiene suficiente confianza con compañeros de trabajo para tratar temas personales	X		X		X		
14	Cree que existe un clima de confianza entre todos los docentes	X		X		X		
15	Se siente comprometido con las actividades pedagógicas para lograr los objetivos planificados	X		X		X		
16	Existe coordinación entre todos los que laboran en distintas áreas	X		X		X		
17	La comunicación con sus colegas se realiza de manera directa y clara	X		X		X		
18	Brinda sugerencias y alternativas para mejorar la comunicación institucional	X		X		X		
19	Sabe en qué momento intercambiar ideas con las autoridades de la institución.	X		X		X		
20	Se siente a gusto porque existe un ambiente de confianza en todo el personal	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTRATÉGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Realiza retroalimentación de las informaciones recibidas	X		X		X		

22	Recibe retroalimentación en cuanto a tu desempeño, que le ayuda mejorar sus deficiencias.	X		X		X	
23	Recibe información oportuna para poder planificar sus labores	X		X		X	
24	Todos los integrantes de la institución tienen la capacidad de trabajar en equipo	X		X		X	
25	Existe un clima de confianza entre compañeros	X		X		X	
26	Todos tienen la habilidad de tomar decisiones y manejar situaciones problemáticas de la institución	X		X		X	
27	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades	X		X		X	
28	Cree que existe comunicación entre colegas de trabajo para fortalecer las relaciones interpersonales	X		X		X	
29	En la institución existe una comunicación bidireccional (docente – docente)	X		X		X	
30	Para cumplir los propósitos propuestos en la institución se emplean estrategias de comunicación online.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/MG : ELVIO JUSTO CHARA ZABALAGA        **DNI:** 047325522

**Especialidad del validador:** Magister en Administración de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Camaná 13 de mayo del 2021**



*Mag. Elvio Justo Chara Zabalaga*  
*Magistro en Administración de la Educación*  
*Lic. en Literatura y Lingüística*

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1; COORDINACIÓN</b>								
1	El líder en la organización la ejerce un personal que tiene una amplia experiencia y mucha preparación profesional	X		X		X		
2	El líder de la organización genera un clima apropiado de acuerdo a los propósitos que la institución ha planificado	X		X		X		
3	El líder del grupo es aceptado por cada uno de los integrantes del equipo.	X		X		X		
4	Existe una comunicación entre cada uno de los integrantes del equipo y el líder de manera precisa, clara y fluida	X		X		X		
5	El líder coordina y dirige la participación y la información de todos los participantes del grupo	X		X		X		
6	El líder es el encargado de que la comunicación entre cada uno de los integrantes del grupo debe estar dirigida fundamentalmente a aspectos técnicos y operativos.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: CONFIANZA</b>								
7	Cada una de las decisiones en el equipo se realizan por consenso con el propósito de lograr los propósitos.	X		X		X		
8	Es más fácil que se logren los fines planificados si todos los integrantes trabajan de manera coordinada	X		X		X		
9	Los objetivos del equipo son precisos, claros, asumidos y aceptados por cada uno de los participantes del equipo	X		X		X		
10	Las metas del equipo tienen una estrecha relación con las que tiene la organización	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: COMPROMISO</b>								
11	Aclaro mis ideas si un participante del equipo me demuestra mi error.	X		X		X		
12	Demuestro respeto por cada una de las ideas que dan mis compañeros de equipo.	X		X		X		

14	La motivación ayuda a llevar las actividades que se encomiendan	X		X		X		
15	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales	X		X		X		
16	Demuestro mi discreción con todos los acuerdos que asumen todos los integrantes del equipo	X		X		X		
17	Todos aceptan las críticas y las asumen autocriticamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Todos están informados sobre las perspectivas y logros de la institución.	X		X		X		
19	Todos están debidamente informados sobre los problemas y dificultades que en la institución se presentan.	X		X		X		
20	Mantiene un diálogo fluido entre todos los participantes sobre temas que interesan a la institución.	X		X		X		
21	Cuando trabaja en equipo respeta la opinión de todos los integrantes	X		X		X		
22	comparte ideas con sus colegas y apoya para que se trabajen	X		X		X		
23	Escucha y cumple las sugerencias de mis colegas y director para poder desarrollar las actividades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: COMPLEMENTARIEDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	No se discrimina a nadie por sus creencias o ideas cuando se trabaja en equipo.	X		X		X		
25	Todos expresan sus opiniones en forma abierta, sincera y clara cuando se trabaja en equipo.	X		X		X		
26	Todos los integrantes del equipo dan aportes para resolver los problemas que salen y se enfocan acerca de los métodos, las ideas y no sobre individuos.	X		X		X		
27	Se motiva emocionalmente a todos los integrantes del equipo para que se realice su trabajo con entusiasmo.	X		X		X		
28	Cuando se presentan dificultades todos dan aportes para dar una solución.	X		X		X		
29	Cuando trabaja en equipo agradece a sus compañeros de trabajo por los aportes	X		X		X		
30	Cuando un integrante del equipo realiza su trabajo adecuadamente se le hace conocer con mucho afecto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/ : ELVIO JUSTO CHARA ZABALAGA    DNI: 04732552

Especialidad del validador: Magíster en Administración de la Educación

Camaná 13 de mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



*Mag. Elvio Justo Chara Zabalaga  
Maestro en Administración de la Educación  
Lic. en Literatura y Lingüística*

-----  
Firma del Experto Informante.



## ANEXO 8 BASE DE DATOS

### COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

AQ1																																												
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS
1																																												
2	V1: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL																																											
3	INFORMATIVA										AFECTIVA COLABORATIVA										ESTRATÉGICA																							
4		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D3	TOT		D1	D2	D3	TOT				
5	1	1	3	3	5	5	2	5	4	4	4	36	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	46	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47	129	36	46	47	129	1: Nunca				
6	2	3	2	4	5	3	4	5	2	2	3	33	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	43	3	4	5	5	5	3	3	5	4	5	42	118	33	43	42	118	2: Casi nunca				
7	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	46	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	45	5	5	4	5	5	4	3	5	5	46	137	46	45	46	137	3: A veces					
8	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	45	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	43	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	41	129	45	43	41	129	4: Casi siempre				
9	5	4	2	3	3	4	5	4	2	3	5	35	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	38	4	3	5	5	4	3	5	5	4	2	40	113	35	38	40	113	5: Siempre				
10	6	2	3	2	4	4	5	3	3	4	2	32	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	44	3	5	5	3	5	4	3	3	4	3	38	114	32	44	38	114					
11	7	3	4	3	5	4	5	4	5	2	3	38	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	43	128	38	47	43	128					
12	8	4	2	4	3	4	5	5	4	3	5	39	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	37	4	3	3	5	4	3	5	3	5	3	38	114	39	37	38	114					
13	9	2	3	2	5	3	5	5	4	4	5	38	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	42	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	40	120	38	42	40	120					
14	10	3	4	3	2	4	5	5	4	2	5	37	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3	43	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	45	125	37	43	45	125					
15	11	4	5	4	3	2	5	5	2	3	5	38	5	3	5	3	5	5	3	3	5	4	41	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	44	123	38	41	44	123					
16	12	5	3	2	5	2	5	2	3	4	4	35	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	44	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	44	123	35	44	44	123					
17	13	2	3	3	2	3	5	3	2	2	5	30	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	46	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	42	118	30	46	42	118					
18	14	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	42	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	42	5	3	4	3	5	5	4	3	4	5	41	125	42	42	41	125					
19	15	4	3	3	5	4	5	5	4	2	5	40	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	43	5	4	5	5	5	5	5	3	3	45	128	40	43	45	128						
20	16	2	3	4	3	4	5	5	4	3	5	38	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	44	128	38	46	44	128					
21	17	3	3	4	5	3	5	5	3	5	5	41	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	43	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	42	126	41	43	42	126					
22	18	4	2	5	5	4	5	5	2	2	3	37	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	38	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	43	118	37	38	43	118					
23	19	2	5	5	3	3	5	5	2	3	5	38	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	41	3	4	5	5	5	3	5	4	5	44	123	38	41	44	123						
24	20	3	3	5	4	4	5	2	4	4	5	39	5	4	5	3	5	3	3	3	5	3	39	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	44	122	39	39	44	122					
25	21	4	3	5	2	4	5	4	4	2	5	38	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	39	123	38	46	39	123					
26	22	2	2	5	5	4	5	5	4	5	4	41	5	5	5	3	5	3	5	3	2	5	41	5	3	5	3	4	5	5	5	4	3	42	124	41	41	42	124					
27	23	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	41	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	41	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	37	119	41	41	37	119					
28	24	2	4	5	2	4	5	5	5	2	2	36	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	44	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	43	123	36	44	43	123					
29	25	3	3	5	3	2	5	5	2	3	5	36	4	3	5	3	5	5	3	3	4	5	40	5	3	5	5	3	4	5	4	5	42	118	36	40	42	118						
30	26	4	2	5	5	2	5	2	4	4	5	38	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	43	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	44	125	38	43	44	125					
31	27	2	3	5	2	4	5	5	4	2	5	37	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46	3	5	3	5	5	3	4	5	4	41	124	37	46	41	124						
32	28	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	45	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	40	5	3	4	3	5	5	3	5	4	5	42	127	45	40	42	127					

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP
32		28	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	45	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	40	5	3	4	3	5	5	3	5	4	5	42	127		45	40	42	127	
33		29	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	44	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47	135		44	44	47	135	
34		30	2	3	5	5	2	5	5	2	3	4	36	4	3	5	5	5	5	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	44	126		36	46	44	126		
35		31	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	42	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	41	3	5	4	3	4	5	5	4	40	123		42	41	40	123			
36		32	2	2	5	5	4	5	5	2	2	3	35	4	5	4	3	5	5	3	3	5	42	4	3	5	5	3	5	5	3	4	42	119		35	42	42	119			
37		33	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	41	5	3	3	4	5	5	4	4	3	5	41	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	41	123		41	41	41	123	
38		34	2	2	5	5	4	5	2	4	4	5	38	5	4	5	3	5	3	5	3	5	43	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	40	121		38	43	40	121		
39		35	3	3	5	5	3	5	5	4	2	5	40	3	5	3	5	4	5	5	5	5	45	3	5	4	5	3	3	5	5	4	4	41	126		40	45	41	126		
40		36	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	45	5	5	5	3	5	3	4	3	5	3	41	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	43	129		45	41	43	129	
41		37	4	3	2	4	3	4	5	3	4	5	37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	45	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	43	125		37	45	43	125	
42		38	5	4	3	5	4	2	3	5	2	2	35	3	5	5	5	5	5	5	4	4	46	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	43	124		35	46	43	124		
43		39	2	3	4	3	2	3	5	2	3	3	30	5	5	5	3	5	5	3	5	5	46	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46	122		30	46	46	122		
44		40	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	40	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46	5	4	5	5	3	5	5	4	5	46	132		40	46	46	132		
45		41	4	3	5	2	5	5	5	4	5	5	43	3	5	3	5	3	5	5	5	4	43	3	5	3	5	5	4	5	3	3	3	39	125		43	43	39	125		
46		42	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	45	3	5	5	3	4	5	5	5	5	45	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47	137		45	45	47	137		
47		43	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	46	3	5	5	4	5	5	5	5	5	47	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	45	138		46	47	45	138		
48		44	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	44	4	5	5	4	5	5	3	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44	134		44	46	44	134		
49		45	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	44	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	46	136		44	46	46	136		
50		46	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	46	5	5	3	5	3	5	3	5	3	42	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	133		46	42	45	133		
51		47	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	40	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	41	3	4	5	5	5	5	3	3	5	43	124		40	41	43	124		
52		48	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	38	2	5	3	5	3	5	2	5	4	4	38	5	3	5	5	3	5	5	4	5	45	121		38	38	45	121		
53		49	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	43	3	5	4	2	4	5	5	5	2	2	37	5	5	4	5	5	5	3	4	3	44	124		43	37	44	124		
54		50	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	43	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	43	5	3	5	5	3	5	4	3	5	43	129		43	43	43	129		
55		51	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	43	2	5	5	4	5	5	5	5	2	43	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46	132		43	43	46	132		
56		52	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	42	3	5	5	2	5	5	2	5	5	42	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	44	128		42	42	44	128		
57		53	4	5	4	5	5	3	5	4	3	3	41	5	5	2	3	5	5	3	5	5	43	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	45	129		41	43	45	129		
58		54	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	42	5	5	2	4	2	5	4	5	2	2	36	5	4	5	5	5	5	5	3	4	46	124		42	36	46	124		
59		55	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	42	5	5	3	2	3	5	5	5	3	3	39	3	5	5	5	3	5	5	4	5	45	126		42	39	45	126		
60		56	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	42	3	5	2	3	4	5	5	5	2	4	38	5	3	5	5	4	5	5	3	5	45	125		42	38	45	125		
61		57	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	44	3	5	5	4	5	5	5	2	2	41	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47	132		44	41	47	132			
62		58	3	3	4	3	5	5	5	4	3	5	40	4	5	5	5	5	2	5	5	3	5	44	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	42	126		40	44	42	126	
63		59	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	43	4	5	5	2	5	3	4	2	2	34	3	2	4	3	4	4	3	5	4	5	37	114		43	34	37	114		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	A
63		59	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	43	4	5	5	2	5	3	4	2	2	2	34	3	2	4	3	4	4	3	5	4	5	37	114		43	34	37	114	
64		60	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	44	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	34	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	42	120		44	34	42	120	
65		61	3	5	3	5	4	4	5	5	3	4	41	3	3	3	4	5	2	4	4	5	5	38	3	4	5	5	4	5	5	3	5	44	123		41	38	44	123		
66		62	4	3	5	4	5	3	5	3	4	3	39	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	27	5	3	5	3	3	5	5	4	2	40	106		39	27	40	106		
67		63	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	43	3	2	3	2	4	2	5	2	3	1	27	5	5	4	5	3	5	3	3	5	3	41	111		43	27	41	111	
68		64	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	44	5	5	5	3	5	3	5	3	2	2	38	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	43	125		44	38	43	125	
69		65	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	42	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	43	5	5	5	2	4	5	3	3	4	3	39	124		42	43	39	124	
70		66	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	42	3	2	5	2	5	5	2	2	5	2	33	5	5	4	3	4	5	2	2	4	5	39	114		42	33	39	114	
71		67	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	40	4	3	2	3	5	2	3	3	5	3	33	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44	117		40	33	44	117		
72		68	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	41	2	4	2	4	2	3	4	4	2	4	31	5	4	5	5	4	5	2	3	4	5	42	114		41	31	42	114	
73		69	3	5	3	5	3	4	5	5	5	4	42	3	2	3	2	3	2	5	3	3	5	31	5	3	5	3	3	5	5	2	3	2	36	109		42	31	36	109	
74		70	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	44	3	5	2	3	4	3	2	2	2	5	31	5	2	5	5	3	5	5	3	4	3	40	115		44	31	40	115	
75		71	3	3	3	5	3	5	4	4	5	5	40	5	2	5	4	5	5	5	3	5	3	42	5	5	5	3	5	5	2	4	4	1	39	121		40	42	39	121	
76		72	4	3	5	5	5	3	5	4	3	5	42	5	3	5	5	5	2	5	4	5	2	41	5	5	5	3	5	5	3	5	2	2	40	123		42	41	40	123	
77		73	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	43	4	5	5	2	5	3	4	2	3	3	36	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47	126		43	36	47	126		
78		74	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	46	4	2	4	3	5	2	3	3	2	2	30	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	45	121		46	30	45	121	
79		75	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	41	3	3	3	4	5	2	4	4	3	3	34	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	44	119		41	34	44	119	
80		76	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	41	2	4	2	3	2	3	5	2	2	2	27	5	5	5	2	5	5	5	4	5	46	114		41	27	46	114		
81		77	4	3	3	5	4	5	3	5	3	5	40	4	3	2	5	2	2	5	3	5	5	36	5	5	5	3	2	5	2	2	3	5	37	113		40	36	37	113	
82		78	5	4	3	5	5	3	4	4	5	5	43	4	5	3	2	4	3	4	4	5	4	38	5	5	5	1	1	5	3	4	4	5	38	119		43	38	38	119	
83		79	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	44	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	43	5	5	5	2	4	5	2	4	3	3	38	125		44	43	38	125	
84		80	4	3	4	3	5	5	5	4	3	5	41	3	3	5	4	5	5	4	2	2	2	35	5	5	5	3	4	5	3	2	4	4	40	116		41	35	40	116	
85		81	2	3	4	5	3	5	5	3	4	4	38	2	4	5	3	5	3	5	3	3	3	36	5	5	5	2	3	5	2	3	4	4	38	112		38	36	38	112	
86		82	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	44	3	2	3	2	4	2	5	4	2	2	29	5	5	5	2	4	5	5	5	3	1	40	113		44	29	40	113	
87		83	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	42	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	42	5	5	5	3	3	5	2	2	4	2	36	120		42	42	36	120	
88		84	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	40	5	4	3	4	4	3	5	2	5	5	40	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	40	120		40	40	40	120	
89		85	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	43	5	2	4	2	3	5	2	3	2	4	32	5	3	5	3	4	2	2	5	5	5	39	114		43	32	39	114	
90		86	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	42	4	3	2	3	5	2	3	5	3	2	32	2	5	2	2	4	5	3	3	3	5	34	108		42	32	34	108	
91		87	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2	4	5	4	5	3	4	2	2	3	34	5	5	4	3	4	5	5	3	5	44	123		45	34	44	123		
92		88	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	44	3	2	5	2	5	2	5	3	3	4	34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	127		44	34	49	127		
93		89	5	3	3	3	3	4	5	5	3	4	38	3	3	5	4	5	2	5	4	2	2	35	3	4	5	2	4	2	2	3	3	1	29	102		38	35	29	102	
94		90	3	5	5	5	5	3	5	3	4	3	41	2	4	2	3	2	3	5	3	5	3	32	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	121		41	32	48	121		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	
95		<b>91</b>	4	3	3	5	4	5	4	5	5	3	41	3	2	3	2	4	2	3	2	2	5	28	5	5	4	2	3	2	5	3	2	3	34	103		41	28	34	103	
96		<b>92</b>	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	45	5	5	5	3	5	3	4	3	3	5	41	5	3	5	3	4	3	2	4	3	5	37	123		45	41	37	123	
97		<b>93</b>	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	41	5	4	3	4	5	3	5	4	5	2	40	3	4	5	3	5	5	3	5	4	2	39	120		41	40	39	120	
98		<b>94</b>	3	3	3	5	4	2	5	4	2	5	36	5	2	4	2	5	5	5	2	2	4	36	4	2	3	5	2	2	5	3	3	3	32	104		36	36	32	104	
99		<b>95</b>	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	43	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	43	2	3	5	2	3	3	2	2	3	5	30	116		43	43	30	116	
100		<b>96</b>	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	42	2	4	5	4	2	3	5	4	2	3	34	2	4	2	3	4	2	3	3	4	5	32	108		42	34	32	108	
101		<b>97</b>	3	3	3	2	4	2	3	2	2	5	29	3	2	5	2	3	2	5	2	3	4	31	3	2	3	2	5	3	5	4	4	5	36	96		29	31	36	96	
102		<b>98</b>	4	4	3	5	2	3	4	3	5	5	38	3	5	2	3	4	3	2	3	4	2	31	2	3	4	3	2	4	2	2	4	5	31	100		38	31	31	100	
103		<b>99</b>	2	2	3	2	5	4	5	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	5	2	3	5	4	2	40	116		36	40	40	116	
104		<b>100</b>	3	3	4	3	2	5	2	4	3	4	33	4	3	2	5	2	2	4	5	5	3	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	118		33	35	50	118
105		<b>101</b>	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45	5	5	3	2	5	3	4	2	4	4	37	3	2	5	3	5	4	3	5	4	4	38	120		45	37	38	120	
106		<b>102</b>	2	3	4	5	4	3	5	4	2	5	37	4	2	4	3	5	2	3	3	4	2	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	119		37	32	50	119	
107		<b>103</b>	3	3	3	5	3	4	5	2	3	4	35	3	3	5	4	5	2	5	4	5	3	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	124		35	39	50	124	
108		<b>104</b>	4	2	2	4	4	3	5	3	4	3	34	2	4	5	3	2	3	5	3	2	2	31	2	3	2	3	2	2	2	4	2	25	90		34	31	25	90		
109		<b>105</b>	5	3	3	2	3	2	5	2	2	3	30	3	2	5	2	4	2	5	2	3	3	31	5	2	4	2	3	3	3	3	4	3	32	93		30	31	32	93	



B68		X ✓ fx		4																																										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	
35	31	3	4	4	3	3	3	20	4	3	3	4	14	4	3	3	5	4	3	4	26	3	5	3	4	3	5	23	3	5	3	4	2	3	5	25	108			20	14	26	23	25	108	
36	32	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	3	12	5	3	4	3	3	3	3	24	3	3	3	3	5	3	20	3	3	5	4	5	4	5	29	105			20	12	24	20	29	105	
37	33	3	3	3	3	5	5	22	5	3	3	4	15	5	3	3	4	3	3	4	25	5	3	3	3	5	4	23	3	3	3	3	4	3	5	24	109			22	15	25	23	24	109	
38	34	5	5	3	4	5	5	27	5	3	5	3	16	3	4	3	3	3	5	3	24	5	3	3	3	5	3	22	3	3	3	5	3	4	4	25	114			27	16	24	22	25	114	
39	35	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	5	3	24	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	4	3	3	23	97			18	13	24	19	23	97	
40	36	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	4	13	3	5	3	3	5	3	5	27	3	3	5	3	3	5	22	3	5	3	4	3	3	4	25	106			19	13	27	22	25	106	
41	37	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	3	13	3	5	3	4	5	3	5	28	3	5	5	5	3	3	24	3	3	3	3	3	5	4	24	110			21	13	28	24	24	110	
42	38	5	5	3	3	4	3	23	3	3	3	3	12	3	3	4	5	5	3	3	26	3	5	4	3	3	3	21	5	3	3	3	3	3	3	23	105			23	12	26	21	23	105	
43	39	3	5	4	3	5	5	25	5	3	5	3	16	4	3	3	5	3	3	3	24	5	3	3	3	3	3	20	5	3	3	4	3	4	5	27	112			25	16	24	20	27	112	
44	40	3	3	3	4	5	5	23	3	3	5	4	15	3	4	3	5	3	3	4	25	5	3	3	3	3	4	21	4	3	3	3	3	3	5	24	108			23	15	25	21	24	108	
45	41	4	3	3	3	5	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	5	3	23	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	5	3	4	5	26	102			21	12	23	20	26	102	
46	42	5	4	3	3	3	3	21	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	5	3	24	3	3	3	3	4	5	21	3	5	3	3	5	3	5	27	106			21	13	24	21	27	106	
47	43	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	12	5	3	3	4	3	3	5	26	3	3	3	3	5	3	20	3	3	5	2	3	3	4	23	100			19	12	26	20	23	100	
48	44	4	5	4	3	3	3	22	3	3	3	4	13	5	5	3	3	3	3	5	27	3	3	5	3	3	3	20	3	3	3	3	3	5	3	23	105			22	13	27	20	23	105	
49	45	3	5	4	3	3	3	21	4	3	5	4	16	4	3	3	3	4	3	4	24	5	5	5	5	3	3	26	3	3	3	3	3	3	4	22	109			21	16	24	26	22	109	
50	46	3	3	4	3	5	3	21	5	3	5	3	16	4	3	5	3	5	2	3	25	5	5	3	3	3	3	22	5	3	3	3	3	3	4	24	108			21	16	25	22	24	108	
51	47	5	3	3	3	5	5	24	3	3	3	4	13	3	3	3	4	5	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	5	3	3	3	3	3	3	23	102			24	13	24	18	23	102	
52	48	3	3	3	4	5	5	23	3	3	3	3	12	3	4	3	5	5	5	3	28	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	5	4	3	4	25	108			23	12	28	20	25	108	
53	49	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	12	4	3	3	5	3	5	5	28	3	3	3	3	3	3	18	3	5	3	4	5	4	5	29	106			19	12	28	18	29	106	
54	50	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	4	13	3	5	5	5	3	3	5	29	3	3	3	3	5	4	21	4	3	3	3	3	5	5	26	109			20	13	29	21	26	109	
55	51	4	5	3	2	3	2	19	3	2	3	3	11	5	2	3	2	3	2	3	20	5	4	5	3	2	3	22	2	3	5	3	3	4	5	25	97			19	11	20	22	25	97	
56	52	5	5	3	3	2	3	21	4	3	5	2	14	3	3	2	5	4	3	2	22	5	5	5	5	3	2	25	3	3	2	3	2	3	5	21	103			21	14	22	25	21	103	
57	53	3	2	3	2	3	4	17	5	3	5	3	16	3	2	3	5	3	3	3	22	3	5	3	5	3	3	22	3	3	3	2	3	2	4	20	97			17	16	22	22	20	97	
58	54	4	3	4	3	5	3	22	2	2	3	4	11	4	3	2	3	2	5	4	23	2	3	4	2	2	3	16	2	3	3	5	3	3	3	22	94			22	11	23	16	22	94	
59	55	2	4	4	3	5	5	23	4	3	3	4	14	4	3	3	2	5	5	4	26	2	2	4	4	3	5	20	3	2	2	2	3	3	4	19	102			23	14	26	20	19	102	
60	56	3	2	4	2	4	5	20	3	2	2	3	10	4	2	5	3	5	2	5	26	3	3	3	3	2	3	17	5	3	2	2	3	5	4	24	97			20	10	26	17	24	97	
61	57	5	3	3	3	5	4	23	3	2	3	4	12	5	5	3	4	5	2	5	29	5	2	2	3	2	3	17	5	5	3	3	5	3	5	29	110			23	12	29	17	29	110	
62	58	3	5	2	4	5	3	22	2	3	2	3	10	2	4	2	3	2	3	3	19	2	3	3	2	5	3	18	5	5	5	2	4	3	4	28	97			22	10	19	18	28	97	
63	59	2	5	4	3	2	3	19	5	2	5	3	15	4	3	2	3	3	2	3	20	2	2	2	5	2	3	16	3	3	3	4	3	4	4	24	94			19	15	20	16	24	94	
64	60	3	5	2	4	2	4	20	2	3	5	4	14	2	4	5	4	2	3	4	24	3	5	5	5	3	4	25	4	2	3	5	3	3	4	24	107			20	14	24	25	24	107	
65	61	4	3	3	2	3	2	17	3	2	5	3	13	3	2	3	5	3	2	1	19	5	5	5	3	2	3	23	2	3	3	3	3	4	3	21	93			17	13	19	23	21	93	
66	62	5	4	3	3	3	5	23	4	3	2	2	11	3	5	2	5	4	5	5	29	5	2	2	4	3	5	21	3	3	2	3	2	5	4	22	106			23	11	29	21	22	106	
67	63	3	2	3	2	5	5	20	3	3	3	3	12	3	5	3	5	3	5	3	27	5	3	3	3	5	3	22	3	3	3	2	3	2	4	20	101			20	12	27	22	20	101	
68	64	4	3	4	3	5	3	22	2	2	3	4	11	5	3	2	3	2	2	4	21	2	3	4	2	2	3	16	5	5	3	3	5	3	5	29	99			22	11	21	16	29	99	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR
69	65	2	5	4	3	3	2	19	4	3	3	4	14	4	3	3	2	4	3	4	23	2	2	4	4	3	3	18	5	2	5	2	3	3	4	24	98		19	14	23	18	24	98
70	66	3	5	4	2	4	3	21	5	2	2	3	12	4	2	5	5	5	2	5	28	3	3	3	3	2	3	17	5	3	2	2	3	3	4	22	100		21	12	28	17	22	100
71	67	5	5	3	3	3	5	24	3	2	3	4	12	3	3	3	5	5	2	5	26	3	5	2	5	2	3	20	2	2	3	3	3	3	3	19	101		24	12	26	20	19	101
72	68	3	2	2	4	2	5	18	2	3	5	3	13	2	4	2	3	5	3	3	22	2	5	3	2	3	3	18	3	3	2	5	4	5	4	26	97		18	13	22	18	26	97
73	69	3	2	3	2	3	4	17	3	3	5	3	14	3	5	3	4	3	3	3	24	3	5	3	3	3	3	20	3	3	2	3	2	5	21	96		17	14	24	20	21	96	
74	70	4	3	4	3	5	3	22	2	2	3	4	11	4	3	2	3	2	5	4	23	5	3	5	2	2	5	22	2	3	5	3	3	3	5	24	102		22	11	23	22	24	102
75	71	2	4	4	3	5	2	20	4	3	3	4	14	5	3	5	2	4	5	4	28	5	2	4	4	3	3	21	3	2	2	2	3	3	4	19	102		20	14	28	21	19	102
76	72	5	2	4	2	4	3	20	3	2	2	3	10	5	2	4	3	3	2	3	22	5	3	3	5	2	3	21	4	3	2	2	3	3	4	21	94		20	10	22	21	21	94
77	73	2	3	3	3	3	5	19	5	2	3	4	14	3	3	3	4	3	2	5	23	5	2	2	1	3	3	16	5	5	5	3	3	3	3	27	99		19	14	23	16	27	99
78	74	3	5	2	4	2	5	21	2	3	2	3	10	2	4	2	3	2	3	5	21	2	5	3	2	3	3	18	5	3	2	5	4	3	4	26	96		21	10	21	18	26	96
79	75	4	5	3	2	3	2	19	4	2	5	3	14	3	5	3	5	5	2	3	26	3	5	2	4	2	3	19	3	3	3	3	5	5	2	24	102		19	14	26	19	24	102
80	76	3	2	2	3	3	3	16	3	3	5	4	15	2	3	3	3	5	3	4	23	3	3	3	5	3	4	21	2	2	4	3	3	3	5	22	97		16	15	23	21	22	97
81	77	5	3	2	4	3	4	21	4	3	3	3	13	2	4	3	4	5	3	3	24	2	3	5	4	3	5	22	3	3	2	4	3	5	23	103		21	13	24	22	23	103	
82	78	3	4	3	2	5	5	22	3	3	3	2	11	3	2	5	2	3	5	2	22	3	2	5	3	5	5	23	2	5	3	3	3	3	4	23	101		22	11	22	23	23	101
83	79	4	5	4	3	5	5	26	3	2	2	3	10	4	3	2	3	3	5	3	23	5	3	2	3	2	3	18	5	2	2	4	3	2	2	20	97		26	10	23	18	20	97
84	80	2	5	2	4	2	4	19	2	3	2	4	11	5	4	2	4	2	3	5	25	5	2	3	2	3	4	19	2	3	5	5	4	3	3	25	99		19	11	25	19	25	99
85	81	3	3	3	2	3	2	16	5	2	3	3	13	5	5	3	5	3	2	1	24	5	3	4	5	5	3	25	3	3	3	2	4	5	5	25	103		16	13	24	25	25	103
86	82	5	5	3	3	2	3	21	5	3	5	2	15	5	3	2	5	4	3	2	24	3	5	2	4	5	2	21	4	2	2	2	5	3	5	23	104		21	15	24	21	23	104
87	83	2	5	3	2	3	4	19	3	3	3	3	12	3	2	3	4	3	3	3	21	2	5	2	3	3	3	18	3	3	4	2	4	4	4	24	94		19	12	21	18	24	94
88	84	3	3	4	3	2	5	20	2	2	5	4	13	4	3	5	3	5	2	4	26	3	3	5	2	2	5	20	4	5	4	3	2	4	4	26	105		20	13	26	20	26	105
89	85	4	4	4	3	3	2	20	4	3	2	4	13	4	3	3	2	5	3	5	25	3	4	5	4	3	5	24	4	3	2	5	4	3	3	24	106		20	13	25	24	24	106
90	86	2	2	4	2	5	3	18	3	2	3	3	11	4	2	4	3	5	5	3	26	2	4	2	5	2	5	20	4	2	3	4	4	4	4	23	98		18	11	26	20	23	98
91	87	5	3	3	3	5	4	23	3	2	3	4	12	3	5	3	4	3	5	4	27	5	3	3	3	2	4	20	3	3	5	3	4	5	5	28	110		23	12	27	20	28	110
92	88	4	2	2	4	2	3	17	2	3	2	3	10	2	4	2	3	2	3	3	19	5	2	2	2	3	3	17	5	2	2	2	5	4	5	25	88		17	10	19	17	25	88
93	89	3	3	3	2	3	2	16	5	2	3	3	13	3	2	3	5	4	2	3	22	4	3	3	4	2	5	21	5	3	3	3	5	4	5	28	100		16	13	22	21	28	100
94	90	3	2	2	3	3	5	18	3	3	2	4	12	5	3	5	5	3	3	5	29	2	5	4	3	3	4	21	2	2	2	5	4	4	4	23	103		18	12	29	21	23	103
95	91	4	3	3	2	3	2	17	4	2	5	3	14	5	5	3	2	4	2	3	24	3	5	2	5	2	3	20	3	5	5	3	5	3	2	26	101		17	14	24	20	26	101
96	92	5	2	2	3	3	3	18	3	3	2	4	12	2	3	3	3	5	3	4	23	3	5	3	3	3	4	21	2	2	5	3	5	3	4	24	98		18	12	23	21	24	98
97	93	2	5	2	4	5	4	22	4	3	5	3	15	2	4	3	5	5	3	3	25	5	3	5	4	3	3	23	3	3	3	2	4	5	3	23	108		22	15	25	23	23	108
98	94	3	5	3	2	5	2	20	3	3	5	2	13	3	2	4	5	3	5	2	24	5	2	5	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	5	22	99		20	13	24	20	22	99
99	95	4	3	4	3	2	5	21	3	2	5	3	13	4	3	2	3	3	5	5	25	3	3	2	3	3	3	17	5	2	5	5	3	2	5	27	103		21	13	25	17	27	103
100	96	2	2	2	4	2	4	16	2	3	2	4	11	2	4	5	4	2	3	4	24	2	2	3	5	3	4	19	5	3	5	4	4	3	5	29	99		16	11	24	19	29	99
101	97	5	3	3	2	3	2	18	5	2	3	3	13	3	2	3	2	3	2	3	18	5	3	4	3	2	3	20	3	5	3	2	5	3	4	25	94		18	13	18	20	25	94
102	98	4	4	3	3	2	3	19	4	3	3	2	12	5	3	2	2	2	2	2	18	5	5	3	4	3	5	25	4	2	2	2	5	3	4	22	96		19	12	18	25	22	96





**ANEXO 9**  
**PRUEBA DE NORMALIDAD**

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Informativa	,137	105	,000	,944	105	,000
Afectiva colaborativa	,151	105	,000	,937	105	,000
Estratégica	,108	105	,004	,949	105	,000
Comunicación institucional	,137	105	,000	,854	105	,000
Trabajo en equipo	,073	105	,200*	,985	105	,296

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors