



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Comunicación interna y trabajo colegiado de los docentes de  
secundaria en la Institución Educativa 6082 – Surco/Lima -  
2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Espinoza Goyena, Raul Angel (ORCID: 0000-0002-8862-7195)

**ASESOR:**

Dr. Quispe Quiñones, Heder (ORCID: 0000-0002-8087-4669)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A los maestros del Perú por su  
vocación y entrega

### **Agradecimiento**

A mis profesores de la UCV que me permitieron ampliar mis conocimientos y lograr una nueva meta profesional.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice .....	IV
Resumen.....	VII
Abstract .....	VIII
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. Resultados	29
V. Discusión	33
VI. Conclusiones	40
VII. Recomendaciones	41
Referencias	43
Anexos	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Población	22
Tabla 2 Fiabilidad	26
Tabla 3 Alfa de Crombach Comunicación Interna	26
Tabla 4 Alfa de Crombach Trabajo colegiado	27
Tabla 5 Tabla cruzada de variables	29
Tabla 6 Tabla cruzada Comunicación Intrapersonal – Trabajo colegiado	30
Tabla 7 Tabla cruzada Comunicación Interpersonal – Trabajo colegiado	31
Tabla 8 Tabla cruzada Comunicación institucional – Trabajo colegiado	32

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura N°01 Método de Tessi	13

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021. Se sustentó bajo los fundamentos teóricos de Tessi (2011) para la variable comunicación interna, y Bakieva (2014) para la variable trabajo colegiado. Para el estudio se desarrolló el método científico, la metodología utilizada fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal, nivel descriptivo correlacional; se utilizó una población de 53 colaboradores de la empresa en estudio; para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios conformados por 30 para la variable comunicación interna y 35 para la variable trabajo colegiado cada uno, con escala de Likert, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos, la información fue recolectada y procesada mediante el programa estadístico SPSS versión 26, obteniendo un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach = 0,8033 para la primera variable y 0,887 para la segunda. Finalmente, la prueba de hipótesis dejó evidenciar que existe una relación positiva alta entre la comunicación interna y el trabajo colegiado según el coeficiente de correlación Spearman ( $Rho = 0.772$ ) y el Sig. (Bilateral) = 0.001.

**Palabras clave:** comunicación interna, trabajo colegiado, compromiso institucional, comunicación interpersonal.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between internal communication and the collegiate work of secondary school teachers, the I.E. 6082 "Los Próceres" of the district of Santiago de Surco -2021. It was based on the theoretical foundations of Tessi (2011) for the internal communication variable, and Bakieva (2014) for the collegiate work variable. The scientific method was developed for the study, the methodology used was applied, with a quantitative approach of non-experimental design, cross-sectional, descriptive correlational level; A population of 53 employees of the company under study was used; For data collection, two questionnaires were used, consisting of 30 for the internal communication variable and 35 for the collegiate work variable, each one, with a Likert scale, which were validated through the judgment of experts (1 methodologist and 2 thematic) from the university. César Vallejo, the information was collected and processed using the statistical program SPSS version 26, obtaining a reliability level of Cronbach's Alpha = 0.8033 for the first variable and 0.887 for the second. Finally, the hypothesis test showed that there is a high positive relationship between internal communication and collegiate work according to the Spearman correlation coefficient ( $Rho = 0.772$ ) and Sig. (Bilateral) = 0.001.

*Keywords:* internal communication, collegiate work, institutional commitment, interpersonal communication.



## **I.INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el sistema educativo peruano, por la pandemia del Covid 19, se ha visto obligado de forma urgente a cambiar y mejorar en todos los aspectos de la educación, entre ellos el trabajo colegiado, que es una herramienta fundamental para todos los docentes y directores, cuya finalidad es mejorar la práctica de los docentes en las instituciones educativas de Educación Básica Regular. Así mismo se ha tomado como relevancia la comunicación interna en estas organizaciones educativas, ya que existe la necesidad de transmitirse mensajes y que estos sean comprendidos, es decir, si son mensajes con poca claridad, difusos y hasta mal interpretados, entonces interfieren en el logro de los objetivos llegando a influenciar en el desarrollo del trabajo colegiado.

Esta herramienta muchas veces por ser nuevo genera inquietudes sobre los procesos en su aplicación, es así que debido a que se aplica a los diferentes órganos rectores de los sistemas educativos ha sido percibida como un sistema complejo y difícil de aplicar por la heterogeneidad que presenta el cuerpo de docentes en los diversos colegios.

En la realidad internacional Landín y Sánchez (2016), señalan que a los docentes por mucho tiempo solo se le ha considerado para la atención en las aulas, no brindándoles un espacio para el dialogo, la colaboración, la interacción entre los mismos docentes, el compartir e interactuar utilizando una comunicación interpersonal que les permita un mejor desarrollo y reflexión de forma colegiada con retroalimentación grupal y la autoevaluación de los mismos. (p. 346); también Barraza y Guzmán (2015), señalan que existe una falsa colegialidad entres los docentes ya que el pasar de un sistema individualista a uno colaborativo, no es aceptado muchas veces por ellos y solo se limitan a cumplirlo por las disposiciones que la institución les da, no contribuyendo a la mejora profesional al no haber una comunicación entre pares. (p. 9).

Así lo reafirma Barraza y Barraza (2014), en su artículo indicando que los organismos del sistema educativo invierten recursos y tiempo en el desarrollo del trabajo colegiado pero que no se está desarrollándose de manera efectiva por la cultura individualista de las instituciones educativas actuando bajo un criterio personal no asistiendo a las reuniones, no compartiendo información o haciéndolo de manera relativa. (p. 471).

A esto se suma el contexto actual del Covid- 19, generando que se utilice un sistema remoto en la atención educativa con limitaciones de equipamiento y manejo de competencias digitales teniendo un impacto en el trabajo colegiado.

A nivel nacional en una publicación sobre el trabajo colegiado desarrollado por el grupo Educación (2020) nos señalan de la importancia de la comunicación para el proceso de la labor colegiada y la dependencia que se tiene a los medios digitales por parte de los profesores para el desarrollo de su enseñanza. Siguiendo la misma línea Aragón y Cruz (2020) en el reporte 2020: el año de las maestras y maestros en el Perú de la Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la PUCP, mencionan la realidad de la infraestructura que hace posible que la comunicación en nuestro país sea tan limitada, de baja calidad y profundamente desigual ha sido evidenciada en este contexto de aislamiento social, unas estadísticas arrojadas de una encuesta aplicada por el MINEDU a finales del año 2020 señalaba que solo el 27.20% organizaban su trabajo docente a través del colegiado por las dificultades del acceso a la comunicación en esta coyuntura.

Borja (2018) en un estudio a un colegio en Pisco determinó que en su mayoría los docentes no realizan un eficiente desarrollo de sus actividades porque no aplican un trabajo colegiado que les permita poder tener información necesaria, el desarrollo de nuevas técnicas, el intercambio de opiniones y nuevas ideas que pueden ayudar a mejorar la enseñanza hacia los alumnos.

A nivel local la Institución Educativa “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco es un colegio con 47 años de vida institucional, contando con 112 docentes en general de los cuales 57 corresponden al nivel secundario, 05 Auxiliares de educación y 4 que integran al equipo directivo, donde se continúa trabajando en la actualidad de manera remota debido a la pandemia. Uno de los problemas que actualmente tiene la institución educativa es la comunicación interna en el trabajo colegiado, y esto se evidencia más aun cuando la Institución Educativa según la UGEL 07 a la que pertenece ha presentado deficiencias en el desarrollo del trabajo colegiado según los informes anuales a los que son evaluados las Instituciones Educativas, en las que se indica una disminución en el promedio de la evaluación. Las causas más relevantes a este problemas son: los constantes cambios de directores en los últimos años, la formación de pequeños grupos de docentes con alta rivalidad entre ellos, las constantes mal intencionadas críticas

laborales entre docentes, y por la pandemia la falta de equipamiento tecnológico, las limitaciones en el servicio de internet, el desconocimiento en el manejo de las herramientas digitales como el zoom, y por último entre las más importantes, las inasistencias constantes de muchos docentes a las reuniones programadas, y la programación bimestral deficiente que en cada reunión se realiza. Todo esto ha generado diversos efectos como son: un clima laboral deficiente, pérdida de valores institucionales por parte de los docentes, los docentes realizan su trabajo de manera independiente mostrándose ajenos al desarrollo del colegio, los docentes tienen problemas para establecer los canales de comunicación entre ellos, los docentes no cumplen en el desarrollo del trabajo colaborativo, los docentes demoran en las entregas de informes para el colegio, incremento de quejas por parte de los padres de familia en las revisiones de las tareas, deficiente interacción ente docentes y alumnos.

Por todo lo expuesto, se considera fundamental conocer cómo se desarrollan los procesos de comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado en el contexto de trabajo remoto en los docentes del nivel secundario de la institución educativa 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco, sintetizado en la siguiente pregunta ¿Cómo influye la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria de la IE 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco? Asimismo se plantearon problemas específicos ¿Cómo influye la comunicación intrapersonal y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021?, ¿Cómo influye la comunicación interpersonal en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021?, ¿Cómo influye la comunicación institucional en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021?.

El estudio justificó su pertinencia considerando que el trabajo colegiado está siendo impulsado como política educativa para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, es en este sentido necesario investigar la forma cómo se está aplicando en las escuelas públicas. Es relevante socialmente porque permitirá a los docentes mejorar la percepción sobre el desarrollo de la colegialidad sobre su

desempeño profesional, tiene implicancias prácticas en el sentido que relaciona si las variables comunicación interna y trabajo colegiado inciden directamente en la gestión de la escuela. Referente a su contribución metodológica esta investigación contribuyó adaptando instrumentos con un alto grado de confiabilidad que servirá como referente para investigaciones futuras.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario de la IE 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. También se plantearon los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar la influencia entre comunicación intrapersonal y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco - 2021?, 2) Determinar la influencia entre comunicación interpersonal y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021, 3) Determinar la influencia de la comunicación institucional y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021.

Adicionalmente se planteó como hipótesis general: La comunicación interna influye significativamente en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario de la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco - 2021. Además como hipótesis específicas: 1) La comunicación intrapersonal influye significativamente en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco - 2021?, 2) La comunicación interpersonal influye significativamente en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco, 3) La comunicación institucional influye significativamente en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021.

## II.MARCO TEÓRICO

Como antecedente en el ámbito exterior tenemos a Ancín y Espinosa (2017), en su artículo “La relación entre la comunicación interna y el clima laboral: Estudio de caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil”. El objetivo general: determinar la relación entre comunicación interna y clima laboral de dos Pymes en Guayaquil. Para la primera variable optó por Brandolini, Gonzales y Hokins (2014). Se utilizó el cuestionario de 23 ítems sobre comunicación interna, describiendo que ésta se relaciona en cómo afronta el personal las situaciones y actividades en la organización ; para la segunda variable optó por Chiavenato (1992), señala que el clima organizacional involucra diferentes aspectos: tipo de organización, reglamentos internos, etc.; la metodología fue cuantitativa con alcance descriptivo (69 colaboradores) , instrumento usado: la encuesta con escala de Likert de 1 a 5 puntos, para el análisis se utilizó el SPSS. Se concluye según el coeficiente de Pearson se evidencia una relación positiva entre comunicación interna y clima laboral. El aporte que brindo a nuestra investigación es los resultados que se obtienen de las dimensiones comunicación interna

Balarezo (2014), en su tesis: “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional”. El objetivo general: determinar que la comunicación interna influye en el desarrollo organizacional. En la teoría de la primera variable Andrade (2010) señala a la comunicación interna como un eje para el logro de los objetivos organizacionales, mientras que la segunda variable el autor es Worlwy (2011) describe al desarrollo organizacional como un proceso de aplicación de conocimientos y métodos para adaptarse al cambio. La metodología de tipo correlacional, descriptiva; la muestra de 30 trabajadores mediante una encuesta con cuestionario. La investigación concluye que la dimensión la comunicación interna genera una identificación institucional hacia la empresa, 56% respondió que a veces y el 53.33% afirmaron que la comunicación interna pocas veces fortalece las relaciones interpersonales. El aporte a nuestra investigación son los resultados de las dimensiones de la variable comunicación interna.

López (2017) en su artículo titulado “Trabajo colegiado; estrategia de mejoramiento en la práctica de enseñanza y de aprendizaje en la Escuela Normal de Reyes Acaquilpan”, sobre el colegiamiento académico institucional en la Revista

Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, el objetivo de la investigación fue indicar cómo trabajan en las academias, identificar estrategias más utilizadas. La técnica utilizada fue encuesta, utilizando instrumentos como los cuestionarios, grabaciones, entrevistas a los docentes haciendo un seguimiento de cada sesión de trabajo colegiado. La población fue de 39 docentes de los cuales se concluye lo siguiente el 15.4% de los docentes tiene una cultura individualista, 18% fomentan la cultura de balcanización, formando subgrupos, 41% manejan un colegio artificial mediante el cual es trabajo impuesto, 25.6% desarrolla una cultura de colaboración.

Se concluye que el colegiamiento institucional o también llamado trabajo colegiado es una necesidad y un compromiso de todos los docentes para el desarrollo en la calidad y la enseñanza. Este artículo nos aportó en nuestra investigación, en los resultados sobre el trabajo colegiado que desarrollan los docentes.

Barraza y Guzmán (2015) es su trabajo de investigación “El trabajo colegiado en las Instituciones Formadoras de Docentes en Durango-México” cuyo objetivo es describir cómo se desarrolla el trabajo colegiado en la Instituciones formadora y actualizadoras de docentes. De acuerdo a la metodología usada es de enfoque cuantitativo, utilizando la técnica de la encuesta aplicado a una población de 120 docentes en cinco instituciones formadoras. Las dimensiones utilizadas para el análisis fueron balcanización, colaboración cómoda, colegialidad artificial como tópicos de análisis de la investigación.

La conclusión fue que mediante la aplicación de un trabajo colegiado en las instituciones ayuda a mejora de manera práctica siendo una herramienta para indagar, investigar, compartir conocimientos que nos permitan poder mejorar nuestra gestión escolar. El aporte que brindo a nuestra investigación son las dimensiones que se toman para la investigación, así como las definiciones de cada una de ellas y los resultados y conclusiones que derivan de cada una de ellas en el desarrollo de un trabajo colegiado

En el ámbito nacional se tiene a Maza (2019), en su tesis titulada “Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04, Lima- 2018 Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo –Perú”. El objetivo general determinar la relación que existe entre la

comunicación interna y el desempeño laboral del personal del área de Recursos Humanos de la UGEL 04., en la teoría de la primera variable optó por los autores Tessi (2012), sustenta que una comunicación es toda información formal e informal adecuados en una entidad. Para su segunda variable optó por el autor Chiavenato (2009) quién definió al desempeño laboral como el proceso cuantitativo y cualitativo de un trabajador cuyo grado de eficacia es el resultado de las actividades que desarrollan.

Con respecto a la metodología, se desarrolló una investigación de tipo básico, de corte descriptivo correlacional, no experimental y de campo, transversal correlacional, se tomó una muestra de 78 trabajadores nombrados entre contratados bajo régimen CAS y CAP del área de RRHH. La técnica utilizada fueron los cuestionarios, validados por juicio de expertos y determinando su confiabilidad con el alfa de Crombach, obteniendo para la primera variable 0.857 y la segunda variable 0.791 teniendo fiabilidad los instrumentos utilizado.

El autor concluyó que de un total de 78 colaboradores del área de recursos humanos 81% considera comunicación interna regular, el 6% es alta y 14 que no es buena que en la medida en que se consoliden las competencias gerenciales en los gerentes educativos, mayor será la probabilidad que las instituciones educativas logren el proceso de transformación hacia organizaciones inteligentes. El aporte fue con respecto al autor de la primera variable, comunicación interna, detallando las dimensiones, así como la metodología. La investigación presentada especificó que todo trabajador sea considerado un emisor ya que siempre se está emitiendo mensajes dentro de la entidad, siendo comprometidos y proactivos. Así como mejorar el uso de la tecnología para su desempeño laboral.

Charry (2017), en su tesis titulada “Gestión de la comunicación interna y su relación con el clima organizacional”. Tesis de maestría, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo general fue establecer la relación entre a gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima Metropolitana durante el segundo trimestre de 2016, la teoría para la primera variable fue en base al autor Contreras (2012), quien define a la comunicación interna como un recurso gerencial de inversión en capital humano de información en beneficio de la organización generando en un corto, mediano y largo plazo beneficios intangibles mediante un plan estratégico; para la

segunda variable en base al autor Arce (2017), quien indicó que el clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de una organización influyendo en los niveles de satisfacción y el desempeño laboral, que llevan a afectar el logro de los objetivos y la rentabilidad de las organizaciones

Respecto al marco metodológico es descriptivo correlacional, con una población de 285 trabajadores y una muestra de 200, tipo probabilístico de selección aleatoria simple, los trabajadores se encuentran en un régimen D.L 1057 y D.L. 276 determinada de manera aleatoria simple estratificada, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica fue las encuestas, comunicación interna fue de elaboración propia como una escala de Likert.

El investigador concluyó que existe una correlación significativa entrega la comunicación interna y el clima organizacional teniendo como resultado  $r = 0.959$ ,

Aportó en el detalle del análisis de cada una de las dimensiones de cada variable, especificando que cada aspecto influye de manera directa con el clima organizacional de la institucional. Así lo indica en la dimensión canales de comunicación con una aceptación del 57.5% asevera que la UGEL promueve el uso de los canales oral, escrito y correo electrónico y un 42.5% en desacuerdo, y en la dimensión tipos de comunicación el 51.5% muestra su desacuerdo en el uso adecuado de la comunicación descendente, ascendente y horizontal y un 48.5% asevera estar en desacuerdo. Lo cual nos ayudara a poder identificar si una de nuestras dimensiones no está siendo eficiente en nuestra institución educativa.

Trujillo (2017), en su tesis titulada “Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas;2017”. El objetivo general fue determinar de qué manera la comunicación interna influye en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas del sector de energía y minas ubicadas en la provincia de Lima, la teoría para la primera variable Tessi (2011) quien analiza la comunicación interna en tres dimensiones, la institucional , interpersonal y la intrapersonal, para la segunda variable Rodríguez et al, (2010),indica que el análisis del clima organizacional está basado en 4 dimensiones: liderazgo, trabajo en equipo y motivación.

La utilizada fue de tipo descriptivo, explicativo de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población utilizada



en dicha investigación fue de 627 empleados obteniendo una muestra de 238 empleados con un margen de error de 5%. Así mismo se utilizó el muestreo probabilístico y se realizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario 36 preguntas con una escala de Likert.

Se concluye en dicha investigación dando como resultado 0.872 para la prueba de Pearson con un nivel de significancia de 0.000. Por lo que se obtiene que, si influye de manera positiva la comunicación interna en el clima organizacional, teniendo 69.3% una alta percepción de comunicación intrapersonal, 52.9% moderada percepción de comunicación interpersonal, 32.4% moderada percepción de trabajo en equipo, 33.2% baja percepción de comunicación institucional. Recomendándose que se considere a todos los empleados de la organización cuando se realice una comunicación interna de manera integrada. El aporte que brindo a nuestra investigación es tener de referencia su encuesta y además las dimensiones.

Mestanza y Ubillus (2019), en su tesis titulada “Comunicación interna y su relación con la cultura organizacional del Instituto Cayetano Heredia-;2019”. El objetivo general identificar la relación existente entre la comunicación interna y la cultura organizacional del Instituto Cayetano Heredia, la teoría para la primera variable Formanchuk (2002) quien analiza la comunicación interna en siete dimensiones, la esencial, operativa y estratégica, valorativa, motivacional, aprendizaje, inteligencia para la segunda variable Gomez y Belkin (2002), indica que el análisis del clima organizacional está basado en 7 dimensiones.

La utilizada fue de tipo descriptivo, explicativo de enfoque cuantitativo, La muestra de 120 miembros se realizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario 84 preguntas con una escala de Likert.

Se concluye en dicha investigación dando como resultado 0.819 para la prueba de Pearson con un nivel de significancia de 0.000. Por lo que se obtiene que, si influye de manera positiva alta la comunicación interna en la cultura organizacional, teniendo 62% de descontento en la dimensión motivacional.

Acevedo (2020), en su tesis de investigación utiliza como principal fuente teórica para la variable trabajo colegiado a Romeo, S y Ramírez, M (2006) direccionando tres dimensiones los cuales son: Dimensión personal, Institucional. En cuanto a la metodología aplicada es la investigación básica cuantitativa de nivel

descriptiva correlacional, y para su segunda variable Murillo (2006) propone Dimensiones estrategias pedagógicas, uso del tiempo, trabajo en equipo, en una población de 20 docentes utilizando dos cuestionarios una para cada variable con una escala de Likert con valoración de 1 a 5, se realizó la confiabilidad mediante el alfa de Crombach.

La investigación concluyo mediante el coeficiente de correlación de Pearson arrojando un valor de  $r$  de 0.59 existiendo una relación moderada entre las variables. El aporte que brindo a nuestra investigación son la identificación de las dimensiones de la variable trabajo colegiado ya que por ser una herramienta reciente es de mucha ayuda la investigación y sus resultados en esta investigación indicando que existe una correlación positiva baja lo cual no tiene incidencia significativa en la práctica pedagógica.

Castillo (2018) en su tesis titulada “Relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del Distrito Mariano Nicolás Valcárcel- Camaná. 2018” tiene como objetivo establecer si existe relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente, la metodología utilizada en esta investigación fue de tipo no experimental, mediante un diseño correlacional con un corte transversal, en una población de 33 docentes de nivel primaria. Utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos siendo analizados estadísticamente. Alcanzando un nivel de fiabilidad del 0.939 para la variable trabajo colegiado y 0.920 para desempeño docente lo que es un referente para nuestro trabajo de investigación. Las dimensiones dadas en esta investigación para trabajo colegiado: Pedagógica, Administración normativa y Micro política y para Desempeño docente: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad de desempeño de sus funciones, Relaciones interpersonales.

Dicha investigación se obtiene los siguientes resultados para nuestra primera variables trabajo colegiado el 48.5% es alta mientras que la segunda variable desempeño docente se tiene que en resultados de 85% como alto y muy alto. Mostrando un índice de correlación de 0.362 concluye una relación directa entre ambas variables o un 39.4%.

En cuanto al marco teórico, en la presente investigación se tomará como primera variable a comunicación interna. Se entiende como comunicación interna,

aquella que se produce dentro de las organizaciones laborales y que permiten cumplir de forma eficiente sus objetivos.

Garrido y Putnam (2018) “nos definen a la comunicación como un proceso continuo e interactivo, en el que se deben producir espacios de sintonía entre los involucrados o transceptores en lenguaje comunicacional” (p. 27).

Mediante esta interacción las personas que emiten la comunicación tienen que buscar transmitir el mensaje utilizando los códigos más apropiados, para que la comunicación sea continua con los integrantes de la organización.

Existen diferentes estudios que analizan la importancia de la comunicación interna dentro de las organizaciones, dentro de ella cabe destacar el trabajo que realiza Garrido y Putnam (2018) en el libro Comunicación Organizacional 2.0, señala que:

La importancia de la comunicación interna en el éxito de las organizaciones en este contexto donde la información reemplaza el verdadero sentido comunicativo, sabemos que actualmente la información fluye en todas las direcciones, pero existirá un mensaje recibido de forma clara por el receptor. (p. 29)

Para concluir, en la última década se ha entendido la importancia de la comunicación en la gestión exitosa de las organizaciones, tanto así que las empresas han creado un departamento que se haga cargo del flujo comunicativos dentro de la mismas.

Es por ello que nuestro autor principal para esta variable es Tessi (2012) quien indica “la comunicación interna es un intercambio comunicacional que se produce dentro de la organización y se manifiesta de manera formal e informal entre sus integrantes, aun cuando no se tenga intención de manifestar nada” (p.46).

Es evidente mencionar que la comunicación interna forma parte de un plan estratégico que debería tener toda organización con el fin de poder tener alineado a los trabajadores para un beneficio en común, haciendo uso de la comunicación interna, para lograr esto es necesario el uso de metodologías.

La metodología que se utilizó en nuestra investigación es la 1A, primero adentro y primero arriba cuyos modelos son 3E,2S y 1A, un sistema de gestión que está diseñada en base a la comunicación interna permitiendo que la aplicación de

sus modelos haya una elevada calidad en la experiencia individual, grupal y organizacional.

Dentro de la comunicación interna formal existen tres dimensiones: (a) gestión de la palabra pensada (dimensión intrapersonal), (b) gestión de la palabra oral (dimensión interpersonal), (c) gestión de la palabra escrita (dimensión institucional).

Primera dimensión: *gestión de la palabra pensada*, en esta dimensión se refiere a la comunicación que emiten los líderes y demás miembros de un núcleo laboral, cada integrante decodifica los mensajes de manera interna mediante sus pensamientos, sentimientos y conductas cotidianas, lo cual propicia estrategias intrapersonales. De esta manera se optimizan tiempos, dinero y personas ya que se prioriza la gestión a niveles directivos, quienes tienen un entrenamiento que consta en el escucharse, entenderse y enseñarse (p.22). Los indicadores que podemos encontrar en esta dimensión son: a) codificación del mensaje, se refiere a la elaboración del mensaje y lo transforma en un código ya sea palabras orales o escritas, símbolos transmitiéndolo en un lenguaje adecuado, b) decodificación del mensaje, indica la interpretación del mensaje a una forma en que tenga significado para el receptor y se puede entender.

Segunda dimensión: *gestión de la palabra oral*, esta dimensión interpersonal se llevará a cabo mediante las conversaciones laborales, en esta dimensión el mensaje que emite la organización es respecto al trabajo humano, ocasionando una influencia directa en la comunicación interna, se le denomina el modelo 2S (p.23). Los indicadores nombrados en esta dimensión son a) Salario hace referencia a la remuneración económica que recibe el trabajador por su labor, con este indicador se debe evaluar que el trabajador haga referencia, lo que se busca es que esta relevancia de salario sea menor que la del sentido. b) Sentido, hace referencia a la razón que le da el trabajador a una tarea que realizan, siendo este en muchos casos más valioso y por consiguiente existen mejoras salariales. La estrategia que se busca es poder desarrollar un mayor sentido dentro de los equipos de trabajo. Ya que mediante esto genera un mejor clima, mejores resultados, cumplimiento de los objetivos.

Tercera dimensión: *gestión de la palabra escrita*, también llamada dimensión institucional, permite la comunicación escrita en las organizaciones mediante el

modelo de las 3E (p. 24). Presenta los siguientes indicadores, a) Escuchar es considerado el más importante para una comunicación efectiva ya que en este indicador se evaluara si la organización toma en cuenta la opinión de sus colaboradores, haciendo que estos sean partícipes de los objetivo así como incentivarlo, b) Empatía, implica entender como es el receptor, ir más allá de lo laboral sino también el saber cómo se siente nuestro trabajador en su entorno familiar, tomar importancia a sus metas y de qué manera la organización puede ayudarlo al logro de estos, c) Emisión es la calidad en la que las organizaciones emiten su información hacia sus trabajadores, este indicador nos ayudara a visualizar si I.E esta cumplimiento eficientemente la comunicación interna.

### Figura 1

*Sistema 1ª del método de Manuel Tessi.*



Tomado de la revista ResdINSIDE.

Para nuestra investigación se ha categorizado como comunicación institucional al tipo de comunicación direccionada de las instancias superiores a los niveles inferiores; en una institución se precisa como la información que fluye desde los equipos directivos/jerárquicos a los docentes y/o personal administrativo y de servicio, generalmente este tipo de información en las escuelas tiene como objetivo organizar la gestión institucional en torno al proyecto educativo institucional y su visión compartida.

Asimismo, Brandolini et al. (2009) define “la comunicación interna específicamente como la que va dirigida al público interno, al personal de una empresa, a todos sus integrantes y que surge a partir de generar un entorno productivo armonioso y participativo (...) tiene como principal eje el generar motivaciones para los recursos humanos” (p.27). Además, el autor detalla diversas dimensiones que son necesarias para una comunicación eficaz en las organizaciones, como son: comunicación descendente, comunicación ascendente y la comunicación oblicua. Según se ha citado, Tessa nuestro autor principal presenta dimensiones similares ya que si bien es cierto tienen diferente nombre el contexto en la que se realiza la comunicación es la misma, teniendo una idea clara sobre la comunicación interna.

A su vez dan a conocer que toda actividad que pueda realizar la organización de manera interna tiene como objetivo principal crear buenas relaciones entre todos los miembros, mediante diferentes medios de comunicación que ayuden a mantener informados sobre los objetivos organizacionales y como pueden contribuir a ello. Pero no solo eso sino también ayuda a incrementar el compromiso y la productividad de los trabajadores.

Por otro lado, Fernández (2010) “señala que dentro de las organizaciones es importante tener una buena comunicación, de manera que el mensaje sea fácil de entender” (p. 4). Este autor divide a la comunicación interna en tres dimensiones: comunicación descendente (va desde un nivel jerárquico mayor a uno inferior, se comunica las tareas, roles, entrenamientos, directrices, políticas), comunicación ascendente (aquella que va desde estratos inferiores hasta superiores, en donde se enfoca la comunicación que expresa los trabajadores) y la comunicación horizontal o laterales (en esta se establece la comunicación entre los miembros del mismo nivel jerárquica).

Los tres autores coinciden con las definiciones sobre nuestra primera variable, indicando que la comunicación interna está orientada al grupo de personas dentro de la organización las cuales pueden darse de manera formal o informal, se considera un eje fundamental para las empresas, pero para que sea eficaz tiene que ser clara y fácil de entender, el objetivo de esta herramienta es el logro de los objetivos y por ende la motivación y compromiso del equipo. Además de coincidir

en las dimensiones en las que describen como debe desarrollarse la comunicación interna en las organizaciones.

Según Álvarez (2007) indico que la comunicación interna son todas las actividades que realiza una organización cuyo objetivo es el éxito de la organización, considerándola como un medio en el cual los empleados tiene libertad de expresión y satisface una necesidad de información. Convirtiéndose en una necesidad estratégica también para la organización ya que busca la mejora de la organización entre los empleados (p. 5).

Cardozo y Vásquez (2014) concluyeron que si no se utiliza las herramientas comunicacionales efectiva no se podrá mantener informada a toda la organización en aspectos institucionales, ocasionando que no sea percibido en tu totalidad y que esta pueda dificultar afianzar los valores institucionales generando una sensación de no pertenencia. A su vez indican que una herramienta de comunicación mal usada puede afectar el comportamiento, así como el desempeño de la Universidad (p. 72).

Fatuly et al. (2020) determinaron la preferencia de una comunicación cara a cara ya que es una forma directa de relacionarse entre todo el equipo de trabajo y los jefes mediante reuniones, fomentando confianza en que la información dada sea confiable. Asimismo, se demuestra que es un medio en que se puede transmitir información, opiniones e inquietudes, además sirve para que las organizaciones brinden una retroalimentación a sus trabajadores (pp. 27-28).

Rojas (2011) demostró que, para lograr un compromiso en los colaboradores, se afiance la toma de decisiones, se consolide la identidad con la organización, satisfaciendo las necesidades del cliente interno, además de buscar su integración, maximizando su productividad y reduciendo conflictos, es pieza clave para una empresa el elaborar un plan de comunicación interna en donde se brinden políticas, procedimientos e información que vaya acorde a los de la organización. Mediante la cual es necesario que haya un comunicador, se realice un diagnóstico, pero sobre todo que se elabore una estrategia de comunicación interna que contenga aspectos capacitaciones, motivación, canales de comunicación, evaluación (p. 125)

La otra variable a considerar es el trabajo colegiado (variable dependiente), el sustento teórico de esta variable tuvo como referente principal a Barraza y

Guzmán (2015) que define al trabajo colegiado como el trabajo colaborativo que se desarrolla entre docentes para la mejora de los procesos de gestión de la enseñanza y gestión institucional. Johnson y Johnson (1989) señalan que las relaciones que se desarrollan en la escuela generan procesos de interdependencia, la cual es positiva en la medida que permite cubrir los objetivos institucionales además de desarrollar lazos de pertenencia. El aporte de este autor es la importancia de la interdependencia positiva para la construcción de relaciones interpersonales que contribuyan a la mejora del clima institucional, necesarias para el desarrollo de la colegialidad.

Bakieva (2011) realiza una primera validación de un instrumento para medir el grado de desempeño de la colegialidad docente en los niveles primaria y secundaria en España. En este trabajo se delimita tres dimensiones de la colegialidad docente: 1) Satisfacción laboral como la apreciación de lo que el docente recibe de su institución educativa, 2) Clima institucional como la apreciación externa de lo que se vive en la escuela, es decir, la imagen y 3) Compromiso institucional, como la apreciación de lo que el docente está dispuesta a otorgar a la institución educativa más allá de sus labores cotidianas. Bajo este constructo teórico se ha referenciado el instrumento de evaluación.

Santizo (2015) en el Congreso de Investigación Educativa desarrollado en Chihuahua (México) fundamenta que el trabajo colegiado es una estrategia de cambio para implementar modelos educativos en la educación pública, importante la diferenciación que realiza con trabajo en equipo desarrolla proyectos educativos y el trabajo colegiado incide en la gestión global de la escuela.

Por otro lado, para Aparicio y Sepúlveda (2019) el trabajo colegiado es un proceso participativo donde los docentes mediante un trabajo integrador crean un espacio para desarrollar su profesionalidad docente, esto está enmarcado dentro de un entorno laboral con una visión conjunta de los fines y objetivos institucionales. Además, este tipo de organización del trabajo se caracteriza porque no se basa en la experticia de una persona, sino que existe una interdependencia de conocimientos y habilidades, especialmente en contextos de vulnerabilidad social como son los sistemas educativos que todavía no llegan a un parámetro de calidad requerido ya sea por las condiciones sociales, económicas u otras de contexto.



Un modelo teórico referente es Driscoll y Vergara (1997) postula un prototipo teórico basado en cinco dimensiones, primero la responsabilidad individual que enfatiza las capacidades individuales de cada miembro del equipo de trabajo, la interdependencia positiva que engrana el trabajo del equipo generando una necesidad mutua para el logro de objetivos del equipo, las habilidades de colaboración que establece parámetros mínimos para que el equipo de trabajo funciones de manera eficaz, la interacción promotora son las estrategias colaborativas que conforman los equipos de trabajo y el proceso de grupo es el sistema de evaluación continua para evaluar de manera sistemática el funcionamiento de las tareas.

Según Quintero y Romero (2017) el colegiado docente permite crear un espacio de sociabilidad de las culturas docentes dentro de la escuela, muy importante esta afirmación si consideramos la realidad de nuestro país, donde los centros de formación docente ya sean universidades e institutos pedagógicos no tenían un malla curricular básica común, en el cual las prácticas docentes son totalmente heterogéneas de acuerdo a su ente formador, por ello recalca la importancia de inculcar este sistema de trabajo desde las escuelas formadoras de las generaciones docentes de tal manera que se incorpore desde su práctica temprana como sistema de trabajo.

Hoerr (2005) señala que en las escuelas se deben generar estrategias para que los docentes sientan la necesidad y utilidad de este sistema de trabajo, además prioriza factores fundamentales como la comunicación de los docentes con los estudiantes, su manejo disciplinar (currículo), el monitoreo de sus sesiones de aprendizaje y el acompañamiento a la práctica docente.

Zahorik (1987) precisa que es necesaria la interacción de la plana docente para un desarrollo idóneo del trabajo colegiado, estos se realizan a través de equipos de trabajo considerando criterios de sustrato común, para ello es fundamental la creación de un clima institucional favorable basado en unas adecuadas relaciones interpersonales y profesionales entre los docentes, además de una dirección acertada de un equipo directivo con alto desempeño de liderazgo.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de la investigación**

Hernández et al. (2014), indica que la investigación son procesos metódicos, críticos empíricos que son adaptados al estudio de un problema. (p.4)., es decir, la investigación es utilizado como un paso previo en los cuales se desarrollará una serie de procesos sistematizados que deben ser tomados cuidadosamente siguiendo un orden con el fin de generar conocimientos, así como la utilización de estos para concebir nuevas aplicaciones que ayudarán a lograr los objetivos planteados.

Según Sánchez et al. (2018) la investigación debe cumplir con dos aspectos fundamentales, a) desarrollar teorías y conocimientos (investigación básica) y b) resolver problemas (investigación aplicada) (p.79). De ello se infiere que nuestra investigación es básica porque pretende describir teorías respecto a la problemática señalada y de esta forma obtener conocimientos.

En el diseño de investigación se realizarán procesos que nos permitirán determinar el marco en que se llevará a cabo dicha investigación, mediante técnicas, análisis de datos, procedimientos que nos ayudarán a establecer parámetros para evaluar los resultados para esto se establecieron dos enfoques: enfoque cuantitativo y enfoque cualitativo.

El enfoque utilizado en esta investigación es cuantitativo porque se utilizará la recolección de datos mediante la encuesta los cuales serán procesados en el SPSS 26.

Para Sánchez et al. (2018), el trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo porque se utilizará un instrumento para medir y recoger información para el respectivo análisis estadístico.

Se entiende que este enfoque cuantitativo se basa en la medición numérica mediante la utilización de acopio de datos y el tratamiento analítico de los mismos para establecer con exactitud comportamientos de una población.

Del mismo modo Behar (2008) señala que el enfoque cuantitativo “recoge información empírica (...) aspectos que se puedan contar, medir o pesar y que por su naturaleza arrojan como resultado datos numéricos” (p.38)

No pudiendo dejar de lado lo mencionado por Sampieri, *et al.* (2014) señala que la aplicación de un enfoque cuantitativo se utiliza para la comprobación de la hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico (...) cuyo objetivo es establecer comportamiento y probar teoría (p. 4)

Por consiguiente, en el enfoque cuantitativo se llevó a cabo mediante un proceso de análisis estadísticos cuyo objetivo principal es probar una hipótesis que se evidenciará mediante tablas y gráficos.

Asimismo, la investigación es de diseño no experimental ya que se realizó una investigación sin manipular deliberadamente las variables.

Y así lo afirma Amiel (2015) en donde indica que los diseños no experimentales son aquellos en los que no existe manipulación de variables (...), por lo que se realiza una asociación simple (p.242).

A su vez Hernández et al. (2014), manifiesta que las investigaciones no experimentales (...) solo se observan los fenómenos en un ambiente natural con el fin de poder analizarlos (p. 152).

Se entiende que este diseño se basa en la observación de fenómenos tal como se muestra en su contexto natural para su posterior análisis, no existen condiciones, ni experimentos de ninguna variable, la muestra no se encuentra sujeta a cambios

Es de corte transversal, al recoger información con un instrumento específico en un tiempo determinado así lo menciona Hernández et al (2003) esto se realizó en un tiempo único cuyo propósito es describir las variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p. 207) En tal sentido es una fotografía de un acontecimiento en un determinado momento donde se abarca varios grupos de personas, objetos o situaciones dadas.

Esta investigación tuvo un alcance descriptivo sustentado por Hernández et al. (2014) precisa que en este nivel de investigación se va a detallar las características relevantes de cualquier fenómeno que deseamos estudiar, las cuales no van a ayudar a delimitar a una población o grupo determinado (p. 92)

Es un estudio correlacional, porque se encarga de estudiar las relaciones entre las variables 1 y 2, es decir la correlación entre ambas.

Así lo indica Behar (2008) en un estudio correlacional se va a visualizar cómo se relacionan o vinculan los fenómenos entre sí, o de lo contrario la no existencia de una relación, lo principal de estos estudios es saber cómo puede comportarse una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (p. 1).

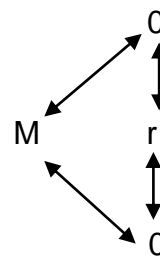
DÓNDE:

M=Muestra

O=Comunicación interna

O=Trabajo colegiado

r=Grado de relación entre las variables



### 3.2 Variables y operacionalización

Según Hernández, et al. (2014) nos señala que la variable tiene una variación por lo que se puede observar y medir, esta variación obliga a adecuarse al entorno y a las condiciones que se le presentan, adquiriendo un valor cuando forma parte de una hipótesis (p 105)

Otro enfoque sobre las variables nos lo brinda Ortiz y García, (2012) en donde nos indican que las variables adquieren diferentes valores ya sea en personas, objetos o cosas. Su conceptualización debe ser concisa y clara de forma que sea fácilmente identificable para el proceso de investigación (p. 90).

La presente investigación contiene las siguientes variables:

V1. Comunicación interna

V2. Trabajo colegiado

#### Definición conceptual

Variable 1: Comunicación interna

Tessi (2012), quien indica “la comunicación interna es un intercambio comunicacional que se produce dentro de la organización y se manifiesta de manera formal e informal entre sus integrantes, aun cuando no se tenga intención Escala de manifestar nada” (p.46).

Variable 2: Trabajo colegiado

Barraza (2015) señala al trabajo colegiado como el trabajo entre equipo de pares docentes con la finalidad de mejorar su proceso de enseñanza y participar en la gestión institucional. Bakieva (2011) concretiza un instrumento que establece las dimensiones de clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional.

### **Operacionalización**

Valderrama (2015), indica que es un proceso en el cual las variables pasan de ser abstractas a ser unidades de medición definiendo la dimensiones y sus indicadores (...) (p. 160)

Es decir, hacer operativas las variables permiten cuantificarlas para el contexto de la investigación.

#### **Definición Operativa**

Comunicación interna con 30 ítems para medir las dimensiones comunicación intrapersonal, comunicación interpersonal y comunicación institucional

Trabajo colegiado con 35 ítems para medir las dimensiones clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional.

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

### **3.3.1 Población**

Para poder desarrollar la investigación es de suma importancia delimitar nuestra población que va hacer estudiada, esta población debe contar con ciertas

características específicas así lo afirmaron Hernández et al. (2014) indicando que la población es el conjunto de elementos sujetos a investigación (p. 174)

La población estuvo conformada por 53 docentes del nivel secundario de la IE 6082 “Los próceres” del distrito de Santiago de Surco que se encontraban realizando labores activas durante el año 2021. Este grupo de docentes se desempeña en las diferentes áreas curriculares que determina el Currículo Nacional.

**Tablas 1:**

*Docentes del nivel secundaria de la I.E. 6082 “Los Próceres” corresponden al criterio de inclusión*

<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad de docentes</b>
1	Matemática	9
2	Comunicación	9
3	Ciencia y tecnología	7
4	CCSS-DPCC	12
5	Educación Física	3
6	Religión	3
7	Arte	3
8	EPT	3
9	EPT	4
	<b>Total</b>	<b>53</b>

Fuente: PAP 2021 IE 6082 “Los Próceres”

**Criterios de inclusión**

En esta investigación se seleccionó a la IE 6082 “Los Próceres” por ser el colegio con mayor cantidad de docentes de la Red 03 perteneciente a la Ugel 07. En la población se consideró a los docentes nombrados y contratados que durante el año 2021 desarrollan una de las áreas curriculares del nivel.

**Criterios de Exclusión**

Para el procesamiento de datos de este estudio no se consideraron a los docentes que no se encontraban desarrollando activamente un área curricular, ya sea por motivos de salud como por procedimientos administrativos propios de la carrera docente (separación preventiva) estos fueron 04 Docentes.

3.3.2 Muestra

Para la investigación realizada se tomó como muestra a los 53 docentes del nivel ciclo VI y VII de la EBR del colegio investigado, por consiguiente, no se utilizó ningún procedimiento de muestreo.

Hernández et al. (2006) considera que la investigación que utiliza la totalidad de la investigación por la necesidad de la misma o la delimitación del estudio no es necesario hacer uso de fórmulas estadísticas siendo de tipo no probabilístico.

### 3.3.3 Muestreo

Se utilizó el tipo no probabilístico intencional al tener según Arias (2016) un universo finito donde los elementos que lo constituyen pueden ser claramente delimitados y cuantificados. El muestro es convencional o de conveniencia porque se está investigando un fenómeno claro en una población cuantificable.

### 3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por los 53 docentes de las diversas áreas curriculares del nivel secundario de la IE 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **3.4.1 Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La Torre. *et al* (2003) menciona que la recolección de datos es la utilización de herramientas y técnicas que son utilizadas por el investigador para desarrollar los sistemas de información, los cuales son la entrevista, la encuesta, la observación (p.38)

Por otro lado, Grande y Abascal (2014) también menciona que la técnica más utilizada en una investigación es la encuesta, mediante la cual se formulan preguntas que están plasmadas en el cuestionario. (...) para este tipo de encuestas se utiliza la escala de medición de tipo Likert compuesto por ítems cuya respuesta dada tendrán una puntuación (p.232)

Para la realización de la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta on-line como herramienta la cual busca obtener opiniones sobre las variables ya mencionada.

La escala utilizada en la encuesta es la Likert dada de la siguiente manera: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3).

La encuesta permite medir la comunicación interna dentro del entorno laboral, el instrumento describe tres dimensiones y 30 ítems de análisis. La variable trabajo colegiado se medirá a través de tres dimensiones y 35 ítems respectivamente.

El instrumento seleccionado se aplicó a todos los docentes del nivel secundario de la IE 6082 “Los Próceres” para determinar las dimensiones de comunicación interna que se da dentro del desarrollo del trabajo colegiado.

Los instrumentos utilizados para esta investigación es el cuestionario, según Popper. K (1995) un cuestionario es un conjunto de preguntas en base a una o más variables a medir, el contenido de estas varía de acuerdo a lo que se desea medir puede hablarse de dos tipos: cerradas y abiertas (p.124)

Asimismo, para Ñaupas et al. (2014), menciona que el cuestionario es el principal instrumento en una encuesta, brindando un conjunto de preguntas que se relacionan con la hipótesis y las variables (p. 211)

El instrumento estuvo conformado por 30 preguntas de comunicación interna y 35 de trabajo colegiado.

### **3.4.2 Validez**

Hernández, et al. (2014) menciona que la validez es el grado en que un instrumento realmente mida la variable que desee medir, a su vez esta puede ser interna que está basada en una adecuada construcción del instrumento y toma en cuenta las características de las teorías, por otro lado, puede ser externa, pero esta dependerá de la calidad y cantidad de los encuestado (p. 267)

Para la variable comunicación interna el instrumento constó de 30 ítems con escala ordinal: (3) Siempre; (2) A veces; (1) Nunca, los cuales fueron distribuidas en tres dimensiones: comunicación intrapersonal, comunicación interpersonal y comunicación institucional.

Para la variable trabajo colegiado se utiliza el instrumento de Silupu (2020) que consta de 35 ítems a escala ordinal que mide tres dimensiones: clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional.



La validez de los instrumentos del presente proyecto de investigación, se sometió a juicio de expertos metodológicos y temáticos, siendo el instrumento evaluado las encuestas bajo conceptos de pertinencia, relevancia y claridad.

### **3.4.3 Confiabilidad**

Hernández et al. (2010) nos señala que la confiabilidad de un instrumento, es medida por medio de diversas técnicas que permitan la aplicación a los sujetos, para encontrar resultados iguales.

Se define como confiabilidad la alta probabilidad que tiene un instrumento de arrojar la misma respuesta.

La confiabilidad es el grado en que un instrumento de medición aplicado varias veces a nuestra muestra da el mismo resultado. Para la confiabilidad del instrumento de la investigación se realizó una prueba piloto a 15 docentes, luego se realizó la prueba de estadística de Alfa de Cronbach por medio del Software SPSS 26.

En la investigación el nivel de confiabilidad se evalúa por medio de las interrogantes que fueron elaboradas en el cuestionario, para la IE se aplicará el Coeficiente de Alfa de Cronbach que toma valores de 0 y 1 para saber si el instrumento es confiable, el resultado debe ser superior a 0.70.

En el rango de fiabilidad utilizado fue en base a Ñaupás et al. (2014), representado en seis escalas, las cuales tienen un intervalo de 0 a 1.00.

**Tabla 2**

*Rango de fiabilidad*

<b>ESCALA DE VALORES PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD</b>	
<b>0.53 a menos</b>	Nula confiabilidad
<b>0.54 a 0.59</b>	Baja confiabilidad
<b>0.60 a 0.65</b>	Confiable
<b>0.66 a 0.71</b>	Muy confiable
<b>0.72 a 0.99</b>	Excelente confiabilidad
<b>1.00</b>	Perfecta confiabilidad

**Fuente:** Ñaupas, H., Mejia, E. y Novoa, E., 2014, p.217

### **Análisis de Fiabilidad**

#### **Confiabilidad de la variable comunicación interna**

**Tabla 3**

*Alfa de Crombach para la variable comunicación interna*

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
Alfa de Crombach	N de elementos
.803	30

Fuente: IBM SPSS 26

#### Interpretación

La tabla muestra que el índice de Alfa de Crombach tiene un valor de 0.803 y de acuerdo a los niveles de confiabilidad, este valor indica que el grado de confiabilidad del instrumento es confiable.

## Confiabilidad de la variable trabajo colegiado

**Tabla 4**

*Alfa de Crombach para la variable trabajo colegiado*

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
Alfa de Crombach	N de elementos
.887	35

Fuente: IBM SPSS 26

### Interpretación

La tabla muestra que el índice de Alfa de Crombach tiene un valor de 0.887 y de acuerdo a los niveles de confiabilidad, este valor indica que el grado de confiabilidad del instrumento es confiable.

### 3.5 Procedimiento

Para poder obtener la información necesaria para el proceso de investigación realizado se alternaron múltiples procedimientos, primero se seleccionaron los instrumentos para cada una de las variables de estudio, se adaptaron algunos ítems y se crearon otros de acuerdo a la pertinencia de la investigación, luego se contrastó estas adaptaciones bajo validaciones de expertos en el sentido que mida los tópicos de los cuales se requirió recoger información. Además, se solicitó una entrevista virtual con el equipo directivo para poder explicarles la finalidad de la investigación y la autorización respectiva para el desarrollo de la misma. Además, se concertó una reunión con los jefes de las áreas académicas para explicarles la finalidad de la aplicación de los instrumentos y la importancia de su participación.

La aplicación de las encuestas se realizó en el horario de trabajo colegiado de los docentes (reunión semanal virtual), se envió el material por adaptado a un formulario para su respuesta sincrónica de la misma, participando de la reunión a través del meet, absolviendo las dudas e interrogantes sobre el desarrollo de las mismas.

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

En el presente proyecto de investigación se procedió a la recolección de datos mediante la cual la utilización del instrumento que son los cuestionarios, permitirá tener una base de datos que será la fuente para el análisis del cómo se desarrolla la comunicación interna en el trabajo colegiado de los docentes de secundaria.

Se utilizó el programa SPSS 26 en donde se contrastó la confiabilidad de ambas variables y el nivel de correlación, los datos que resulten se evidenciarán en las tablas respectivas con sus leyendas.

El análisis de la información obtenida se realizó a través del método de correlación de Spearman para verificar el grado de validez de las hipótesis, además para la discusión se tomó como referencia los referentes teóricos en que se respaldó esta investigación, no se consideraron los antecedentes al no tener estudios cuyo objeto de investigación sean ambas variables investigadas.

Las conclusiones se redactaron a partir de los objetivos, generales y específicos, además de los datos obtenidos en este proceso.

### **3.7 Aspectos éticos**

La I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco se solicitó el consentimiento a la participación de todos los actores involucrados explicando la finalidad de la misma y la reserva de las respuestas ofrecidas en la aplicación de los instrumentos.

En esta investigación se mantuvo la originalidad de la investigación realizada haciendo la debida referencia de la autoría de las fuentes utilizadas a nivel de marco teórico como de constructo instrumental, para ello se utilizó las normas APA para el referenciación respectivo de las fuentes citadas.

El contenido fue sometido a turnitin que permitió verificar el mínimo de copia establecido y mantuvo los parámetros establecidos por la universidad rectora (24%).

Los resultados obtenidos a nivel de conclusiones generales servirán para la puesta en marcha de acciones de mejora que beneficien los procesos internos de la institución educativa objeto de investigación

#### IV. RESULTADOS

En referencia al objetivo general de determinar la relación influencia de la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario de la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021 se obtiene los siguientes resultados:

**Tabla 5**

*Tabla de cruzada para la variable comunicación interna y trabajo colegiado*

		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	Correlaciones
Comunicación Interna	Deficiente	57.5%	10.0%		67.5%	Rho de Spearman
	Regular	6.3%	5.0%	1.3%	12.5%	0.772
	Óptimo		1.3%	18.8%	20.0%	Sig. (bilateral)
Total		63.7%	16.3%	20.0%	100.0%	0.000

Fuente: IBM SPSS 26

#### Interpretación

De acuerdo al objetivo general de esta investigación, según la tabla 5 del 100% de los datos analizados se obtuvo que la comunicación interna se viene desarrollando deficientemente en un 57.5%. También el 63.7% percibieron que el trabajo colegiado se encuentra en un nivel deficiente en su realización, por otro lado, el 20% afirmó un nivel óptimo tanto en comunicación interna y trabajo colegiado.

Mediante el estadígrafo Rho de Spearman se obtuvo una correlación de 0.772, con valor Sig.  $0.000 \leq 0.05$ . Por lo tanto, se ha podido afirmar que la comunicación interna influye en el desarrollo del trabajo colegiado. Con un grado de correlación positiva alta.

Respecto al objetivo específico N°1 Influencia de la comunicación intrapersonal y el trabajo colegiado.

**Tabla 6**

*Tabla de correlación para las variables comunicación intrapersonal y trabajo colegiado.*

		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	Correlaciones
						Rho de
Comunicación	Deficiente	3.8%			3.8%	Spearman
Intrapersonal	Regular	43.8%	10.0%	2.5%	56.3%	0.601
	Óptimo	16.3%	6.3%	17.5%	40.0%	Sig. (bilateral)
Total		63.7%	16.3%	20.0%	100.0%	0.000

Fuente: IBM SPSS 26

#### Interpretación

Como primer objetivo específico la tabla nos muestra el valor de Spearman es 0.601 correlación positiva moderada con un Sig. Bilateral  $0.000 \leq 0.05$ ; en consecuencia, si existe una influencia entre la comunicación intrapersonal en el desarrollo del trabajo colegiado.

Asimismo, se infiere de la tabla 6 del 100% de los datos analizados se obtuvo que la dimensión de comunicación intrapersonal se viene desarrollando de manera regular en 56.3%. También el 20% percibieron que el trabajo colegiado se encuentra óptimo y tan solo el 3.8% lo considera deficiente

Ello conlleva a precisar que la mayoría tiene una percepción promedio de la forma como se comunica y cómo entiende los procesos comunicativos.

Respecto al segundo objetivo específico referida a determinar la influencia de la comunicación interpersonal y el trabajo colegiado.

**Tabla 7**

*Tabla de correlación para las variables comunicación interpersonal y trabajo colegiado*

		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	Correlaciones
						Rho de
Comunicación	Deficiente	6.3%	1.3%		7.5%	Spearman
Interpersonal	Regular	57.5%	11.3%	5.0%	73.8%	0.766
	Óptimo		3.8%	15.0%	18.8%	Sig. (bilateral)
Total		63.7%	16.3%	20.0%	100.0%	0.000

Fuente: IBM SPSS 26

#### Interpretación

Para el objetivo específico 2, mediante el estadígrafo de Rho de Spearman se obtuvo una correlación bilateral de 0.766 y Sig. Bilateral 0.000, de acuerdo a los niveles de correlación (tabla 7) esta información permitió inducir que existe un grado de correlación positiva alta; asimismo, de los resultados se infiere que la comunicación interpersonal tiene una influencia determinante en el desarrollo del trabajo colegiado.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 7, del 100% de los datos analizados se obtuvo que la dimensión de comunicación interpersonal 73.8% considera que es regular y el 63.75% considera que el trabajo colegiado es deficiente. Esto indica que cuando se desarrollan los trabajos colegiados de las diferentes áreas curriculares, no hay un adecuado nivel de flujo comunicativo entre pares, por consiguiente, no se desarrolla un trabajo colaborativo efectivo.

En referencia al último objetivo investigado referido a la relación entre comunicación institucional y trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario de la IE Los Próceres de Surco se obtuvo los siguientes resultados sintetizados en la siguiente tabla.

**Tabla 8**

*Tabla de correlación para las variables comunicación institucional y trabajo colegiado*

		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	Correlaciones
						Rho de
Comunicación	Deficiente	18.8%	6.3%	10.0%	35.0%	Spearman
Institucional	Regular	32.5%	8.8%	5.0%	46.3%	0.775
	Óptimo	12.5%	1.3%	5.0%	18.8%	Sig. (bilateral)
Total		63.7%	16.3%	20.0%	100.0%	0.000

Fuente: IBM SPSS 26

### Interpretación

Como tercer objetivo específico 3, los resultados obtenidos en la tabla 8, del 100% de los docentes encuestados se obtuvo que la dimensión de comunicación institucional el 46.3% de los docentes considera que es regular y el 63.7% considera que es deficiente el trabajo colegiado.

Asimismo, mediante el estadígrafo Rho de Spearman de 0.775 y un valor de Sig. Bilateral  $0.000 \leq 0.05$ . Por lo tanto, se ha podido afirmar que la comunicación institucional influye en el desarrollo del trabajo colegiado, en un grado de correlación positiva alta.

Estos resultados arrojan de que existe una inadecuada percepción de la utilidad del trabajo colegiado para el desarrollo institucional. Además, canaliza como regular el nivel de comunicación institucional que dirige el equipo directivo de la institución estudiada.



## V.DISCUSIÓN

El estudio planteó como objetivo principal determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo colegiado de la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021; asimismo, se buscó identificar la relación de las dimensiones que incluye la comunicación intrapersonal, comunicación interpersonal y comunicación institucional con la variable trabajo colegiado.

De acuerdo al objetivo general, la correlación entre las variables comunicación interna y trabajo colegiado, determinó mediante el estadígrafo Rho de Spearman la correlación entre las variables de 0.772 y un valor Sig.(bilateral) =0.000; resultado que permitió inducir que el nivel de correlación es altamente positivo entre las variables. Esto es consecuencia de la percepción de la poca utilidad del trabajo colegiado para su labor docente diaria debido a una inadecuada práctica de principios básicos del trabajo colaborativo. El resultado se sustentó en Tessi (2012) quien indicó que la comunicación interna es un intercambio comunicacional que se produce dentro de la organización y se manifiesta de manera formal e informal entre sus integrantes, aun cuando no se tenga intención de manifestar nada; y Bakieva (2011) señala que el trabajo colegiado es un proceso en que participan todos los docentes y directivos en donde se permite tomar decisiones, transmitir información que ayude a mejorar la calidad educativa.

En consecuencia, el resultado valida otras investigaciones con resultados similares de los tópicos de estudio, sustentado por las diferentes tesis o artículos quienes apoyaron a nuestra investigación. Así lo menciona Ancín y Espinosa (2017), se obtuvo el coeficiente de correlación de 0.777 y el Sig. (bilateral)= 0.000≤0.05, aceptando la relación entre las variables a un nivel positiva alta. El mismo que citó como referencias al autor Velásquez (2012) para la comunicación interna, quien la definió como el proceso en el que se busca facilitar la emisión y recepción de los mensajes en todos los miembros de una organización, generando un intercambio en el flujo de la información para el logro en el desarrollo de la organización; y a los autores Caboverde y Paule (2011), para la variable clima organizacional, quienes los definió como la percepción que tienen los trabajadores con respecto a organización a la pertenecen, influyendo en la conducta del trabajador.

A su vez, Balarezo (2014) tiene como objetivo fundamental el determinar si la comunicación interna influye en el desarrollo organización similar a nuestro objetivo con la misma variable comunicación interna, indica que una adecuada comunicación interna si mejora el desarrollo organizacional aplicando una prueba de  $\chi^2= 107.72$  encontrándose en la zona de aceptación, citando como referencia a Andrade (2010) quien indica que la comunicación interna es una pieza fundamental para el logro de los objetivos institucionales, y para su segunda variable cito al autor Worlwy (2011), el cual definió al desarrollo organizacional como el proceso en que interviene la aplicación de conocimientos adaptándose a los nuevos cambios. La metodología que utilizó en esta tesis es igual a la nuestra en la realizo una investigación descriptiva mediante la encuesta. Asimismo, en la tesis Maza (2019), podemos observar que en su objetivo general buscar determinar una vez más acorde a nuestra investigación, la relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral, obteniendo una correlación de Spearman de 0.788 y el Sig. (bilateral) =0.000, aceptándola la relación entre ambas variables a un nivel correlacional positiva alta al igual que nuestra investigación, citando como autor a Tessi (2012) un autor al que tomamos como referencia también para nuestra primera variable quien mediante su metodología de trabajo nos indica que la comunicación es toda información ya se formal e informal que ayuda a optimizar las estrategias para el logro de los objetivo. El autor Chiavenato (2009) define al desempeño laboral como el grado de eficacia que tienen los trabajadores en una organización mediante el resultado de sus actividades.

De acuerdo a los resultados evidenciado por Charry (2017), tiene como objetivo buscar la relación entre ambas variables, siendo la primera variable aplicada por nosotros también, cuyo resultado obtenido mediante la correlación de Pearson entre las variables fue de 0.959 y un valor de Sig. (bilateral)= 0.000; resultado que permitió un nivel de correlación positiva muy alta entre las variables, existiendo así la relación significativa entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en la unidad educativa, tuvo como aporte teórico para la primera variable a Contreras (2012), definiendo a la comunicación interna como un recurso utilizado por la gerencia, en beneficio de los trabajadores en un mediano y largo plazo, en el que la organización comunica los diferentes mensajes hacia los trabajadores permitiendo una interacciona entre los integrantes: y Arce ( 2017)

menciona que el clima organizacional es el ambiente de trabajo propio de una organización, en donde se refleja la cultura determinando como lo percibe el trabajador en su productividad y satisfacción laboral.

Así también corrobora Trujillo (2017) obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Pearson 0.872 y el Sig. (bilateral)= 0.000, inferior a 0.05 por lo que se acepta la relación entre las variables a un nivel correlacional positiva alta, cuyo objetivo general es determinar de qué manera la comunicación interna influye en el clima organizacional, citando como autores Tessi (2011) para la primera variable, quien nos menciona que la comunicación interna es saber escuchar y comprender la información para el desarrollo de la organización. El autor Rodríguez *et al.* (2010) para la segunda variable nos mencionó que el clima organizacional es la interpretación de las personas de manera sensorial dándole un significado al ambiente de trabajo, esta percepción influye de manera directa en la motivación de los empleados. Cabe indicar que en comparación con nuestra variable comunicación interna utiliza la misma herramienta de aplicación por Tessi, por ende, el resultado de correlación está en el mismo grado que nuestra investigación de 0.772 positiva alta.

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos queda demostrado que, si existe relación entre las variables analizadas, entre ellas para nuestra variable comunicación interna determinando que existe una influencia directa en la variable y los diferentes aspectos dentro de una organización.

Por lo expuesto el tener un óptimo nivel de comunicación interna en las organizaciones, se podrá mejorar el desarrollo del trabajo colegiado y poder lograr con los objetivos organizacionales. Además, el trabajo colegiado se viene cimentando como un indicador de la práctica laboral docente de acuerdo a lo que indica el marco normativo del Ministerio de Educación.

De acuerdo a los resultados obtenidos el objetivo específico 1 referido a la relación entre la dimensión comunicación intrapersonal y trabajo colegiado, la correlación entre la dimensión comunicación intrapersonal y trabajo colegiado determinando mediante el estadígrafo Rho de Spearman la correlación de 0.601 y el Sig. (bilateral)= 0.000 inferior a 0.05; resultado que permitió inducir una correlación positiva moderada. El resultado se sustenta en Tessi (2012), quien indico que la comunicación intrapersonal llamada también palabra gestión de la

palabra pensada es la codificación y decodificación que realiza cada persona de manera interna tomando sus pensamientos y experiencias al emitir un mensaje; y a Bakieva (2011) indicó que el trabajo colegiado es una necesidad ya que el espacio en el que se pueda compartir las experiencias, conocimientos dentro de las aulas, resultando la implementación de nuevas estrategias. Estos resultados se asemejan a otros estudios realizados, sustentados en por el investigador Trujillo (2017), obteniendo un para la dimensión comunicación intrapersonal una correlación de Pearson 0.561 y el Sig. (bilateral)=0.000 inferior a 0.05, confirmando una relación positiva moderada entre la dimensión comunicación intrapersonal y liderazgo un resultado que nos ayuda a identificar el grado de relación de esta dimensión igual a la nuestra a su vez también resulto que la comunicación intrapersonal fue percibido con un 52.9% como moderada y nosotros con un 62.3%, citado por Tessi (2012) señala se la comunicación intrapersonal se efectúa en el cerebro de las persona donde influyen agentes internos que pueden modificar el mensaje . y Quinteros y Romero (2017) nos mencionan que el trabajo colegiado permite crear espacios en los que se socialicen los docentes para fomentar una práctica de sistema de trabajo. Es por ello que un óptimo nivel de comunicación intrapersonal potencializa el trabajo colegiado de la institución.

De acuerdo al objetivo, la correlación entre la dimensión comunicación interpersonal y trabajo colegiado determino mediante el estadígrafo Rho de Spearman la correlación de 0.766 y el Sig. (bilateral)= 0.000 $\leq$ 0.05; resultado que permitió inducir tener un nivel de correlación positiva alta entre la dimensión y la variable. El resultado es sustentado por Tessi (2012) nos manifiesta que la comunicación interpersonal también llamada gestión de la palabra oral es un tipo de comunicación que se produce de manera directa y constante entre todos los miembros de la organización no habiendo jerarquías que impidan o dificulten la transmisión de la información. Y Aparicio y Sepúlveda (2019) quien indico que el trabajo colegiado en relación a esta dimensión es directa ya que nos habla que el trabajo es un proceso en el que los docentes participan utilizando un trabajo integrado, desarrollándose profesionalmente al estar siempre en constante interacción con su entorno: Este planteamiento es similar al, sustentado por los autores Ancin y Espinoza (2017), obteniendo un coeficiente de Pearson 0.869 y el

sig. (bilateral)=0.000≤0.05, confirmando la relación positiva alta entre la dimensión relación entre miembros y clima laboral, considerando que un 47% percibe que la comunicación entre cada una de las áreas es regular, asimismo en nuestra investigación se obtuvo que en la aplicación de una comunicación interpersonal los docentes en un 46.3% manifestaron que es regular su aplicación en la Institución Educativa, esto se vio reforzado por lo citado por Fatuly et al. (2020) quien nos refirió la importancia de una comunicación cara a cara entre todas las unidades de la organización como manera de relacionarse directamente, tomando en consideración esta comunicación para retroalimentar a los trabajadores. Y Zaorik (1987) señalaron que la interacción de los docentes es idónea para el desarrollo de un trabajo colegiado, en donde se plantean temas en común que ayude a tener un clima institucional favorable. Por consiguiente, al mantener un óptimo nivel de comunicación interpersonal se fructificará el trabajo colegiado, a través de desarrollar sentido de pertenencia e impulso a la colaboración entre pares.

De acuerdo al objetivo específico 3, la correlación entre la dimensión comunicación institucional y trabajo colegiado determino mediante el estadígrafo Rho de Spearman la correlación de 0.775 y el sig. (bilateral)= 0.000≤0.05; resultado que permitió un nivel de correlación positiva alta entre la dimensión y la variable. El resultado fue sustentado Tessi (2012) quien manifestó que la comunicación institucional también llamado como palabra escrita, mediante esta comunicación se hace referencia a la institución en su totalidad, en las cuales se destacan el escuchar a sus trabajadores, transmitiendo empatía, pero a su vez que esta se vea reflejada en la comunicación que brinda; y a Santizo (2015) fundamento que el trabajo colegiado sirve para que la organización pueda implementar modelos, mediante el trabajo en equipo desarrollando proyectos educativos. Estos resultados se respaldan con el autor Metanza y Ubillus (2019), quien obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman 0.706 y el Sig. (bilateral)=0.000≤0.05, confirmando una relación positiva alta entre la dimensión motivacional que es la que más se asemeja a nuestra dimensión institucional resultando que existe una relación entre la motivación y la cultura de la organización, así mismo se evidencio ya que indicaron que la motivación se encuentra en un nivel medio con un 2.45 valor , así como el nuestro en nuestra dimensión compromiso institucional teniendo una percepción regular con un 46.3% citando a Formanchuck (2008) quien menciona que la

dimensión motivacional va de la mano en las actividades que realiza la institución hacia las personas, generando comunicaciones positivas, y Driscoll y Vergara (1997) nos señalaron que mediante el trabajo colegiado se brinda a los trabajadores parámetros que permitan realizar de manera eficaz sus funciones

Las restricciones de la investigación fueron las propias de aplicar la técnica de la encuesta vía on-line debido a la pandemia en la que estamos atravesando, muchos de los docentes no revisaban su correo o el formulario creado en google para que las puedan realizar o de lo contrario no les llegaba la encuesta retrasando en el tiempo de llenado. Así también tuvimos algunas observaciones ya que la cantidad de preguntas en nuestro caso 65 entre ambas variables implicaba que se tomen más tiempo. La ventaja que se tuvo es que al realizarlo de manera digital fue más rápido el proceso es poder sacar la respuesta de las preguntas, margen de error es menor al realizar un formulario para marcar, al ser llenado vía online se reduce costos ya que nos e imprimirá el documento a todos los docentes.

## VI.CONCLUSIONES

1. La comunicación interna influye de manera significativa en el desarrollo del trabajo colegiado, lo cual se comprueba mediante los resultados encontrados en la tabla 5 cuyo valor de correlación es 0,772 con un valor de significancia Sig. (bilateral) = 0.000. lo que es positiva por lo tanto se puede afirmar que la relación es directamente proporcional, es decir, que a mayor aplicación de la comunicación interna mejor será el desarrollo del trabajo colegiado.
2. La comunicación intrapersonal influye en el desarrollo del trabajo colegiado, esto se determinó mediante el coeficiente rho de Spearman fue 0.601; el valor Sig. (Bilateral)=0.000≤0.05, indicó que, si existe relación directa moderada, por ende, cuanto mejor sea la comunicación intrapersonal, mejor será el trabajo colegiado de la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco - 2021.
3. La comunicación interpersonal mediante los resultados obtenidos del coeficiente de Spearman 0.766 se determinó que existe una influencia positiva alta entre la dimensión comunicación interpersonal en el desarrollo del trabajo colegiado de la I.E. 6082 “Los Próceres”, es decir que cuanto mejor sea la comunicación interpersonal, mejor será el trabajo colegiado, siguiendo con la percepción de los docentes indicando que el 73.8% considera que la comunicación interpersonal es regular.
4. Con respecto a la comunicación institucional influye significativamente en el desarrollo del trabajo colegiado, se determinó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable de los docentes del nivel secundaria de la I.E. 6082 “Los Próceres”, dado que el coeficiente rho de Spearman fue 0.775; el valor Sig. (Bilateral)=0.000≤0.05, y la percepción es que el 46.3 % afirma que la comunicación interpersonal es regular lo que conlleva a indicar que cuanto mejor sea la comunicación interpersonal, mejor será el trabajo colegiado.

## **VII.RECOMENDACIONES**

- 1.** Se recomienda a la plana directiva capacitarse constantemente en temas relacionados a la comunicación organizacional, y gestionar adecuadamente el flujo comunicativo dentro de la organización escolar. El éxito de los espacios de colegiatura implica tener como principio básico una adecuada comunicación interna, dado que esto contribuye a generar sentido de pertenencia y compromiso institucional, además es la base del desarrollo del trabajo colegiado. Hacer uso de información didáctica que permita a los docentes entender mejor la información que se le brinda, a fin de optimizar el desarrollo de la colegialidad y darle un sentido de utilidad prioritaria.
- 2.** La Plana directiva debe realizar una reunión con cada uno de los docentes identificando cuales son los canales de comunicación que de utilizan y cuales tienen debilidades a fin de generar propuestas para la mejora de la comunicación intrapersonal, así como proporcionar al docente la información necesaria y la comunicación oportuna para el desarrollo de sus actividades, generando en él una mayor iniciativa e interés hacia la Institución. Así mismo debe realizar un plan de desarrollo en cual se evalué el crecimiento profesional en que se fortalece las capacidades comunicativas.
- 3.** Los docentes en las reuniones virtuales deben tener las cámaras activadas con el fin de que no pierdan esta comunicación tanto verbal como no verbal con el resto del equipo. Se debe realizar dinámicas grupales vía zoom, que permita a los docentes poder trabajar en equipo. Se deben realizar reuniones en las que se establecerá un tiempo determinado para que cada docente, y asimismo puedan tener el mismo mensaje. Esto se ve reflejado en el 73.8% docentes que indican que tenemos una comunicación interpersonal regular, y así lo reafirma Fatuly et al. (2020) en la importancia de la comunicación cara a cara para relacionarse.
- 4.** Debido a los datos arrojados la Institución Educativa debe generar espacios en los cuales los docentes se sientan cómodos, es recomendable poder escoger un horario en el solo se enfoque en la actividad del docente por asignaturas para ser más eficientes en la comunicación que se brindara, tocando temas relacionados la materia, proporcionando este espacio para capacitaciones, además de poder



realizar un Plan anual que permita llevar un control de las actividades a realizar, así lo menciona Rojas (2011) la comunicación interna debe contener capacitaciones, brindar los canales de comunicación como plan de estrategia. lo menciona Rojas (2011) la comunicación interna debe contener capacitaciones, brindar los canales de comunicación como plan de estrategia.

## REFERENCIAS

- Acevedo, M. (2020). Reuniones de trabajo colegiado y la practica pedagógica en los docentes de una institución educativa publica, 2020. (Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo, Perú).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49043/Acevedo\\_SMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49043/Acevedo_SMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aparicio & Sepúlveda (2019) Trabajo colaborativo, nuevas perspectivas para el desarrollo docente, Chile <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Aragón Cruz (2020). Escuela de Gobierno y Políticas Públicas PUCP. 2020: el año de las maestras y maestros en el Perú.  
<https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/>
- Álvarez, J. (2007) Comunicación Interna, la Estrategia del Éxito, *Razón y Palabra*, (56), 1-7. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520729023.pdf>
- Amiel, J. (2014). Metodología y diseño de la investigación científica. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Científica del Sur
- Ancín, I., & Espinoza, J. (2017) La relación entre la comunicación interna y el clima laboral: Estudio de caso en PYMES de la ciudad de Guayaquil, *Podium*, 65-77. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/79>
- Bakieva, M. (2011). Teacher collegiality: the evidence of construct validation for evaluation instrument design. Universitat de Valencia.
- Balarezo, B. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive. (Tesis de Titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador).  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Barraza, L., & Guzmán, A. (2003). El trabajo colegiado en las instituciones formadoras de docentes en Durango. *COMIE*, 1-11.  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at13/PRE1178922594.pdf>
- Barraza & Barraza (2014). El colegiado y sus realidades. *Ra Ximhai*, (10) (5), 467-480 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134029>

- Barton, B. and Peat, J. (2014). *Medical Statistics, A guide to SPSS, data analysis and critical appraisal*. (2° ed.). UK: BMJ Books.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Shalom
- Borja, S. (2018). Trabajo colegiado para la adecuada programación curricular en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa 84035 de Pisco. *Tesis de grado*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Brandolini, A., Gónzales, M., & Hopkins, N. (2009). *Comunicación Interna. Claves para una gestión exitosa*. Buenos Aires: DIRCOM
- Cardozo, S., & Vásquez, M. (2014). Herramientas de comunicación interna en la Universidad de Los Andes, Trujillo. *Visión Gerencial*, (1), pp. 63-80.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545896003.pdf>
- Castillo, C. (2018). Relación entre el trabajo colegiado y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primaria del Distrito Mariano Nicolás Valcárcel- Camaná. 2018. (Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú).  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7658>
- Charry, M. (2017). Gestión de la comunicación interna y su relación con el clima organizacional. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú).  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6743?show=full>
- Driscoll, P., & Vergara, A. (1997). *Nuevas tecnologías y su impacto en la educación del futuro*. Santiago de Chile: Pensamiento educativo.
- Educación (2020). Comunidad de Práctica de Gestión Educativa: Promoviendo el intercambio de experiencias para fortalecer la gestión del servicio educativo a distancia en el contexto de la pandemia. Portal web de Educación, nota de prensa del 7 de julio.  
<https://www.educacionperu.org/comunidad-de-practica-de-gestion-educativa/>

- Fatuly, S., Noboa, M., & León, M. (2020) Medios de Comunicación Interna como estrategia para fomentar el comportamiento de ciudadanía organizacional. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 7(4), 1-20.  
<http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/371/286>
- Fernández, D. (2010). *Comunicación Empresarial y Atención al Cliente*. Madrid, España: Paraninfo.
- Grande, E., y Abascal, E. (2013). *Fundamentos y Técnicas de investigación comercial* (13. ° Ed.). Madrid: Esic Editorial
- Garrido, J., & Putnam, L. (2018). *Comunicación Organizacional 2.0*. México: Comuniteca.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hoerr, T. (2005). *Art of School Leadership*. Alexandria: Association for Supervision y Curriculum Development.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. (1989). *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Landin & Sánchez (2016) El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, vol. 4, núm. 11, 2016. México.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.11.190>
- López, A., & Reyes, R. (2017) Trabajo colegiado; estrategia de mejoramiento en las prácticas de enseñanza y de aprendizaje en la Escuela Normal de los Reyes Acaquilpan. *COMIE*, 1-12.  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0642.pdf>
- Ñaupas, A., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Tessi, M. (2012). *Comunicación interna integrada* (1° ed.). Santiago, Chile.
- Trujillo, L. (2017). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de los empleados de las instituciones públicas descentralizadas del sector energía y minas, 2017*. (Tesis de Titulación, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú).  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2193>

- Maza, V. (2019). Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32370/Maza\\_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32370/Maza_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mogollón, Y. (2011). Fuentes de financiación para el Start Up de una empresa. Bogotá, Colombia
- Ortiz, F., y García, M. (2012). Metodología de la investigación; el proceso y sus técnicas. México: Editorial Limusa
- Popper, K. (1995). En Busca de un Mundo Mejor. Barcelona: Paidós
- Quintero & Romero (2017). El colegiado docente en la formación de profesores. *Revista de Investigación Educativa de la Redlech*.7(13), 35-45
- Rojas, P. (2011). La comunicación interna: Una herramienta para generar pertenencia y aumentar la productividad. *Revista Nacional de Administración*, 2(2), 101-128. <https://doi.org/10.22458/rna.v2i2.375>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, humanista y tecnológica. Lima: URP.
- Santizo (2015) El trabajo colegiado y el trabajo en equipo para la gestión de los planteles de educación básica y media superior. Chihuahua. Universidad Autónoma de México.
- Siluppu (2020). Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020. Tesis maestría en administración de la educación UCV.
- Szmidt, E. & Kacprzyk J. (2010). The Spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets; 5th IEEE International Conference. *IEEE Intelligent Systems*, 276-280. doi:10.1109/IS.2010.5548399
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, (5° ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Zahorik, J. (1987). *Teachers' Collegial Interaction: An Exploratory Study* (Vol. 87(4)). The Elementary School Journal.

**ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO COLEGIADO EN LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA EN LA IE 6082 LOS PRÓCERES DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO - LIMA - 2021</b>						
<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)  <b>TIPO:</b> Básica pura o fundamental (Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015)  <b>NIVEL:</b> Explicativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) Sánchez Carlessi, Reyes y Mejía (2018)	<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>			
	¿Cómo influye la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria de la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco-2021?	Determinar la influencia de la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario de la IE 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco.	Existe relación entre la comunicación interna y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. 2021.	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
	<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>	1. Comunicación intrapersonal	Codificación del mensaje Decodificación del mensaje	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9	Likert 1.- N  3.- AV
				2. Comunicación interpersonal	Sentido  Salario	10,11,1 2,13,14, 15,16,1 7,18,19	5.- S
3. Comunicación institucional	Escuchar Empatía Emisor	20,21,2 2,23,24, 25,26,2 7,28,29, 30					

	Santiago de Surco - 2021?		distrito de Santiago de Surco. 2021	
<b>ALCANCE:</b> Correlacional - causal Hernández, Fernández y Baptista (2014M)	¿Cómo influye la dimensión comunicación interpersonal en el desarrollo del trabajo colegiado docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021?	Determinar la influencia de la comunicación interpersonal en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco -2021	Existe relación entre la comunicación interpersonal y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. 2021	
<b>DISEÑO:</b> No experimental - transeccional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)  X-----Y	¿Cómo influye la dimensión comunicación institucional en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco-2021	Determinar la influencia de la comunicación institucional en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco-2021	Existe relación entre la comunicación institucional y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. 2021	



				DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Escala
				1. Clima institucional	Estructura de organización del trabajo. Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales. Toma de acuerdos colectivos entre los miembros. Estilo de liderazgo directivo.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14.	Siempre
				2. Satisfacción laboral	Resolución de problemas en el trabajo. Relaciones interpersonales entre docentes. Condiciones de trabajo	15,16,17,18,19,20,21,22	A veces
				3. Compromiso institucional	Compromiso organizacional a nivel afectivo Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional Compromiso organizacional normativo de pertenencia institucional Compromiso organizacional social colectivo	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	Nunca

ANEXO 2. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala
COMUNICACIÓN INTERNA	Tessi (2012), quien indica “la comunicación interna es un intercambio comunicacional que se produce dentro de la organización y se manifiesta de manera formal e informal entre sus integrantes, aun cuando no se tenga intención de manifestar nada” (p.46)	Escala Comunicación interna con 30 ítems para medir las dimensiones comunicación intrapersonal, comunicación interpersonal y comunicación institucional.	Comunicación intrapersonal	Codificación del mensaje Decodificación del mensaje	1,2,3,4,5,6,7, 8,9	Likert  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			Comunicación interpersonal	Sentido Salario	10,15,17,18,19,	<b>Técnica:</b>  Encuesta
			Comunicación Institucional	Escuchar Empatía Emisor	20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	Instrumento: Cuestionario

*Operacionalización de la variable comunicación interna*

*Operacionalización de la variable trabajo colegiado*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala
TRABAJO COLEGIADO	El trabajo colegiado es un medio fundamental para que los miembros del equipo sean capaces de dialogar, concertar, compartir conocimientos, experiencias y problemas en torno a asuntos y tareas comunes, todo esto bajo un clima de respeto y tolerancia (Rodríguez Carrillo & Barraza Barraza, 2015). Dimensiones Bakieva (2011)	Escala trabajo colegiado con 35 ítems para medir las dimensiones clima institucional, satisfacción laboral y compromiso institucional .	1. Clima institucional.	1.1 Estructura de organización del trabajo 1.2 Trabajo en equipo, estableciendo relaciones formales. 1.3 Toma de acuerdos colectivos entre los miembros. 1.4 Tipo de liderazgo directivo	1,2,3,4,5,6,7	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			2. Satisfacción Laboral	2.1 Resolución de problemas 2.2 Relaciones interpersonales 2.3 Condiciones de trabajo	15,15,17,18,19,20,	<b>Técnica:</b> Encuesta
			3.- Compromiso Institucional	3.1 Compromiso organizacional a nivel afectivo. 3.2 Compromiso organizacional calculado de pertenencia institucional. 3.3 Compromiso social colectivo	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	<b>Instrumento:</b> Cuestionario

**ANEXO 3. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN – CUESTIONARIO DE  
COMUNICACIÓN INTERNA**

Estimados(a) Sr(a): Como alumnos de la Universidad Cesar Vallejo es grato dirigirnos a Ud. con la finalidad de obtener información sobre comunicación interna en la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo por lo que pedimos responder todas las preguntas con total sinceridad.

Instrucciones:

En el siguiente listado de afirmaciones marque con una “X” la opción que mejor describa la situación de la I.E.

N°	LEYENDA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces

DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	1	2	3
<b>COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL</b>	<b>CODIFICACIÓN DEL MENSAJE</b>				
	1	Usted dice claramente lo que piensa.			
	2	Tiene la libertad y confianza en mencionar con su subdirector, asuntos relacionados al trabajo pedagógico.			
	3	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente.			
	4	Se disgusta cuando no entienden lo que usted dice.			
	5	Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.			
	6	Se comunica de manera clara y sencilla.			
	<b>DECODIFICACION DEL MENSAJE</b>				
7	Es difícil para usted interpretar la información brindada por el subdirector.				

	8	Tiene claramente definido sus funciones y responsabilidades			
	9	Se considera usted capacitado para realizar sus actividades			
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	<b>SENTIDO</b>				
	10	Se siente comprometido con su I.E			
	11	Te apasiona las funciones que realizas en la I.E.			
	12	Se siente libre de poder implementar nuevas metodologías			
	13	Siente usted que existe colaboración por parte del subdirector			
	14	Intercambia información con mis compañeros para coordinar las tareas pedagógica.			
	15	La participación de sus compañeros permite realizar mejor sus tareas			
	16	Considera que usted que existe una comunicación buena comunicación con su compañeros de trabajo.			
	17	Mis compañeros de trabajo me explican cuál es la mejor metodología para realizar una tarea.			
		<b>SALARIO</b>			
	18	Se siente satisfecho con las condiciones salariales			
	19	La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros			
COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	<b>ESCUCHAR</b>				
	20	Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta para mejoras en la I.E.			
	21	La I.E genera espacios o talleres de escucha para detectar oportunidades			
	<b>EMPATÍA</b>				
	22	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior y yo.			
	23	Cree usted que a la I.E le interesa que piensa y que siente con respecto al trabajo.			
	<b>EMISIÓN</b>				
	24	Mi subdirector me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo en el contexto virtual.			

	25	La información de la I.E me llega directamente por mi superior inmediato y de manera oportuna..			
	26	Cuando recibo demasiada información de mi superior y no sé cómo usarla dejo que otros la interpreten			
	27	En su I.E se dispone de tecnología que facilite la comunicación.			
	28	Considera usted que la comunicación brindada por la I.E es fácil de entender y didáctica.			
	29	Obtengo información sobre mi desempeño en la Institución Educativa, a través de mi superior.			
	30	Considera que tiene capacitaciones adecuadas con respecto al contexto actual.			

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable Comunicación Interna:**

Tessi (2012) quien indica “la comunicación interna es un intercambio comunicacional que se produce dentro de la organización y se manifiesta de manera formal e informal entre sus integrantes, aun cuando no se tenga intención de manifestar nada” (p.46).

Es evidente mencionar que la comunicación interna forma parte de un plan estratégico que debería tener toda organización con el fin de poder tener alineado a los trabajadores para un beneficio en común, haciendo uso de la comunicación interna, para lograr esto es necesario el uso de metodologías.

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1**

##### **Comunicación Intrapersonal**

En esta dimensión se refiere a la comunicación que emiten los líderes y demás dentro de una organización, cada persona codifica los mensajes de manera interna mediante sus pensamientos, sentimientos y conductas cotidianas, lo cual propicia estrategias intrapersonales. De esta manera se optimizan tiempos, dinero y personas ya que se prioriza la gestión a niveles directivos, quienes tiene un entrenamiento que consta en el escucharse, entenderse y enseñarse (p.22). Los indicadores que podemos encontrar en esta dimensión son: a) codificación del mensaje, se refiere a la elaboración del mensaje y lo transforma en un código ya sea palabras orales o escritas, símbolos transmitiéndolo en un lenguaje adecuado, b) decodificación del mensaje, indica la interpretación del mensaje a una forma en que tenga significado para el receptor y se puede entender.

#### **Dimensión 2**

##### **Comunicación Interpersonal**

Esta dimensión interpersonal se llevará a cabo mediante las conversaciones laborales, en esta dimensión el mensaje que emite la organización es respecto al trabajo humano, ocasionando una influencia directa en la comunicación interna, se le denomina el modelo 2S (p.23). Los indicadores nombrados en esta dimensión son a) Salario hace referencia a la remuneración económica que recibe el

trabajador por su labor, con este indicador se debe evaluar que el trabajador haga referencia, lo que se busca es que esta relevancia de salario sea menor que la del sentido. b) Sentido, hace referencia a la razón que le da el trabajador a una tarea que realizan, siendo este en muchos casos más valioso y por consiguiente existen mejoras salariales. La estrategia que se busca es poder desarrollar un mayor sentido dentro de los equipos de trabajo. Ya que mediante esto genera un mejor clima, mejores resultados, cumplimiento de los objetivos.

### **Dimensión 3**

#### **Comunicación Institucional**

Permite la comunicación escrita en las organizaciones mediante el modelo de las 3E (p. 24). Presenta los siguientes indicadores, a) Escuchar es considerado el más importante para una comunicación efectiva ya que en este indicador se evaluará si la organización toma en cuenta la opinión de sus colaboradores, haciendo que estos sean partícipes de los objetivos así como incentivarlos, b) Empatía, implica entender como es el receptor, ir más allá de lo laboral sino también el saber cómo se siente nuestro trabajador en su entorno familiar, tomar importancia a sus metas y de qué manera la organización puede ayudarlo al logro de estos, c) Emisión es la calidad en la que las organizaciones emiten su información hacia sus trabajadores, este indicador nos ayudara a visualizar si I.E esta cumpliendo eficientemente la comunicación interna.



ANEXO 4. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN 2: CUESTIONARIO SOBRE  
TRABAJO COLEGIADO

Estimados(a) Sr(a): Como estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo es grato dirigirnos a Ud. con la finalidad de obtener información sobre el desarrollo del trabajo colegiado en la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo por lo que pedimos responder todas las preguntas con total sinceridad.

Instrucciones:

En el siguiente listado de afirmaciones marque con una “X” la opción que mejor describa la situación de la I.E.

N°	LEYENDA
S	SIEMPRE
AV	A VECES
N	NUNCA

	<b>Dimensión 1: Clima Institucional</b>	ESCALA		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	El director de la institución delega responsabilidades a los docentes antes de realizar las reuniones de trabajo colegiado.			
2	El director presenta a los docentes la agenda, precisando el propósito y el producto a lograr durante o después de las reuniones de trabajo colegiado.			
3	El director en las reuniones de trabajo colegiado permite que los docentes demuestren sus habilidades.			
4	Los docentes durante las reuniones tienen la capacidad de trabajar en equipo			
5	Los docentes eligen un coordinador responsable del grupo que tenga las características de un líder			
6	Los docentes durante el trabajo en equipo, manejan todos los temas para lograr el propósito de la reunión.			
7	Los docentes logran establecer relaciones formales durante el trabajo en equipo			
8	Los docentes mantienen una comunicación, coordinación y compromiso entre ellos.			

9	Los docentes conocen y analizan el tema antes de tomar acuerdos			
10	Los docentes llegan a un consenso razonado para realizar la toma de acuerdos de manera pertinente.			
11	Los docentes cumplen con los acuerdos tomados durante las reuniones de trabajo			
12	El director refleja habilidades de ser un buen líder cuando se comunica y escucha a todos los docentes			
13	El director promueve la participación activa y creativa de los docentes durante las reuniones de trabajo.			
14	El director considera un estímulo para aquellos docentes que se desempeñan de manera adecuada en las reuniones de trabajo colegiado.			
	<b>Dimensión satisfacción laboral</b>			
15	Se les brinda a los docentes espacios para que participen en la resolución de los problemas de trabajo			
16	Los docentes muestran interés por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo			
17	Los docentes para la resolución de problemas tienen en cuenta las etapas del proceso de toma de decisiones.			
18	Los docentes interactúan de manera positiva entre ellos durante las reuniones de trabajo colegiado.			
19	Los docentes en las reuniones de trabajo colegiado promueven un ambiente de empatía y amabilidad entre ellos			
20	Los docentes establecen un ambiente de respeto y solidaridad entre ellos.			
21	La institución brinda espacios seguros y adecuados para realizar las reuniones de trabajo colegiado.			
22	La institución cuenta con aparatos tecnológicos que permitan desarrollar adecuadamente las reuniones de trabajo.			

23	El director asigna actividades a los docentes, teniendo en cuenta su carga laboral			
	<b>Dimensión compromiso institucional</b>			
24	Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de las metas institucionales.			
25	Los docentes de la institución muestran actitudes positivas al participar en las reuniones de trabajo			
26	Los docentes se sienten orgullosos de ser parte de la institución			
27	Los docentes consideran dejar de trabajar en la institución educativa			
28	Los docentes tienen otras oportunidades de trabajo			
29	Los docentes analizan las ventajas y desventajas de permanecer en la institución.			
30	Los docentes sienten la obligación moral de permanecer a la institución.			
31	Los docentes sienten culpabilidad si dejaran de laborar en la institución			
32	Los docentes consideran que la institución merece su lealtad, después de la oportunidad laboral que les brinda.			
33	Los docentes en equipo trazan sus objetivos teniendo en cuenta la opinión de todos.			
34	Los docentes se sienten comprometidos con el cumplimiento de los objetivos trazados por el equipo de trabajo.			
35	Los docentes realizan un plan estratégico para lograr los objetivos del equipo.			

FUENTE:

Silupu (2020). Trabajo colegiado y práctica docente de instituciones educativas públicas del nivel inicial, Piura, 2020. Tesis maestría en administración de la educación UCV.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Rafael Antonio Palomina Villaverde

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Norte, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia de la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario en la IE 6082 Los Próceres – Surco/Lima - 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- 


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

Atentamente

Firma

Nombre completo

DNI

  
Raúl Ángel Espinoza Goyena  
08 886365

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Neyda Wendy Rojas Huamán

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Norte, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia de la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario en la IE 6082 Los Próceres – Surco/Lima - 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- 

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

Atentamente

Firma



Nombre completo

Raúl Ángel Espinoza Goyena

DNI

08886365

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Lizety Vela Ojeda

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Norte, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia de la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario en la IE 6082 Los Próceres – Surco/Lima - 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.


El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- 

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

Atentamente

Firma



Nombre completo

Raúl Ángel Espinoza Goyena

DNI

08886365

ANEXO 5. BASE DE DATOS-TRABAJO COLEGIADO

V2 = Trabajo colegiado																																							
N°	D1= Clima institucional														D2= Satisfacción laboral										D3= Compromiso institucional										SUMDI	SUMD2	DUMD3	SUMA	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34					P35
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	16	19	56
2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	16	19	56
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	18	12	16	46
4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	15	19	55
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	27	18	22	67
6	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	15	19	55
7	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	21	16	18	55
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	19	23	70
9	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	15	19	55
10	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	23	14	19	56
11	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	15	19	55
12	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	21	16	17	54
13	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	21	16	20	57
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	26	16	23	65
15	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	16	19	56
16	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	23	13	18	54	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	28	17	23	68
18	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	20	15	19	54
19	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	21	16	18	55	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	17	24	69
21	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	16	18	55
22	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	21	16	16	53
23	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	17	12	17	46	
24	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	21	18	20	59
25	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	21	13	18	52
26	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	15	19	55
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	28	20	24	72	
28	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	23	15	17	55

29	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	22	15	18	55		
30	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	17	19	57
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	28	17	22	67	
32	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	17	13	14	44	
33	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	21	17	21	59
34	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	21	18	20	59
35	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	16	10	13	39	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	18	24	70	
37	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	20	14	15	49
38	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	23	12	20	55	
39	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	21	17	19	57	
40	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	16	11	14	41	
41	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	22	13	19	54	
42	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	21	16	16	53	
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	15	24	66	
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	15	12	17	44
45	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	22	18	21	61
46	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	22	13	17	52	
47	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21	14	19	54
48	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	21	13	20	54
49	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	20	14	18	52	
50	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	23	14	18	55	
2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	1	25	19	22	66
52	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	22	17	19	58
53	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	22	14	19	55



ANEXO 6. BASE DE DATOS-COMUNICACIÓN INTERNA

V1 = Comunicación Interna																																		
N°	D1= Comunicación intrapersonal									D2= Comunicación interpersonal									D3= Comunicación institucional										SUMATORIA					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	SUMA	SUMA1D	SUMA2D	SUMA3D
1	3	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	54	18	18	18
2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	62	21	19	22
3	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	52	18	18	16	
4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	53	15	21	17
5	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	54	19	20	15	
6	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	56	16	22	18	
7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	58	17	22	19	
8	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	52	16	20	16	
9	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	56	18	20	18	
10	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	52	17	16	19		
11	3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	50	13	20	17
12	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	55	16	18	21	
13	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	52	16	19	17	
14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	46	14	18	14
15	2	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	54	15	20	19	
16	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	50	14	17	19	
17	3	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	56	19	16	21
18	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	56	15	19	22	
19	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	53	18	20	15	
20	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	48	14	17	17	
21	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	62	20	21	21	
22	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	54	15	20	19
23	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	54	19	18	17
24	2	3	1	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	59	19	19	21	
25	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	47	17	15	15	
26	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	23	22	22	
27	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	58	21	20	17	
28	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	65	24	21	20	
29	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	58	19	21	18	
30	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	69	21	22	26	
31	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	72	23	24	25	
32	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	2	63	19	22	22	
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	78	26	26	26	
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	74	26	25	23	
35	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	47	19	17	11	
36	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	67	19	21	27	
37	1	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	55	16	22	17		
38	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	58	17	21	20		
39	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	72	25	24	23	

40	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	56	19	21	16
41	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	64	19	23	22
42	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	1	1	2	58	18	20	20
43	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	59	19	18	22
44	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	54	19	20	15
45	2	1	3	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	62	19	22	21
46	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	54	16	21	17
47	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	52	17	19	16
48	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	53	15	19	19
49	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	54	16	20	18
50	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	48	16	14	18
51	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	54	18	20	16
52	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	49	17	16	16
53	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	57	17	19	21

ANEXO 7: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

Experto 1

Dimensiones/ items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias	
	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A		
<b>Dimensión 1: Comunicación Intrapersonal</b>														
<b>CODIFICACIÓN DEL MENSAJE</b>														
1	Usted dice claramente lo que piensa.				X				X					
2	Tiene la libertad y confianza en mencionar con su subdirector, asuntos relacionados al trabajo pedagógico.				X				X					
3	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente.				X				X					
4	Se disgusta cuando no entienden lo que usted dice.				X				X					
5	Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.				X				X					
6	Se comunica de manera clara y sencilla.				X				X					
<b>DECODIFICACION DEL MENSAJE</b>														

7	Es difícil para usted interpretar la información brindada por el subdirector.	X			X															
8	Tiene claramente definido sus funciones y responsabilidades	X			X					X										
9	Se considera usted capacitado para realizar sus actividades	X			X					X										
<b>Dimensión 2: Comunicación Interpersonal:</b>																				
<b>SENTIDO</b>																				
10	Se siente comprometido con su I.E.	X			X					X										
11	Te apasiona las funciones que realizas en la I.E.	X			X					X										
12	Se siente libre de poder implementar nuevas metodologías	X			X					X										
13	Siente usted que existe colaboración por parte del subdirector	X			X					X										
14	Intercambia información con mis compañeros para coordinar las tareas pedagógicas.	X			X					X										

Activar Windows

15	La participación de sus compañeros permite realizar mejor sus tareas	X			X					X										
16	Considera que usted que existe una comunicación buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	X			X					X										
17	Mis compañeros de trabajo me explican cuál es la mejor metodología para realizar una tarea.	X			X					X										
<b>SALARIO</b>																				
18	Se siente satisfecho con las condiciones salariales	X			X					X										
19	La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros	X			X					X										
<b>Dimensión 3: Comunicación Institucional</b>																				
<b>ESCUCHAR</b>																				
20	Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta para mejoras en la I.E.	X			X					X										
21	La I.E genera espacios o talleres de escucha para detectar oportunidades	X			X					X										
<b>EMPATÍA</b>																				

22	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre el subdirector y yo.	X		X		X			
23	Cree usted que a la I.E le interesa que piense y que sienta con respecto al trabajo.	X		X		X			
<b>EMISIÓN</b>									
24	El equipo directivo me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo en el contexto virtual.	X		X		X			
25	La información de la I.E me llega directamente por mi superior inmediato y de manera oportuna.	X		X		X			
26	Cuando recibo demasiada información de mi subdirector y no sé cómo usarla deo que otros la interpreten	X		X		X			
27	En su I.E se dispone de tecnología que facilite la comunicación.	X		X		X			
28	Considera usted que la comunicación brindada por la I.E es fácil de entender y didáctica.	X		X		X			

Activar Windows

29	Octengo información sobre mi desempeño en la Institución Educativa, a través del subdirector.	X		X		X			
30	Considera que tiene capacitaciones adecuadas con respecto al contexto actual.	X		X		X			


Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Lizety Vela Ojeda DNI: 09868767

Especialidad del Validador: Magister en Administración de la Educación

01 de Julio de 2021



Firma de experto informante

Especialidad Mg Administración de la Educación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA**

Experto 2

Dimensiones/ items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
<b>Dimensión 1: Comunicación Intrapersonal</b>													
<b>CODIFICACIÓN DEL MENSAJE</b>													
1	Usted dice claramente lo que piensa.					X			X				
2	Tiene la libertad y confianza en mencionar con su subdirector, asuntos relacionados al trabajo pedagógico.					X			X				
3	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente.					X			X				
4	Se disgusta cuando no entienden lo que usted dice.					X			X				
5	Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.					X			X				
6	Se comunica de manera clara y sencilla.					X			X				
<b>DECODIFICACIÓN DEL MENSAJE</b>													

7	Es difícil para usted interpretar la información brindada por el subdirector.				X				X				
8	Tiene claramente definido sus funciones y responsabilidades				X				X				
9	Se considera usted capacitado para realizar sus actividades				X				X				
<b>Dimensión 2: Comunicación Interpersonal:</b>													
<b>SENTIDO</b>													
10	Se siente comprometido con su I.E				X				X				
11	Te apasiona las funciones que realizas en la I.E.				X				X				
12	Se siente libre de poder implementar nuevas metodologías				X				X				
13	Siente usted que existe colaboración por parte del subdirector				X				X				
14	Intercambia información con mis compañeros para coordinar las tareas pedagógicas.				X				X				

Activar Windows



29	Obtengo información sobre mi desempeño en la Institución Educativa, a través del subdirector.	X				X				X			
30	Considera que tiene capacitaciones adecuadas con respecto al contexto actual.	X				X				X			

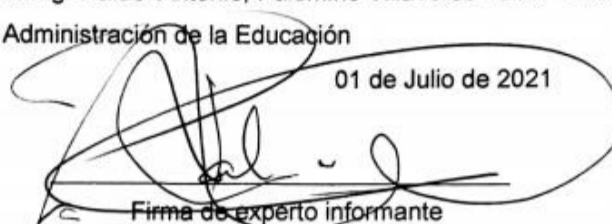
Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Rafael Antonio, Palomino Villaverde DNI: 10063942

Especialidad del Validador: Magister en Administración de la Educación

01 de Julio de 2021



Firma de experto informante

Especialidad Mg Administración de la Educación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

Experto 3

Dimensiones/ items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias	
	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A		
<b>Dimensión 1: Comunicación Intrapersonal</b>														
<b>CODIFICACIÓN DEL MENSAJE</b>														
1	Usted dice claramente lo que piensa.				X				X				X	
2	Tiene la libertad y confianza en mencionar con su subdirector, asuntos relacionados al trabajo pedagógico.				X				X				X	
3	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente.				X				X				X	
4	Se disgusta cuando no entienden lo que usted dice.				X				X				X	
5	Usted piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.				X				X				X	
6	Se comunica de manera clara y sencilla.				X				X				X	
<b>DECODIFICACION DEL MENSAJE</b>														

7	Es difícil para usted interpretar la información brindada por el subdirector.	X			X				X					
8	Tiene claramente definido sus funciones y responsabilidades	X			X				X					
9	Se considera usted capacitado para realizar sus actividades	X			X				X					
<b>Dimensión 2: Comunicación Interpersonal:</b>														
<b>SENTIDO</b>														
10	Se siente comprometido con su I.E	X			X				X					
11	Te apasiona las funciones que realizas en la I.E.	X			X				X					
12	Se siente libre de poder implementar nuevas metodologías	X			X				X					
13	Siente usted que existe colaboración por parte del subdirector	X			X				X					
14	Intercambia información con mis compañeros para coordinar las tareas pedagógicas.	X			X				X					

Activar Windows

15	La participación de sus compañeros permite realizar mejor sus tareas	X			X			X					
16	Considera que usted que existe una comunicación buena comunicación con su compañeros de trabajo.	X			X			X					
17	Mis compañeros de trabajo me explican cuál es la mejor metodología para realizar una tarea.	X			X			X					
<b>SALARIO</b>													
18	Se siente satisfecho con las condiciones salariales	X			X			X					
19	La remuneración percibida está de acuerdo a su desempeño y logros	X			X			X					
<b>Dimensión 3: Comunicación Institucional</b>													
<b>ESCUCHAR</b>													
20	Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta para mejoras en la I.E.	X			X			X					
21	La I.E genera espacios o talleres de escucha para detectar oportunidades	X			X			X					
<b>EMPATÍA</b>													

22	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre el subdirector y yo.	X			X			X					
23	Cree usted que a la I.E le interesa que piensa y que siente con respecto al trabajo.	X			X			X					
<b>EMISIÓN</b>													
24	El equipo directivo me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo en el contexto virtual.	X			X			X					
25	La información de la I.E me llega directamente por mi superior inmediato y de manera oportuna.	X			X			X					
26	Cuando recibo demasiada información de mi subdirector y no sé cómo usarla deo que otros la interpreten	X			X			X					
27	En su I.E se dispone de tecnología que facilite la comunicación.	X			X			X					
28	Considera usted que la comunicación brindada por la I.E es fácil de entender y didáctica.	X			X			X					

29	Obtengo información sobre mi desempeño en la Institución Educativa, a través del subdirector.	X			X			X		
30	Considera que tiene capacitaciones adecuadas con respecto al contexto actual.	X			X			X		

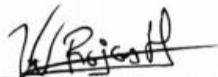
Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Neyda Wendy Rojas Huamán DNI: 10185787

Especialidad del Validador: Magister en Administración de la Educación

01 de Julio de 2021



Firma de experto informante

Especialidad Mg Administración de la Educación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

## ANEXO 8: TABLA DE JUECES PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE	DNI	ESPECIALIDAD
Mg. Vela Ojeda, Lizety	N° 09863767	Administración de la Educación
Mg. Palomino Villaverde, Rafael Antonio	N° 10063942	Administración de la Educación
Mg. Rojas Huamán, Neyda Wendy	N° 08132798	Administración de la Educación

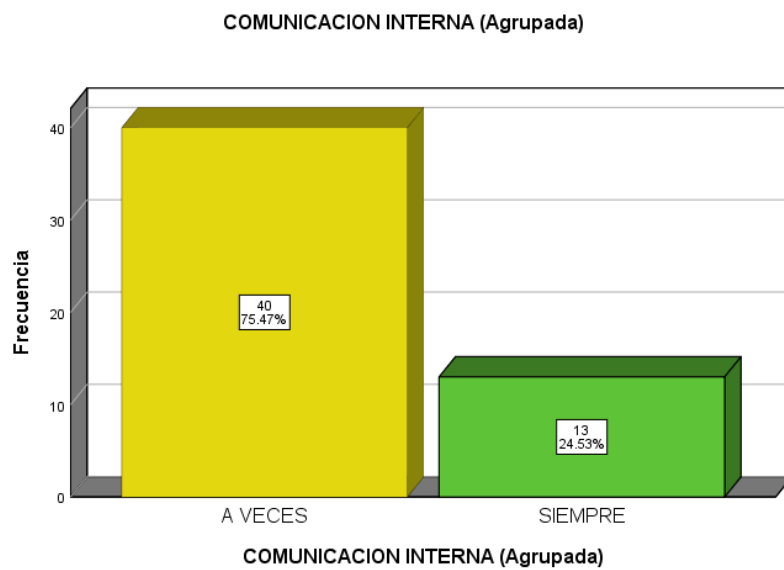
## ANEXO 9. MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS

Tabla 23.  
*Matriz de evidencias internas*

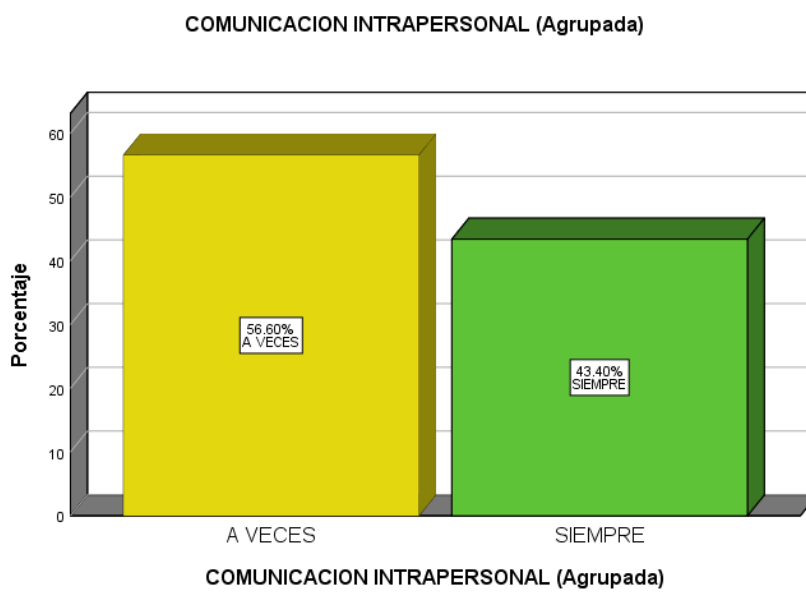
PLANTEAMIENTO	HIPÓTESIS	RESULTADOS
Hipótesis general	Existe relación entre la comunicación interna y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. 2021.	rho de Spearman ,772 Sig. (bilateral) ,000
Hipótesis específica 1	Existe relación entre la comunicación intrapersonal y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. 2021	rho de Spearman ,601 Sig. (bilateral) ,000
Hipótesis específica 2	Existe relación entre la comunicación interpersonal y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. 2021	rho de Spearman ,766 Sig. (bilateral) ,000
Hipótesis específica 3	Existe relación entre la comunicación institucional y el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundaria la I.E. 6082 “Los Próceres” del distrito de Santiago de Surco. 2021	rho de Spearman ,775 Sig. (bilateral) ,000

## ANEXO 10. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN INTERNA

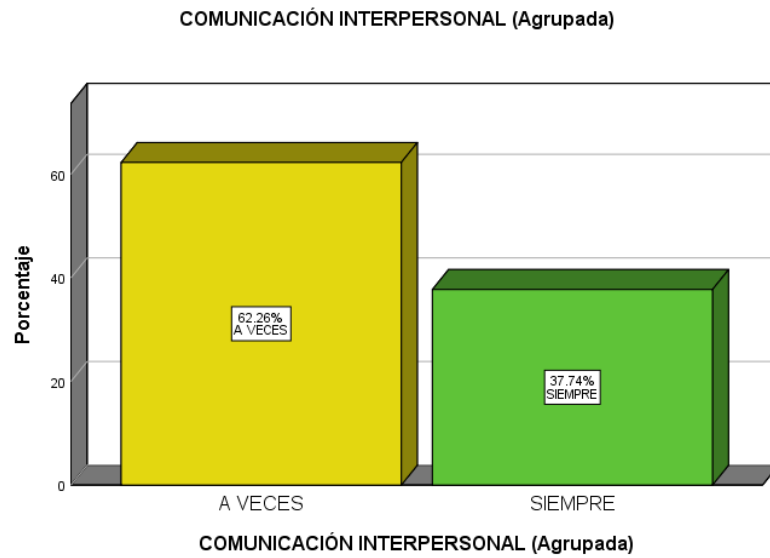
*Frecuencia de la variable comunicación interna*



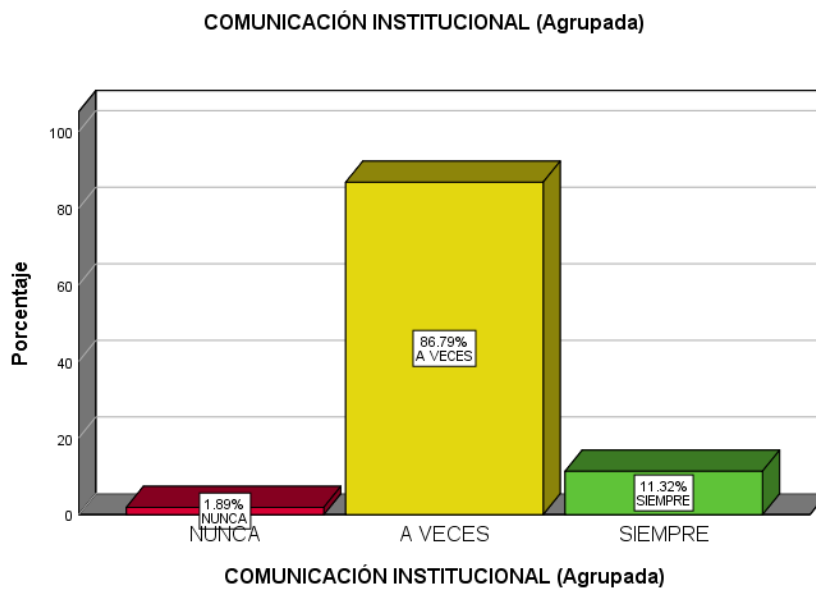
*Frecuencia de la variable comunicación intrapersonal*



*Frecuencia de la variable comunicación interpersonal*  
Interpretación.

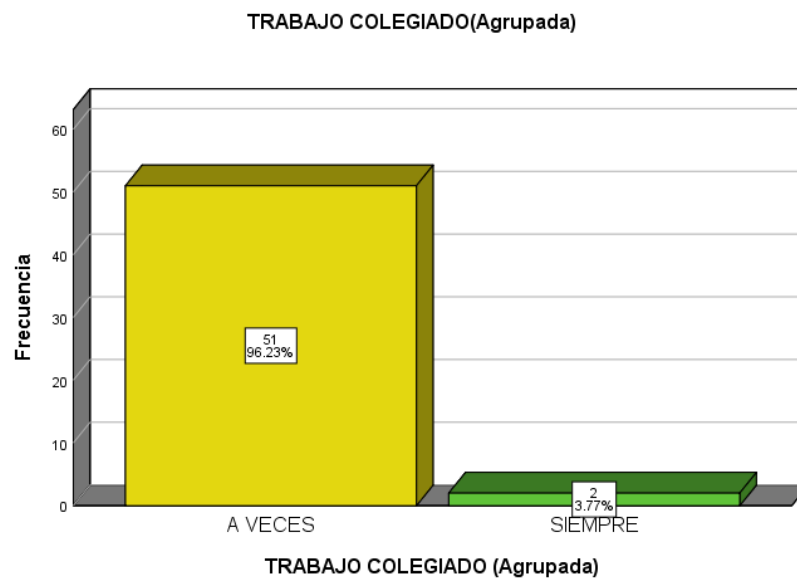


*Frecuencia de la variable comunicación institucional*

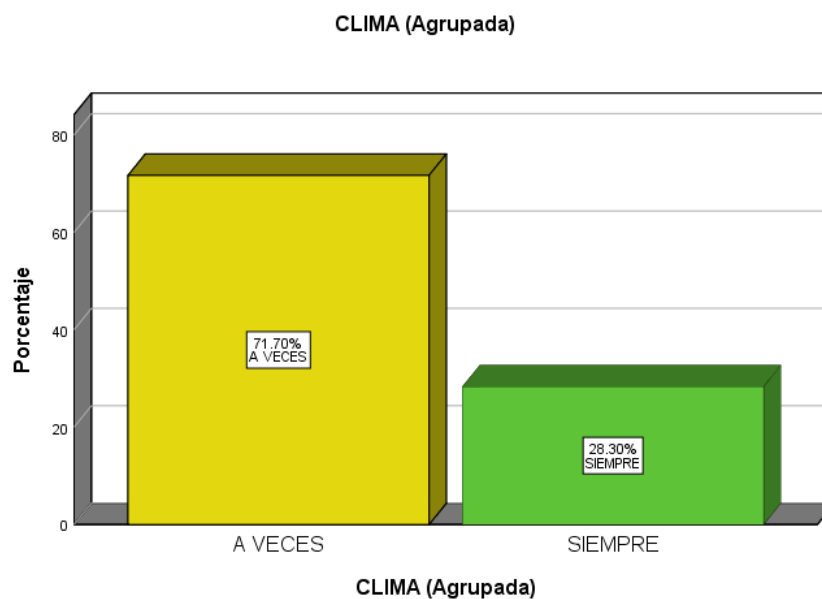


## ANEXO 11. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO

*Frecuencia de la variable trabajo colegiado*

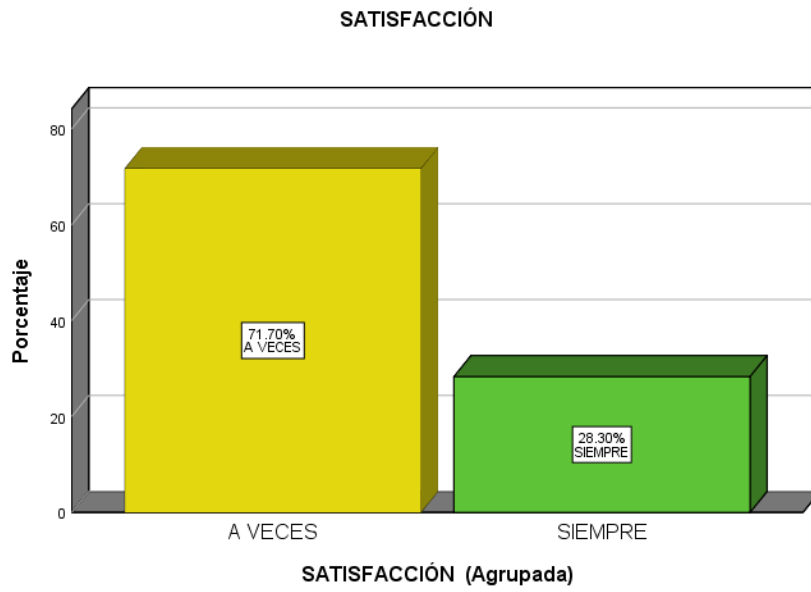


*Frecuencias de la dimensión clima institucional*

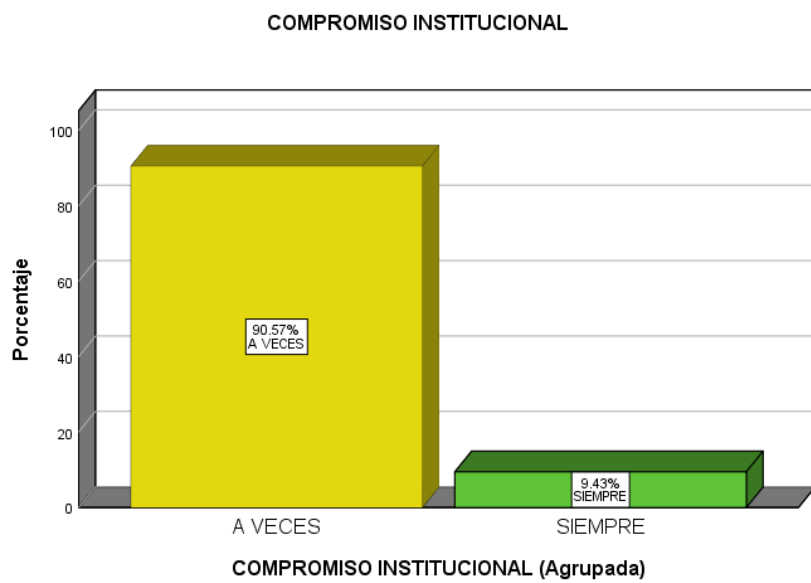




*Frecuencias de la dimensión Satisfacción laboral*



*Frecuencias de la dimensión compromiso institucional*



ANEXO 12. SOLICITUD AUTORIZACIÓN PARA USO DE NOMBRE DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TESIS Y PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO

Solicitud de Autorización a Institución Educativa

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lima, 01 de Junio de 2021.

Directora de la II.EE. N° 6082 "Los Próceres" Santiago de Surco Ugel 07 Lima

De mi mayor consideración:

Yo, Raúl Espinoza Goyena, con DNI 08886365, me presento ante usted con el debido respeto para solicitarle su autorización para uso del nombre de la institución educativa (publicación en repositorio institucional) y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario en la IE 6082 Los Próceres – Surco/Lima – 2021" a los docentes de la prestigiosa institución que usted dirige.

Por las razones expuestas, solcito a Usted acceder a mi solicitud.

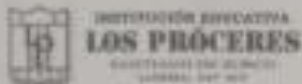
Atentamente,



Raúl Angel Espinoza Goyena

DNI 08886365

## ANEXO 13. OFICIO DE AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

OFICIO N° 43/2021- IE LOS PRÓCERES

Lima, 02 de Junio de 2021

Señor

Raúl Angel Espinoza Goyena

ASUNTO: Autorización de investigación y aplicación de instrumento.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez dar respuesta al documento usted hizo llegar a mi despacho.

Acepto y doy autorización y facilidades para que pueda aplicar los instrumentos de su investigación titulada influencia de la comunicación interna en el desarrollo del trabajo colegiado de los docentes del nivel secundario en la IE 6082 Los Próceres – Surco/Lima – 2021

Sin otro particular, quedo agradecida por su atención.

Atentamente,

IE INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS PRÓCERES  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA