



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de
una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Tavara Angulo, Doris Liz ([ORCID: 0000-0003-4550-1557](https://orcid.org/0000-0003-4550-1557))

ASESORA:

Dra. Puñez Lazo, Flor de Maria Nicole ([ORCID: 0000-0001-7499-5838](https://orcid.org/0000-0001-7499-5838))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo incondicional y motivación para seguir desarrollándome profesionalmente.

Agradecimiento

A Dios, por su infinita bondad y misericordia.

A mi familia, por su motivación y apoyo para alcanzar este reto.

A mi asesora, por su paciencia y dedicación en su loable labor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población y muestra.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable comunicación organizacional	18
Tabla 2 Operacionalización de la variable trabajo colaborativo	19
Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario 1 Comunicación organizacional	21
Tabla 4 Ficha técnica del cuestionario 2: Trabajo colaborativo.....	22
Tabla 5 Tabla cruzada: comunicación organizacional y trabajo colaborativo	24
Tabla 6 Prueba de Kolmogorov Smirnov	25
Tabla 7 Correlación entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura.....	26
Tabla 8 Correlación entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.....	27
Tabla 9 Correlación entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.....	28
Tabla 10 Correlación entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.....	29
Tabla 11 Correlación entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara – Piura, 2022....	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Diseño de investigación	17
--	----

Resumen

La presente investigación titulada Comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes; para ello, se propuso un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico de diseño no experimental, descriptivo-correlacional, de corte transversal, en el que se trabajó con una población y muestra de 160 docentes, a quienes se aplicó dos cuestionarios para recoger información sobre las variables de estudio, un instrumento para cada variable.

Para el tratamiento estadístico de la información, se empleó la prueba de coeficiente de Spearman (*rho*) de la que se obtuvo una significatividad bilateral de 0,000 siendo esta menor a 0,05, se aceptó la hipótesis de investigación que afirma que comunicación organizacional y trabajo colaborativo en los docentes se relacionan en una institución pública, UGEL Talara, 2022, además se obtuvo $rho = 0,851$ que demuestra una correlación positiva muy fuerte. Por tanto, se concluye que comunicación organizacional y trabajo colaborativo en los docentes se desarrollan de manera dependiente.

Palabras clave: comunicación organizacional, trabajo colaborativo, trabajo colegiado.

Abstract

The present investigation entitled Organizational communication and collaborative work in teachers of a public educational institution, UGEL Talara, Piura, 2022, has as a general objective to determine the relationship between organizational communication and collaborative work in teachers; To do this, a study with a quantitative approach is proposed, a basic type of non-experimental, descriptive-correlational, cross-sectional design, in which we worked with a population and sample of 160 teachers, to whom two questionnaires were applied to collect information on the study variables, an instrument for each variable.

For the statistical treatment of the information, the Spearman coefficient test (rho) was used, from which a bilateral significance of 0.000 was obtained, being less than 0.05, the research hypothesis was accepted that affirms that Organizational communication and collaborative work in the teachers are related in a public institution, UGEL Talara, 2022, in addition, $\rho = 0.851$ was obtained, which demonstrates a very strong positive correlation. Therefore, it is concluded that organizational communication and collaborative work in teachers are developed in a dependent manner.

Keywords: organizational communication, collaborative work, collegiate work.

I. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones y las propensiones del pensamiento del siglo XXI exigen el desarrollo de aptitudes para el uso efectivo de la comunicación y el trabajo colaborativo vinculado al quehacer propio de las entidades formadoras, con el fin de manejar eficientemente destrezas de forma democrática y afectiva que contribuyan al logro de metas institucionales (UNESCO-OREALC, 2017); desde luego, esta perspectiva está claramente indicada al sector educación, a quien corresponde la formación de una sociedad justa, solidaria, democrática, participativa, capaz de asumir los retos y desafíos que demanda la sociedad actual (Ministerio de Educación, 2018).

En este contexto, existe gran preocupación, precisamente, por el efecto que la comunicación genera dentro de las instituciones en procura de sus objetivos; en ese sentido, los líderes, conscientes de la importancia de los atributos de esta habilidad social respecto de la propiciación de un efectivo trabajo colegiado y la determinación de un clima institucional favorable, consideran oportuno buscar estrategias que mejoren dicha destreza (Díaz y Colmenares, 2019).

Desde luego, Montoya (2018) afirma que para que exista un sistema de comunicación en la organización – en este caso, escolar – es necesario que la administración de circulares y disposiciones alcance la satisfacción no solo de fines institucionales como tal, sino que se encamine a la búsqueda de canales eficaces de intercomunicación que propicien la interrelación de los servidores en espacios de trabajo colaborativo; así mismo, lo entienden Silva-Robles (2017) al afirmar que el uso de canales despersonalizados desvirtúa las interrelaciones sociales entre los miembros de una comunidad, perjudicando su trabajo colegiado.

En relación a las antedichas lesiones que provoca la falta de una eficiente comunicación al trabajo colaborativo docente, Gusyakov y Austin (2017) señalan que en Estados Unidos se pudo determinar que una de las causas que origina el escaso logro de aprendizajes en los estudiantes ha sido la falta de un trabajo coordinado entre los docentes, así como, la preparación colegiada de los estudiantes y la presencia de desvinculados ejercicios de planificación; concluyendo con todo ello que, el trabajo colaborativo de los docentes permite el

logro de los propósitos institucionales, encontrándose entre los más importantes el desarrollo competencial de los escolares.

En esta misma perspectiva, Vaillant (s.f.) comenta que estudios realizados en grupos profesionales de trabajo en Chile, Colombia, Perú, El Salvador y México, manifiestan que el trabajo colaborativo requiere de la administración espacio-temporal para su realización, pues muchos de ellos informan que en sus escuelas no existen tales espacios y que además se les exige productos profesionales relacionados a este tipo de trabajo que los conlleva a una división del mismo sin encuentro, ni debate; por otro lado, esta investigación manifiesta la necesidad de implementar auténticas comunidades de aprendizaje docente en las escuelas, las mismas que permitan a estos profesionales mejorar su práctica pedagógica.

En el Perú, según la séptima disposición estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2036, se establece a cada entidad educativa del Estado optimizar el servicio educativo, consintiendo el trabajo colaborativo entre profesionales a fin de satisfacer efectivamente las insuficiencias educativas de los escolares; en tal sentido, en las escuelas del país se debe suscitar la permuta de experiencias pedagógicas, así como fomentar la participación en comunidades de aprendizaje, lo cual aprobará fortificar las capacidades formativas de los docentes con la finalidad de brindar una educación de calidad (Consejo Nacional de Educación y MINEDU, 2020).

En Piura, Menacho (2019) hace notar la significativa necesidad del trabajo colaborativo en las escuelas; asimismo, en sus estudios describió que, si bien es cierto el proceso de acompañamiento exige un desarrollo colegiado de los planes curriculares; no existen espacios ni tiempos disponibles para realizar estas coordinaciones, lo que propicia un trabajo curricular desvinculado. De la misma manera, en la UGEL Talara se promueven las reuniones de trabajo colegiado como única estrategia para el trabajo colaborativo; además, se desarrollan sin un programa específico y en forma escueta; por otro lado, no se evalúa su efectividad.

La institución educativa pública de la zona de Talara Alta donde se ejecutó esta investigación muestra las mismas características de las entidades pertenecientes al órgano intermedio antedicho; observándose en la plana docente un desligado trabajo pedagógico sumado a una escasa comunicación

organizacional que se manifiesta en los reducidos momentos de intercomunicación y reduciéndose a un abuso de aplicaciones tecnológicas de carácter unidireccional, situación que tiende a mermar la efectividad de la práctica profesional docente.

Ante esta situación expuesta, se formuló como cuestión principal de la investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022?; y, sus problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022?; (c) ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022?; (d) ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022?

La importancia de esta investigación radicó en el estudio relacional que se realizó sobre las variables y su trascendencia en el ámbito educativo; ya que, como se ha señalado, la comunicación organizacional y trabajo colaborativo son factores muy significativos para la satisfacción de los fines corporativos. Asimismo, desde el aspecto pragmático, la investigación representó un significativo aporte a la práctica del liderazgo de las escuelas del ámbito de Talara relacionada con el comportamiento de los docentes como comunidad de aprendizaje. Además, este estudio presentó valor teórico, debido a la actualización teórica que se realizó sobre las variables de estudio como aporte a la comunidad científica; para ello, se revisó diversa información existente en artículos científicos, libros, tesis y otros respecto a los elementos de estudio en docentes. Finalmente, su contribución metodológica se sustentó en el diseño de instrumentos de investigación para medir los factores de estudio de esta investigación que de seguro constituirán un gran aporte a futuras investigaciones.

De esta manera, este estudio se propuso determinar la relación que existe entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; y como específicos: (a)

Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; (b) Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; (c) Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; (d) Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.

Asimismo, la hipótesis general fue: Existe relación significativa entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; y, sus específicas: (a) Existe relación significativa entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; (b) Existe relación significativa entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; (c) Existe relación significativa entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; (d) Existe relación significativa entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, es propicio citar algunos estudios previos concernientes a los factores de estudio. De este modo, se tiene en Ecuador a Parrales (2022) quien sustentó su estudio de maestría con el propósito de determinar la relación existente entre la comunicación organizacional educativa y gestión del cambio en un colegio de Guayaquil; para este fin se desarrolló un estudio descriptivo – correlacional en el cual participaron 38 docentes, a los cuales se administró dos instrumentos a fin de acopiar datos sobre las variables de estudio; del análisis de la información se obtuvo $KR20 = 0,809$ y $p = 0.000$; ante estos resultados se colige una dependencia entre la comunicación organizacional y gestión del cambio; de ahí que, es imprescindible suscitar estrategias comunicativas que contribuyan al desarrollo comunicacional entre los miembros de un entidad.

En Ecuador, Regnault et al. (2020) sustentaron una tesis sobre la efectividad comunicativa en los órganos funcionales de una universidad; para lo cual se desarrolló una investigación con perspectiva mixta; donde, la fase uno, fue documental y la fase dos, de carácter cuantitativo en la que participaron 127 empleados, a quienes se administró una encuesta. Los resultados revelaron que la comunicación en las secciones funcionales de la entidad era buena; no obstante, se requiere diseñar planes de acción a fin de mejorar la gestión; además, la indagación mostró marcada asociación entre los factores intervinientes; a partir de lo cual se estima que todas las construcciones organizacionales de asociación colectiva encuentran su sostén en el ejercicio comunicativo.

En Chile, Papic (2019) investigó sobre las formas comunicativas que se adoptan entre dirigentes y profesores en procura de lo trazado en la organización; en este menester se realizó una indagación mixta en la que se hizo participar a 22 establecimientos educacionales; como recursos de investigación se emplearon la encuesta y la entrevista; de los datos recogidos se llegó a la conclusión que los modos de comunicaciones: ascendente, descendente y horizontales, adoptados por las entidades participantes, favorecen el trabajo colectivo de dichos establecimientos para la realización de sus proyectos y el logro de sus metas.

Pineda (2020) publicó en la revista *Gestión, Organizaciones y Negocios [GEON]* de Colombia la investigación respecto a la comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. El estudio de tipo documental buscó analizar y contrastar información de distintos textos y artículos académicos de revistas especializadas. Se concluyó que la comunicación organizacional contribuye con la gestión empresarial, permitiendo el logro de los objetivos trazados con todos los públicos (internos y externos); en efecto, la comunicación fomenta el desarrollo de la empresa; además, se debe aprovechar las herramientas y medios digitales a fin de potenciar la cercanía con los públicos, respaldando los procesos comerciales y productivos.

En Colombia, López-Gil y Molina (2018) presentaron un estudio, cuyo propósito fue analizar cómo el trabajo colaborativo entre docentes del área podría contribuir a mejorar las prácticas de escritura en los estudiantes; para cumplir dicho fin, se desarrolló un estudio de diseño mixto en el que se aplicó una encuesta sobre representaciones y prácticas de escritura y un grupo de discusión a 86 estudiantes; así como, una entrevista semiestructurada a docentes. De los resultados obtenidos se pudo concluir que, existe una implicancia efectiva de la táctica de trabajo colaborativo docente tanto en la enseñanza como en el aprendizaje de la escritura en las disciplinas estudiadas; esto indica que el trabajo colaborativo repercute en la mejora de la práctica docente.

En el ámbito nacional, es importante citar a Heredia (2022), quien realizó su tesis de doctorado con la finalidad de evidenciar la incidencia de la comunicación y el trabajo colaborativo en el compromiso organizacional en docentes de la facultad de Educación de universidades públicas de Lima; con ese fin desarrolló un estudio cuantitativo – causal, en el que intervino una muestra de 116 docentes, a quienes se les administró un cuestionario; de cuya información acopiada, se postula una influencia probabilística significativa entre las variables, recomendando que haya una mejor comunicación, la misma que puede darse mediante reuniones y capacitaciones para todos los docentes con tres días de duración, de esta manera se enfocarán los esfuerzos al trabajo en equipo.

Arbañil (2019) ejecutó una indagación con la determinación de conocer la dependencia existente entre el ejercicio del director como líder y el trabajo

colaborativo de un colegio en Lima. El estudio fue de tipo correlacional y el nivel descriptivo; la técnica usada fue la recopilación de datos, mediante encuestas; se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios, donde trabajaron con la escala de Likert (utiliza los parámetros como nunca, casi siempre, casi nunca, a veces) para medir las dos variables de manera confiada. Su muestra estuvo integrada por 54 individuos, entre directivos, maestros y padres de familia, teniendo en cuenta que era toda la población. Después del examen de la pesquisa recogida se evidenció la hipótesis planteada. Se concluyó que, el liderazgo pedagógico directivo se corresponde de manera trascendente con el trabajo colaborativo del colegio.

En Piura, Siancas (2019) efectuó un estudio con el propósito de fijar la asociación entre la gestión y el trabajo colaborativo de los docentes. Se identificaron dos variables: Gestión del conocimiento y la variable del trabajo colaborativo. Para la variable gestión del conocimiento se tuvo como base la teoría del aprendizaje organizacional de Drucker; mientras que, la variable trabajo colaborativo, tuvo como base las teorías de las necesidades humanas de Maslow. La investigación fue de tipo correlativa, cuantitativa, transversal con diseño no experimental. Para el acopio de datos se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios con escala de Likert, los cuales se aplicaron a una población conformada por 16 docentes. Luego del análisis, se pudo evidenciar que la relación existente entre las variables de estudio es positiva y fuerte; se sugirió una mejor disposición del trabajo colaborativo, para la mejora de los aprendizajes.

En Lima, Miranda (2018) realizó un estudio que buscó comprobar de qué manera la labor conjunta de los miembros de una escuela y su forma de comunicarse al interior de la misma podría tener una incidencia en la forma como los integrantes de la entidad se comprometen en el trabajo; para esta intención, se propuso una indagación cuantitativa, causal con la intervención de 216 sujetos, a los que se administró un cuestionario; de cuya recopilación de datos, se determinó que los integrantes de la entidad consideran que el trabajo conjunto y la buena comunicación entre los miembros de una sociedad inciden en la manera de comprometerse con el colegio.

Cabrera (2017) realizó un estudio con el propósito de examinar la incidencia que podría tener la cultura de organización con patrones comunicativos óptimos en

la construcción de un clima favorable para el logro competencial en una universidad en Cajamarca; para ello se desarrolló una investigación cuantitativa de diseño correlacional en la que participaron 110 colaboradores a los que se aplicó un cuestionario. Del análisis de la información, se halló que existe correlación significativa entre comunicación organizacional y clima laboral. Se concluyó que, es fundamental implementar diferentes estrategias a fin de promover una comunicación efectiva, fortaleciendo la comunicación organizacional entre todo el personal, de esta manera, no se sentirán excluidos de las responsabilidades que deben realizar.

Luego del análisis de los trabajos previos que sostienen esta investigación, es propicio desarrollar, desde la teoría de Douglas McGregor y el enfoque socioformativo, las variables de estudio.

Respecto a la comunicación organizacional, se puede evidenciar que permite que los miembros de una institución se mantengan en contacto e intercambien información, favoreciendo la interrelación y el logro de objetivos comunes (Aljure, 2018).

Para el estudio de esta variable se consideraron las contribuciones de la Teoría organizacional "X" "Y" de Douglas McGregor, quien es uno de los personajes más influyentes en gestión de recursos humanos (Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado, 2018). Toda organización funciona basándose en las conjeturas de los administradores referente al comportamiento de su personal; considerando esta situación, se opta por elegir una forma de comunicación, así como de mantener una buena relación con ellos, dirigirlos adecuadamente y esperar resultados (Bordenave y Martins, 2015). No obstante, es importante prestar atención al estilo de administrar, que depende de las cualidades y carácter de quien realiza esta función (McGregor, 1960).

Centrándose en lo personal y laboral, existen aspectos que a diario incrementan su relación con el desarrollo de la vida de los seres humanos; entre ellos figuran la comunicación y la motivación; en efecto, McGregor ha aportado grandiosamente en ello (Bassous, 2015). Resulta ineludible que el administrador de una corporación promueva un clima y entorno de trabajo cimentado sobre la comunicación y sobre el valor del respeto; además, mediante su estilo de liderazgo

sea capaz de transmitir mensajes claros, coherentes e íntegros, demostrando asertividad (Wenstein y Muñoz, 2019).

McGregor (1960) precisa estilos para dirigir a los colaboradores en una organización, éstos se explican mediante la teoría “X” e “Y”.

La Teoría X, donde el colaborador realiza esfuerzos para conseguir los objetivos de la empresa únicamente cuando son coaccionados, son intimidados con sanciones o cuando están siendo controlados permanentemente; muestran negatividad ante el trabajo, considerándolo una carga y una aversión que tratan de evitar; les disgusta asumir compromisos y cumplir responsabilidades, prefieren ser dirigidos (Dartey-Baah, 2009). Se sienten motivados por el dinero y actúan por él. Por consiguiente, en las instituciones educativas muchas veces se encuentra a maestros que se rehúsan a los cambios, escasamente trabajan de manera colaborativa, pocas veces intercambian experiencias y prácticas pedagógicas con sus colegas, no se involucran con la comunidad, entre otros; por estas razones, el equipo directivo constantemente realiza seguimiento de su desempeño (Davison y Smothers, 2015).

Teoría Y, donde la mayoría de los colaboradores demuestra un alto grado de comunicación, colaboración, compromiso, creatividad e imaginación, permitiendo planear soluciones a los problemas suscitados en la organización; al trabajador le agrada realizar esfuerzo mental y físico para desarrollar sus responsabilidades (Gürbüz et al., 2014); además, logra los objetivos planteados evitando amenazas y tratos autoritarios (Head, 2011). Adicionalmente a ello, se involucra con las metas de la empresa asumiéndolas como suyas y comprometiéndose con la realización de los objetivos institucionales (Hellriegel y Slocum, 2009). En este sentido, corresponde mencionar a los directivos con habilidad para desarrollar estrategias de comunicación y un liderazgo transformacional, así como a los docentes que optan por la superación personal y profesional, por la participación en comunidades de aprendizaje, por el intercambio de prácticas pedagógicas, por el trabajo colaborativo en la gestión escolar, por la práctica de valores, desempeñando de manera adecuada sus funciones, manteniendo comunicación efectiva, colaborando en todo momento y demostrando

identificación institucional (Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación [CEPPE], 2009).

En efecto, se entiende que quienes dirigen las organizaciones deben desarrollar distintas estrategias de comunicación y crear espacios para el intercambio de información y mensajes en un clima de respeto y empatía, desterrando barreras que obstaculicen la comunicación (Ahumada et al., 2016).

Por consiguiente, es preciso definir qué es comunicación organizacional. Desde la perspectiva de la administración, se puede citar a Chiavenato (1998), quien la define como el proceso a través del cual los miembros de una organización transmiten información y descifran su significado. Los colaboradores o departamentos de una empresa no funcionan bien si no cuentan con la información necesaria, lo cual puede originar ineficiencia (Brezicha et al., 2015).

Años después, el mismo autor agregó más información sobre comunicación organizacional. En efecto, Chiavenato (2006) la conceptualizó como la transmisión de mensajes entre los sujetos de una organización que a su vez cristaliza la esencia de la persona humana como integrante de una entidad social.

Además, Otálvo (2016) afirma que es un fenómeno espontáneo y natural que se da en cada organización, independientemente de su naturaleza, tamaño o estructura. También se cuenta con Sánchez y Ospina (2014), quienes manifiestan que el fin de la comunicación organizacional es apoyar estructuralmente el proyecto de la organización, mediante la implementación de estrategias comunicativas basadas en la credibilidad y confianza entre todos. Todo ello, favorecerá el progreso de la institución.

Por su parte, Gómez (2012) expresa que, gracias a las estrategias comunicativas, las organizaciones buscan mejorar el bienestar de todos los empleados, así mismo, acrecentar sus niveles de desempeño, fortaleciendo la identidad, compromiso y colaboración. En esta misma línea, Contreras (2012) sostiene que la comunicación organizacional es un instrumento básico en la gestión de toda asociación para el logro de sus objetivos; desde luego, mantener una adecuada comunicación entre los miembros de la organización permite superar obstáculos, mejorar el desempeño laboral, afrontar retos y mantener buenas relaciones sociales.

Desde otra perspectiva, Fernández (2009) afirma que la comunicación organizacional es el proceso a través del cual se intercambian un conjunto de mensajes entre los integrantes de una organización y entre esta y su entorno; además, agrega que busca influir en los juicios, conductas y actitudes de los públicos privados y exteriores de la entidad, con la finalidad de conseguir los objetivos.

Se puede afirmar que la comunicación organizacional, llamada también comunicación institucional o corporativa, es el proceso de envío y recepción de mensajes entre los miembros de una organización o entre la comunidad y la institución y su medio, con el propósito de alcanzar un objetivo específico (Ramos et al., 2017).

La comunicación organizacional se puede clasificar considerando diferentes criterios: (a) Comunicación interna y externa. La interna se da entre las instancias que integran la organización; mientras que la externa, es la comunicación entre la organización y el mundo exterior como lo son clientes, publicistas, entre otros. (b) Comunicación formal e informal. La primera es mucho más exigente, pues deja constancia escrita de lo tratado e involucra los documentos oficiales de la organización. La segunda, es más espontánea, se da oralmente, mediante llamadas entre los miembros de la institución. (c) Comunicación ascendente, descendente y horizontal. Esta tipificación se relaciona con la jerarquía dentro de la organización. Las dos primeras, se realizan entre directores y colaboradores; sin embargo, la comunicación horizontal suele darse entre sujetos que se encuentran en la misma jerarquía, en otras palabras, entre pares (Giorgio et al., 2007).

Por otro lado, Rebeil y Arévalo (2017), buscan integrar los diferentes tipos de comunicación, ampliando su alcance más allá del aspecto interno. En este sentido, identifican a la comunicación organizacional desde tres perspectivas integradas: la comunicación institucional, la comunicación interna y la comunicación mercadológica. Por su parte, Van Riel (1997) enfatiza el peligro de que estas tres áreas operen dentro de una organización de manera fragmentada.

De acuerdo con Rebeil y Arévalo (2017), la comunicación institucional está centrada en la imagen de la empresa y busca lograr que todos los empleados y líderes se identifiquen con la visión, los valores y la cultura organizacional a fin de

lograr las metas. La comunicación interna, centrada en la gestión, tiene la finalidad de mejorar la calidad en el ambiente laboral y la interrelación de sus miembros, de esta manera, se eleva la dignidad y el desempeño de cada uno de ellos (Charry, 2018). Finalmente, la comunicación mercadológica, centrada en las ventas, busca orientar a la organización hacia mejores oportunidades económicas y sociales, llevando a la empresa al éxito y posicionando su marca (De Castro, 2014).

En relación a las clasificaciones, surgieron otras que refieren a las dimensiones abarcadas por la disciplina (Krohling-Kunsch, 2014). Así pues, se tiene la dimensión instrumental, la cual está centrada en los diversos instrumentos y herramientas para enviar o transmitir información. Además, está la dimensión humana, que debe contribuir a la humanización de las organizaciones en una sociedad tan diversa; es decir, todos deben aportar, cooperar y trabajar en equipo mediante una adecuada comunicación para lograr el bienestar general. También figura la dimensión estratégica, la cual resulta indispensable para agregar valor a la organización, pues mediante ella se posiciona en el mercado, brindando un buen servicio y satisfaciendo al público; sin lugar a dudas, debe estar alineada a los objetivos, misión, visión, principios y valores institucionales.

Tomando como base los alcances de Chiavenato (1998) se presentan las dimensiones de la comunicación organizacional:

En primer lugar, se encuentra la dimensión comunicación informativa, la cual tiene que ver con las herramientas utilizadas para enviar y recibir los mensajes. Se debe prestar atención en que todos los integrantes de una institución estén enterados o tengan conocimiento de lo que acontece en el quehacer cotidiano, así como de los eventos de condición regulatoria, operativa, administrativa y de gestión (Bergeruelo, 2016). Los indicadores de la mencionada dimensión son: Comunicación de acontecimientos institucionales. Comunicación de procedimientos institucionales. Comunicación de la regulación institucional.

En segundo lugar, se encuentra la dimensión comunicación afectiva - colaborativa, la cual optimiza la comunicación interpersonal y busca el respeto, comprensión, entendimiento y colaboración entre todos los miembros de la institución, sea en el ámbito interno o externo de esta. Se busca alcanzar el confort y el progreso de todos los elementos de la sociedad, desarrollando un adecuado

liderazgo (Núñez, 2021). Los indicadores de la citada dimensión son: Comunicación asertiva y empática. Comunicación en los equipos de trabajo.

En tercer lugar, se presenta la dimensión comunicación estratégica, la cual fortalece los fundamentos de la cultura organizacional, además incorpora a sus colaboradores a la estrategia global del negocio, promoviendo la innovación a fin de alcanzar los objetivos trazados, además de mejorar la imagen institucional y obtener mayor reputación (Paul, 2011; Cambria, 2016). Los indicadores de esta dimensión son: Comunicación para potenciar la imagen institucional. Comunicación con perspectiva corporativa.

Respecto a la segunda variable, trabajo colaborativo, hace referencia al conjunto de actividades que son desarrolladas de manera cooperativa y coordinada por un equipo de personas, las cuales están encaminadas al logro de objetivos.

Desde luego, hablar de trabajo colaborativo es hacer referencia a épocas antiguas, pues muchas generaciones han realizado el trabajo en conjunto; el ser humano no podría vivir aislado, cada uno tiene la necesidad de integrarse y establecer relaciones con otros; es decir, es un ser social por naturaleza (Melo et al., 2020). Cuando una persona trabaja colaborativamente, busca aprender y ampliar el conocimiento, satisfaciendo necesidades de comunicación; actualmente, gran cantidad de docentes integra comunidades de aprendizaje, participa en la gestión escolar, así como en el intercambio de experiencias y prácticas pedagógicas, realizando trabajo de manera colaborativa y dinámica (Aparicio y Sepúlveda, 2018).

En tal sentido, es fundamental conocer sobre el trabajo colaborativo. Al respecto, Revello et al. (2017) sustentan que el trabajo colaborativo es un proceso que permite al individuo aprender mejor de lo que podría aprender por sí solo, esto se debe a que los seres humanos son seres sociables, por ende, asimilan más en la interrelación con sus semejantes y crean un procedimiento de significación de discernimiento de modo vinculado en un clima propicio para el compartir de ideas de todos los integrantes del grupo.

Asimismo, Tobón et al. (2018) mencionan que el trabajo colaborativo es la experiencia didáctica que se ejecuta en una entidad educativa entre los distintos sujetos de la compañía educativa para enfrentar los desafíos que emanan en la

situación contextual, a través de la yuxtaposición de las diferentes aptitudes y la mejora continua.

Por su parte, Tobón et al. (2015) conceptualizan el trabajo colaborativo, desde el enfoque de la socioformación, como el conjunto de estrategias que permiten que los elementos de una determinada entidad ejecuten sus acciones de manera articulada con el objeto de contribuir al logro de las metas comunes a partir de un estilo de comunicación asertivo que les permita planear e implementar sinérgicamente estrategias que contravengan con los desafíos encontrados.

Desde el enfoque socioformativo, se constituye el trabajo colaborativo entre los sujetos educativos que intervienen en el proceso didáctico, encaminando que se vinculen las operaciones de todos para descifrar, discutir y favorecer a solucionar el inconveniente. Puede adoptar múltiples formas, entre las que se pueden mencionar: (a) El proyecto es la suma de todos los esfuerzos; (b) Atención de las limitaciones y dificultades desde los subgrupos conformados; y (c) Cada participante labora en un proyecto; sin embargo, en el proceso, se comparten los avances y se apoyan entre pares (Vásquez et al., 2017).

Respecto a las dimensiones del trabajo colaborativo desde el enfoque socioformativo, según Vásquez et al. (2017), se tiene:

En primer lugar, la dimensión metas compartidas, la cual es un elemento clave en el proceso del trabajo colaborativo, pues representa el horizonte hacia donde se dirige el trabajo que se tiene que emprender (Revelo-Sánchez et al., 2018). Para medir esta dimensión se han considerado los indicadores: a) Negociación o acuerdo: proceso colectivo de negociación, mediante el cual se proyectan las metas institucionales de las entidades que todos los sujetos, miembros de la comunidad educativa, han de seguir; y, b) Comunicación de las normas y roles, que es el ejercicio de compartir el conocimiento de los acuerdos tomados con el objeto de que todos los miembros de la corporación sean conocedores de hacia dónde se dirige la institución.

En segundo lugar, se cuenta con la dimensión plan de acción. Según Hernández et al. (2016), se entiende como el plan que todos los sujetos integrantes de la comunidad educativa deben seguir; para el caso particular de las entidades educativas se refiere a los documentos de gestión, que son la guía de todo el

accionar de la institución. Para medir esta dimensión se han considerado los siguientes indicadores: a) El plan de actividades o de trabajo, que responde a todas las intenciones institucionales en el que deben participar todos, tanto de la elaboración como de su ejecución; b) La temporalidad, es la relación que existe entre las metas a cumplir y el tiempo que se tiene como institución para lograrlas; es muy común que esta temporalidad sea otorgada por los órganos intermedios y negociadas por los sujetos miembros de la comunidad educativa; y, c) Los recursos, considerados en ellos no solo los recursos materiales sino también y, sobre todo, al talento humano, pues son los artífices principales de toda la gestión institucional.

En tercer lugar, se presenta la dimensión desempeño sinérgico, el cual está considerado como la puesta en común de todas las capacidades que comparte el equipo de trabajo para lograr sus metas propuestas; está determinado por las habilidades, actitudes y conocimientos para el logro de la meta acordada con creatividad e impacto (Forte y Flores, 2014). Para medir esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: a) Distribución de roles, considerado como la entrega de responsabilidades en atención a las fortalezas que cada integrante de la comunidad tiene; y, b) Evaluación de desempeño, que es el ejercicio de valoración y autovaloración que se realiza en relación a los roles encargados; esta acción es muy importante porque permite a los sujetos de la comunidad educativa avanzar a partir del reconocimiento de sus fortalezas y debilidades.

En cuarto lugar, se encuentra la dimensión comunicación asertiva. Consiste en que los individuos, al ejecutar el trabajo colaborativo, se manifiesten y otorguen sus ideas con amabilidad, respetando los derechos de los demás; también, implica atender, sacar la conversación y solucionar desafíos por medio del establecimiento de convenios sobre componentes esenciales. Para ello, son necesarios los valores universales, que han de ser empleados en todos los procesos de formación y colaboración (Quijano et al., 2017). Para medir esta dimensión se tiene en cuenta los siguientes indicadores: a) Claridad de las ideas, la cual consiste en que los sujetos miembros de los distintos equipos de trabajo comuniquen sus ideas sin restricciones y de la manera más precisa y clara; y b) Respeto de opiniones, se estima en este indicador que todas las ideas compartidas en los equipos de trabajo son consideradas para ser evaluadas y tomadas en cuenta (Tobón et al., 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC] (2018) sostiene que el tipo de investigación básica, orienta a un conocimiento amplio a partir de la dependencia establecida entre los factores de investigación.

Empleando las palabras de Carrasco (2015), la investigación de tipo básica es aquella que carece de propósitos de aplicación inmediatos y procura incrementar o ahondar el cúmulo de conocimientos científicos existentes sobre la realidad. En tal sentido, la investigación de tipo básica, denominada también pura, pretende aumentar el conocimiento, basándose en un marco teórico.

En efecto, considerando la literatura consultada y, tal como lo explica Hernández et al. (2014), según su abstracción, esta indagación fue básica, pues procuró, a partir del estudio de los factores comunicación organizacional y trabajo colaborativo, actualizar y desplegar saberes científicos alrededor de las mismas en las circunstancias donde se encuentren, a partir de los principios y leyes del método científico respecto del conjunto de operaciones y comportamientos que manifiesta la persona en relación con su entorno socio-educativo.

Desde otra perspectiva, Ñaupas et al. (2018) señalan que desde la orientación cuantitativa se recogen datos y se analizan a fin de responder preguntas de investigación y comprobar las hipótesis que se han formulado. En efecto, de acuerdo a este enfoque la única manera de obtener la veracidad o revelar nuevos conocimientos científicos es aplicando el método científico y métodos específicos rigurosamente.

Por consiguiente, según su enfoque fue una investigación cuantitativa; pues, se basó en la medición objetiva de la información recabada a través de operaciones estadísticas; además, se entiende que, según la manipulación de sus variables, fue una investigación no experimental, ya que recogió los datos de las muestras estadísticas tal y como se desarrollaron en la realidad estudiada sin manipularlos. De la misma manera, es importante señalar que fue un estudio de corte transversal,

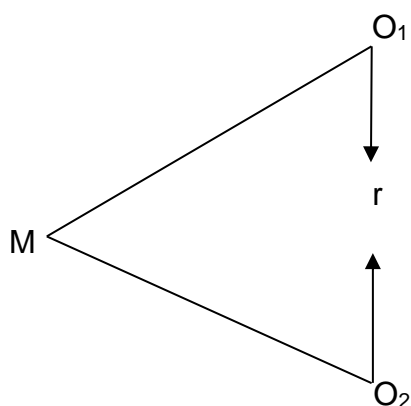
pues recopiló datos en un determinado momento respecto de la problemática abordada.

En atención al nivel de investigación, el estudio fue descriptivo, pues buscó caracterizar las cualidades (dimensiones) y atributos de las mismas (indicadores) para una mejor comprensión del comportamiento de las variables en la muestra de estudio (Cabezas et al., 2018).

Asimismo, Hernández et al. (2014) y Supo (2012) señalan que los estudios correlaciones buscan hallar la dependencia e independencia entre las variables; en ese sentido, esta investigación al pretender determinar la asociación entre los factores de estudio, se dispuso dentro de esta tipificación; tal como lo señala la figura 1.

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

M = docentes de una institución educativa de UGEL Talara

O₁= Comunicación organizacional

O₂= Trabajo colaborativo

r = Asociación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Comunicación organizacional

Definición conceptual

Conceptualmente, la comunicación organizacional es la transmisión de mensajes entre los sujetos de una organización que a su vez cristaliza la esencia de la persona humana como integrante de una entidad social (Chiavenato, 2006).

Definición operacional

La comunicación organizacional o comunicación institucional o corporativa es el proceso de envío y recepción de mensajes entre los miembros de una organización o entre la comunidad y la institución, con el propósito de alcanzar un objetivo específico. Esta variable en estudio fue medida con las siguientes dimensiones: comunicación informativa, comunicación afectiva – colaborativa y comunicación estratégica.

Para su medición se utilizó Likert - ordinal; en este sentido, tuvo como propósito evaluar el nivel de intensidad de una idea, sentimiento y/o actuación.

Tabla 1

Operacionalización de la variable comunicación organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Comunicación Informativa	Comunicación de acontecimientos institucionales.	1; 2	Ordinal	Óptima
	Comunicación de procedimientos institucionales	3; 4		
	Comunicación de la regulación institucional.	5; 6		
Comunicación afectiva – colaborativa	Comunicación asertiva y empática.	7; 8; 9	Escala de Likert	Buena
	Comunicación en los equipos de trabajo.	10; 11; 12		
Comunicación estratégica	Comunicación para potenciar la imagen institucional.	13; 14; 15	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Regular 37 – 54 Inadecuada 18 – 36
	Comunicación con perspectiva corporativa	16; 17; 18		

Variable 2: Trabajo colaborativo

Definición conceptual

Conjunto de estrategias que permiten que los elementos de una determinada entidad ejecuten sus acciones de manera articulada con el objeto de contribuir al logro de las metas comunes a partir de un estilo de comunicación asertivo que les permita planear e implementar sinérgicamente estrategias que contravengan con los desafíos encontrados (Tobón et al., 2015).

Definición operacional

El trabajo colaborativo es el intercambio de pensamientos, conocimientos, habilidades y actitudes, a través de una adecuada comunicación, favoreciendo el aprendizaje de manera cooperativa y efectiva a fin de alcanzar objetivos comunes.

Adicionalmente a ello, la mencionada variable trabajo colaborativo fue medida a partir de la aplicación de un cuestionario que recogió información respecto a las siguientes dimensiones: metas compartidas, plan de acción, desempeño sinérgico y comunicación asertiva, aplicado a los maestros de una entidad educativa pública de UGEL Talara, Piura.

Tabla 2

Operacionalización de la variable trabajo colaborativo

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Metas compartidas	Negociación o acuerdo: proceso colectivo de negociación	1; 2	Ordinal	
	Comunicación de las normas y roles	3; 4		
Plan de acción	Plan de actividades	5; 6	Escala de Likert	Bueno
	Temporalidad	7; 8		61 – 72
	Recursos	9; 10		Regular
Desempeño sinérgico	Distribución de roles	11; 12	Nunca	43 - 66
	Evaluación de desempeño	13; 14	Casi nunca	Malo
Comunicación asertiva	Claridad de las ideas	15; 16	A veces	67 – 90
	Respeto de opiniones	17; 18	Casi siempre	
			Siempre	

3.3. Población y muestra

La población está comprendida por todos los sujetos cuyas cualidades son congruentes (Hernández et al., 2014). En el estudio estuvo representada por 160 maestros de una escuela pública de Talara.

De acuerdo con ello, se ha incluido a todo maestro que según sus resoluciones de nombramiento o contrato laboran en la antedicha institución; por lo tanto, no se ha excluido a ningún sujeto de esta población.

Respecto a la muestra de estudio, se ha considerado para esta investigación a todos los elementos de la población. Según Niño (2011), cuando una investigación toma como tal, a toda su población como muestra, esta recibe el nombre de censo o muestra censal; de ahí que, se constituye esta muestra como tal. Así pues, la muestra de estudio quedó conformada por los 160 sujetos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Una técnica es un conjunto de procesos que permiten arribar a un fin deseado a partir del recabo de información pertinente y objetiva (Sánchez et al., 2018). En tal sentido, esta tesis, empleó la técnica de la encuesta. Para Cohen y Gómez (2019), esta técnica se propone, a través de preguntas que responden a aspectos pertinentes de la investigación, acceder a una información objetiva que otorgue rigor científico al estudio.

Instrumentos

Sánchez, et al. (2018) afirman que el cuestionario es una herramienta idónea de acopiar datos lo competentemente imparcial que le conceda rigidez científica a la indagación. A partir de la mencionada aportación, esta indagación empleó dos cuestionarios, uno sobre comunicación organizacional y otro sobre trabajo colaborativo.

Los instrumentos que se emplearon se detallan a continuación.

Cuestionario 1: Comunicación organizacional, consignó 18 ítems en escala de Likert; este instrumento fue diseñado por la investigadora y validado por un juicio de expertos.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario 1: Comunicación organizacional

FICHA TÉCNICA	
Nombre original del instrumento	CUESTIONARIO COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ORIGINAL:
Autor y año	Távora Angulo, Doris Liz ORCID: 0000-0003-4550-1557 Talara, Piura, 2022
Objetivo del instrumento:	Recoger información sobre el nivel de comunicación organizacional en los/as docentes de una institución educativa pública de UGEL Talara.
Usuarios:	Docentes de una institución educativa pública de la UGEL Talara.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validación:	La validación del instrumento se logró a partir de juicio de expertos, los mismos que tras una exhaustiva revisión validaron la suficiencia del instrumento. Validadores: Dr. Luis Alberto Castillo Patiño Mg. Juan Oswaldo Yovera Martínez Mg. Virginia Vivas Torres
Confiabilidad:	Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach se aplicó a un grupo piloto conformado por 20 sujetos; obteniendo un resultado de 0,976 Según la escala de esta prueba, se concluye que el instrumento denominado CUESTIONARIO COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL tiene una confiabilidad MUY ALTA

Cuestionario 2: Trabajo colaborativo, con 18 ítems en escala de Likert; este instrumento fue diseñado por la estudiosa y validado por un juicio de expertos.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario 2: Trabajo colaborativo

FICHA TÉCNICA	
Nombre original del instrumento	CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO
Autor y año	<p>ORIGINAL: Távara Angulo, Doris Liz ORCID: 0000-0003-4550-1557 Talara, Piura, 2022</p>
Objetivo del instrumento:	Recoger información sobre el nivel de trabajo colaborativo en los/as docentes de una institución educativa pública de UGEL Talara.
Usuarios:	Docentes de una institución educativa pública de UGEL Talara.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validación:	<p>La validación del instrumento se logró a partir de juicio de expertos, los mismos que tras una exhaustiva revisión validaron la suficiencia del instrumento.</p> <p>Validadores: Dr. Luis Alberto Castillo Patiño Mg. Juan Oswaldo Yovera Martínez Mg. Virginia Vivas Torres</p>
Confiabilidad:	<p>Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach se aplicó a un grupo piloto conformado por 20 sujetos; obteniendo un resultado de 0,945</p> <p>Según la escala de esta prueba, se concluye que el instrumento denominado CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO tiene una confiabilidad MUY ALTA</p>

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se procedió a la solicitud de credencial para la ejecución de la tesis y, por ende, la administración de los inventarios a los docentes; para esta administración, se empleó el formulario de Google, el cual se hizo llegar a los docentes a partir de los grupos de colegiatura pedagógica de WhatsApp. Los datos recogidos se organizaron en bases de datos haciendo uso de hojas de cálculo del programa de Microsoft Excel, para luego ser exportados al programa IBM SPSS Statistics versión 25, con el que se realizó el examen estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Para esta investigación, cuyo diseño fue descriptivo – correlativo, se utilizó dos tipos de análisis estadísticos.

En primer lugar, la estadística descriptiva, la cual permitió organizar la información, mediante el cálculo de sus descriptivos, en tablas que permitieron conocer el nivel de desarrollo en el que se encuentran las variables de estudio Sánchez et al. (2018).

En segundo lugar, la estadística inferencial, a partir de la cual fue posible determinar las relaciones entre las variables de estudio a través de la aplicación de un coeficiente de correlación, ya sea paramétrico o no paramétrico; de ahí se realizó la prueba de hipótesis que dio respuesta a los propósitos de la investigación (Sánchez et al., 2018).

3.7. Aspectos éticos

Este estudio respetó cabalmente todos los lineamientos de la comunidad científica para la producción intelectual, teniendo como base fundamental los principios siguientes: en primer lugar, el reconocimiento de la autoría, se consideró las normas APA séptima edición, citando de manera correcta la literatura consultada, así mismo, promoviendo el rechazo al plagio (Balmonte, 2010). En segundo lugar, la justicia, donde la investigadora veló porque todos los participantes de la investigación tengan las mismas condiciones para desarrollar el instrumento (Martín, 2013). En tercer lugar, beneficencia para los participantes de la muestra de estudio con base a los resultados de la investigación, en efecto, aporta grandes beneficios en la labor de los profesionales de la educación, pues los resultados permiten proponer recomendaciones de mejora a fin de lograr la calidad educativa (Osorio, 2010). En cuarto lugar, el principio de probidad, siendo honestos en el tratamiento de la información teórica, así como en el acopio y procesamiento de la información estadística.

IV. RESULTADOS

En este apartado se exponen los hallazgos de la indagación; para ello, se tuvo en cuenta el estricto orden de los objetivos; asimismo se dio respuesta a las hipótesis de la investigación.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.

Tabla 5

Tabla cruzada: comunicación organizacional y trabajo colaborativo

		TRABAJO COLABORATIVO			Total
		Malo	Regular	Bueno	
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Regular	0,6%			0,6%
	Buena		15,6%	1,9%	17,5%
	Óptima		15,6%	66,3%	81,9%
	Total	0,6%	31,3%	68,1%	100,0%

Nota. La información de la tabla 5 corresponde con los resultados descriptivos de las variables de estudio.

En la tabla 5 se puede observar el cruce porcentual de los resultados descriptivos sobre el nivel de las variables; de esta manera, se tiene que respecto del cruce entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo, el 66,3% de los encuestados consideran que la comunicación organizacional y el trabajo colaborativo se desarrollan de manera óptima y buena respectivamente; esto quiere decir que, mientras en la institución educativa se procure una comunicación que fomente el desarrollo organizacional, el trabajo colaborativo será su fundamento principal y viceversa.

Prueba de normalidad

Para Argüelles (2021) es una prueba estadística que se administra a los datos de la muestra para verificar su distribución normal o no normal, con el objeto de seleccionar la herramienta estadística con la que se procesa dicha información. Asimismo, el autor plantea que esta prueba admite un p(valor) que ha de resultar mayor a 0,05 para considerar la distribución normal de datos.

Respecto a esta investigación, en relación al tamaño de su muestra ($n > 50$) se empleó la prueba de Kolmogorov Smirnov.

Tabla 6

Prueba de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación organizacional	,082	160	,010
Comunicación informativa	,150	160	,000
Comunicación afectiva - colaborativa	,123	160	,000
Comunicación estratégica	,117	160	,000
Trabajo colaborativo	,081	160	,011
Metas compartidas	,165	160	,000
Plan de acción	,096	160	,001
Desempeño sinérgico	,113	160	,000
Comunicación asertiva	,176	160	,000

Nota. Análisis a partir de la base de datos

Según la sistematización de la información en la Tabla 6 se tuvo que, siendo $p(\text{valor})$ calculado = $0,01 < 0,05$ para cada una de las variables, se determinó que su distribución es no-normal; de ahí que, se decidió emplear estadística correlacional no paramétrica: coeficiente de correlación de Spearman (ρ).

En ese sentido, se tendrá como criterio de decisión para la determinación de correlación no paramétrica de Spearman, lo citado por Hernández y Fernández (1998), quienes señalan cinco niveles de consideración para las orientaciones negativa o inversa y positiva o directa, siendo las referencias dadas de la siguiente manera; para la correlación negativa: perfecta (-0,91 a -1,00), muy fuerte (-0,76 a -

0,90), considerable (-0,51 a -0,75), media (-0,11 a -0,50), débil (-0,01 a -0,10); nula (0); y, viceversa para la positiva.

Asimismo, para el contraste de hipótesis se tuvo en cuenta:

- Si, $p(\text{sig.}) > 0.05$ se acepta la hipótesis nula.
- Si, $p(\text{sig.}) < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7

Correlación entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura

			Comunicación organizacional	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,851
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	,851	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

Nota. Análisis a partir de la base de datos

Prueba de hipótesis general:

H(a) = Existe relación significativa entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022

Los resultados demostraron que siendo $p=0,000$ y $Rho=0,851$ se consideró la existencia de una asociación positiva muy fuerte entre las variables; esto significa que, mientras mejor se presenten los canales de comunicación institucional, mejor será el trabajo colaborativo.

Objetivo específico 1:

Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.

Tabla 8

Correlación entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022

			Comunicación organizacional	Metas compartidas
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,860
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Metas compartidas	Coeficiente de correlación	,860	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

Nota. Análisis a partir de la base de datos

Prueba de hipótesis específica 1:

$H_{(a)}$ = Existe relación significativa entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.

Los resultados demostraron que siendo $p=0,000$ y $Rho=0,860$ se consideró la existencia de una asociación positiva muy fuerte entre la variable y la dimensión; esto significa que, mientras mejor se presenten los canales de comunicación institucional, se alcanzarán las metas institucionales.

Objetivo específico 2:

Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.

Tabla 9

Correlación entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022

			Comunicación organizacional	Plan de acción
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,859
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Plan de acción	Coeficiente de correlación	,859	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

Nota. Análisis a partir de la base de datos

Prueba de hipótesis específica 2:

$H_{(a)}$ = Existe relación significativa entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara – Piura, 2022.

Los resultados demostraron que siendo $p=0,000$ y $Rho=0,859$ se consideró la existencia de una asociación positiva muy fuerte entre la variable y la dimensión; esto significa que, mientras mejor se presenten los canales de comunicación institucional, se diseñarán planes mejor funcionales.

Objetivo específico 3:

Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.

Tabla 10

Correlación entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022

			Comunicación organizacional	Desempeño sinérgico
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,753
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Desempeño sinérgico	Coeficiente de correlación	,753	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

Nota. Análisis a partir de la base de datos

Prueba de hipótesis específica 3:

$H_{(a)}$ = Existe relación significativa entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara – Piura, 2022

Los resultados demostraron que siendo $p=0,000$ y $Rho=0,753$ se consideró la existencia de una asociación positiva considerable entre la variable y la dimensión; esto significa que, mientras mejor se presenten los canales de comunicación institucional, habrá un mejor desempeño en los miembros de la institución.

Objetivo específico 4:

Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.

Tabla 11

Correlación entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022

			Comunicación organizacional	Comunicación asertiva
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,588
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	,588	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

Nota. Análisis a partir de la base de datos

Prueba de hipótesis específica 4:

$H_{(a)}$ = Existe relación significativa entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022

Los resultados demostraron que siendo $p=0,000$ y $Rho=0,588$ se consideró la existencia de una asociación positiva considerable entre la variable y la dimensión; esto significa que, mientras mejor se presenten los canales de comunicación institucional, la comunicación será más asertiva.

V. DISCUSIÓN

En esta sección se presenta la discusión de los hallazgos del estudio realizado en una institución educativa de la provincia de Talara. Esta entidad, se ubica en la zona denominada Talara Alta, y es el producto de la intención del Ministerio de Educación por fusionar las dos instituciones educativas que anteriormente existían en dicha zona. De esta manera, esta emblemática institución reúne una población estudiantil de 4500 escolares de esta zona y de sectores aledaños recientemente formados en el distrito. Asimismo, concentra una plana docente de 160 profesionales de la educación dirigidos por 10 líderes pedagógicos entre directivos y subdirectivos.

De estos últimos sujetos de la educación se recabó información sustancial sobre el ejercicio colaborativo en correspondencia a su comunicación organizacional, encontrándose que dichos factores están, en cierto modo, entorpeciendo el cumplimiento de las metas institucionales.

Además, este apartado expone la presentación de los hallazgos en contraste con los objetivos propuestos, algunas investigaciones relacionadas con los factores de estudio y su sustentación teórica a partir de los enfoques, teorías y definiciones que los sostienen.

Respecto del objetivo general propuesto en la investigación: determinar la relación que existe entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; se encontró que, habiéndose calculado la significatividad bilateral en 0,000 y siendo esta menor a 0,05 se aceptó la hipótesis de investigación que consiente la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio; además, habiéndose calculado Rho de Spearman en 0,851 se determina que la correlación entre dichas variables es positiva muy fuerte.

Esto significa que, la comunicación organizacional, concebida como la transferencia de información entre los miembros de una determinada institución con el objeto de establecer relaciones entre ellos para lograr su mejor funcionamiento; a partir de la comunicación informativa, la comunicación afectiva – colaborativa y la comunicación estratégica, se asocia significativamente con el trabajo colaborativo, entendido como aquel proceso en el que los miembros de una

determinada institución trabajan unos con otros colaborando entre sí, en busca de lograr un objetivo y/o meta común.

Estos hallazgos se corroboran con los estudios de López-Gil y Molina (2018), quienes establecieron una implicancia positiva entre el trabajo colaborativo y el quehacer docente; de ahí, la importancia de generar en las escuelas un trabajo colegiado donde los maestros puedan tener espacios para el intercambio de ideas en busca de soluciones factibles a los desafíos que presenta la entidad educativa; es como delegar el trabajo para que en comunidad magisterial analicen lo que le es mejor tanto para la escuela como para ellos mismos.

De la misma forma, estos resultados coinciden con el estudio realizado por Miranda (2018), quien analizó la incidencia del trabajo en equipo y la comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de unos docentes; encontrando que estas variables se desarrollan de manera dependiente; lo que quiere decir, que co-existe una conexión triunívoca entre comunicación organizacional, trabajo colaborativo y compromiso organizacional; continúa Miranda sosteniendo que, el trabajo sinérgico de estos factores pueden ocasionar mejoras en las entidades educativas.

Por otro lado, al analizar los enfoques, teorías y/o definiciones de las variables se encontró coincidencia entre los resultados de la investigación y los aportes de Sánchez y Ospina (2014), quienes manifiestan que el fin de la comunicación organizacional es apoyar estructuralmente el proyecto de la organización de las entidades, mediante la implementación de estrategias comunicativas basadas en la credibilidad y confianza entre todos; es decir, estrategias en la que sus miembros interactúen en equipos desde donde surgen las propuestas de solución a los desafíos que tiene que enfrentar la entidad.

Estas coincidencias encontradas, permiten determinar la correspondencia entre una auténtica comunicación organizacional y el trabajo colaborativo emprendido por los integrantes de la institución educativa, de ahí que sea importante implementar estrategias colegiadas para optimizar en la institución estos factores que de seguro contribuirán al cumplimiento de las metas institucionales.

Respecto del objetivo específico 1 propuesto en la investigación: establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y metas compartidas en

docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; se encontró que, habiéndose calculado la significatividad bilateral en 0,000 y siendo esta menor a 0,05 se aceptó la hipótesis de investigación que consiente la existencia de una asociación significativa entre la variable comunicación organizacional y la dimensión metas compartidas; además, habiéndose calculado Rho de Spearman en 0,860 se determina que la correlación entre dichas variables es positiva muy fuerte.

Esto significa que, la comunicación organizacional, concebida como la transferencia de información entre los miembros de una determinada institución con el objeto de establecer relaciones entre ellos para lograr su mejor funcionamiento; a partir de la comunicación informativa, la comunicación afectiva – colaborativa y la comunicación estratégica; se asocia significativamente con la dimensión metas compartidas, entendida como el elemento clave en el proceso del trabajo colaborativo; representa el horizonte hacia donde se dirige la organización; para ello, a partir de la negociación o acuerdo entre todos los miembros de la comunidad educativa se diseñan las metas a seguir; además de, la comunicación de las normas y roles a todos los miembros de la comunidad con el propósito de conducir a la entidad por caminos y comportamientos afines.

Estos resultados coinciden con Pineda (2020), quien en su trabajo de indagación pudo hallar que la comunicación organizacional es uno de los elementos sustanciales para el logro de la metas planteadas por las entidades, ya que, influye directamente con la gestión empresarial; también, es significativo señalar que la implementación de recursos tecnológicos podrían representar una excelente herramienta, sí y solo sí, se prepara a los miembros de las comunidades para darle un uso adecuado y fructífero.

Por otro lado, coincide con los aportes de Mc Gregor (1960) y Krohling-Kunsch (2014), quienes sostienen que la comunicación organizacional genera espacios para el intercambio de ideas; y es justamente en estos espacios en los que proponen y negocian los acuerdos; además, desde una perspectiva estratégica, un objetivo de la comunicación organizacional es conducir a la entidad de acuerdo a sus objetivos, misión, visión, principios y valores institucionales.

De esta discusión es significativo señalar que, para el cumplimiento de las metas institucionales en esta escuela, es imprescindible mejorar los canales de comunicación, de manera tal que, todos los agentes educativos: docentes, estudiantes, padres de familia; enterados de estos fines, se suscite en ellos el principio de colaboración para el cumplimiento de dichos objetivos.

Respecto del objetivo específico 2 propuesto en la investigación: establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; se encontró que, habiéndose calculado la significatividad bilateral en 0,000 y siendo esta menor a 0,05 se aceptó la hipótesis de investigación que consiente la existencia de una relación significativa entre la variable comunicación organizacional y la dimensión plan de acción; además, habiéndose calculado Rho de Spearman en 0,859 se determina que la correlación entre dichas variables es positiva muy fuerte.

Esto significa que, la comunicación organizacional, concebida como la transferencia de información entre los miembros de una determinada institución con el objeto de establecer relaciones entre ellos para lograr su mejor funcionamiento; se asocia significativamente con la dimensión plan de acción que se explica como el conjunto de documentos de gestión, que se expresan a través del plan de actividades, la temporalidad para cumplir metas; y, los recursos, considerados en ellos no solo los recursos materiales sino también y, sobre todo, al talento humano.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Parrales (2022), quien sustentó la correlación muy alta, directa y significativa entre la comunicación organizacional y gestión de cambio; por lo que se propone que es necesario que los líderes pedagógicos fortalezcan el nivel de comunicación en la organización a fin de facilitar la gestión de cambio; asimismo, concuerdan con lo encontrado en la investigación de Heredia (2022), quien investigó la incidencia de la gestión comunicativa y el trabajo colaborativo en el compromiso organizacional, encontrando que mientras exista una adecuada comunicación en la entidad esta contribuirá a que se diseñen y concreten los planes estratégicos que permitirán cumplir las metas institucionales.

Por otro lado, al análisis de las teorías que sustentan las variables se encontró coincidencia entre los resultados de la investigación y los aportes de Gómez (2012), quien expresa que, gracias a las estrategias comunicativas, las organizaciones concretan sus planes estratégicos que buscan mejorar el bienestar de todos los empleados, asimismo, acrecentar sus niveles de desempeño, fortaleciendo la identidad, compromiso y colaboración de todos los que de él participan. También concuerdan con Contreras (2012), quien sostiene que la comunicación organizacional es una herramienta básica en la gestión de los proyectos planificados en la empresa para el logro de sus objetivos; desde luego, mantener una adecuada comunicación entre los miembros de la organización permite superar obstáculos, mejorar el desempeño laboral, afrontar retos y mantener buenas relaciones sociales.

De la discusión es significativo señalar que, si bien es cierto, los docentes y demás miembros de la institución se organizan a partir de un plan anual de trabajo, en muchas ocasiones este desdice de las reales necesidades que presenta la institución, de ahí que es importante aprovechar la correlación existente entre estos dos factores para mejorar los medios de comunicación que permitan compartir estas actividades programadas con todos los integrantes.

Respecto del objetivo específico 3 propuesto en la investigación: establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; se encontró que, habiéndose calculado la significatividad bilateral en 0,000 y siendo esta menor a 0,05 se aceptó la hipótesis de investigación que consiente la existencia de una relación significativa entre la variable comunicación organizacional y la dimensión desempeño sinérgico; además, habiéndose calculado Rho de Spearman en 0,753 se determina que la correlación entre dichas variables es positiva considerable.

Esto significa que, la comunicación organizacional, concebida como la transferencia de información entre los miembros de una determinada institución con el objeto de establecer relaciones entre ellos para lograr su mejor funcionamiento; se asocia significativamente con la dimensión desempeño sinérgico, considerado como la puesta en común de todas las capacidades que comparte el equipo de

trabajo para lograr sus metas propuestas; a partir de la entrega de responsabilidades en atención a las fortalezas que cada integrante de la comunidad tiene; y, el ejercicio de valoración y autovaloración que se realiza en relación a los roles encargados, partiendo del reconocimiento de sus debilidades y fortalezas.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Papic (2019), quien realizó una investigación para describir los tipos de comunicación organizacional interna que se aplican entre directivos y docentes; de la cual resultó que los directivos utilizan la comunicación formal, descendente, horizontal y ascendente a fin de coordinar con la plana docente. Además, se llegó a la conclusión que el empleo de estos tipos de comunicación favorece la coordinación del trabajo de directivos y plana docente en los procesos de gestión de la organización educativa. Del mismo modo, concuerda con Cabrera (2017), quien encontró que es fundamental implementar diferentes estrategias a fin de promover una comunicación efectiva, fortaleciendo la comunicación organizacional entre todo el personal, de esta manera, no se sentirán excluidos de las responsabilidades que deben realizar.

Por su parte, Fernández (2009) contribuye a esta discusión afirmando que la comunicación organizacional es el proceso a través del cual se intercambian un conjunto de mensajes entre los integrantes de una organización y entre esta y su entorno; además, agrega que busca influir en los puntos de vista, conductas y actitudes de los públicos internos y externos de la organización, con la finalidad de conseguir los objetivos; es decir, una adecuada comunicación propiciará que los colaboradores quieran participar de las actividades propuestas en los planes sumando en ellos sus distintas fortalezas y conocimientos para el logro de los objetivos propuestos.

Respecto del objetivo específico 4 propuesto en la investigación: establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022; se encontró que, habiéndose calculado la significatividad bilateral en 0,000 y siendo esta menor a 0,05 se aceptó la hipótesis de investigación que consiente la existencia de una relación significativa entre la variable comunicación organizacional y la dimensión comunicación asertiva; además, habiéndose

calculado Rho de Spearman en 0,588 se determina que la correlación entre dichas variables es positiva considerable.

Esto significa que, la comunicación organizacional, concebida como la transferencia de información entre los miembros de una determinada institución con el objeto de establecer relaciones entre ellos para lograr su mejor funcionamiento; se asocia significativamente con la dimensión comunicación asertiva que permite a los miembros de la comunidad brindar sus contribuciones sin restricciones y de la forma más precisa y clara; respetando las opiniones de manera que todas las ideas compartidas en los equipos de trabajo son consideradas para ser evaluadas y tomadas en cuenta.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Regnault et al. (2020), quienes encontraron que una adecuada comunicación organizacional respaldada en la presencia de planes claros que guíen las actuaciones de sus miembros resulta favorable para el desarrollo de la organización.

Por su parte, Chiavenato (2006) explica que corresponde a los directivos desarrollar estrategias de comunicación que movilicen el trabajo colaborativo en la gestión escolar, para desempeñar cada uno sus funciones, manteniendo comunicación efectiva, colaborando en todo momento y demostrando identificación institucional.

A partir del análisis de discusión de los resultados realizado es muy significativo, señalar las bondades que ofrece a la organización de las escuelas el fomentar, a partir de planes estratégicos, una comunicación organizacional que redunde en la eficacia del trabajo colaborativo que ha de realizarse en estas instituciones a partir del trabajo colegiado que realizan los docentes; es necesario desde estas actividades revisar las potencialidades que posee el talento humano de los colegios de la educación básica regular para distribuir el trabajo organizacional, de manera tal, que se implemente una cultura que involucrando a todos los miembros de la comunidad educativa cristalice sus metas proyectivas.

VI. CONCLUSIONES

- Primero. Respecto de la relación entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo se obtuvo $p = 0,000$ y $\rho=0,851$; por lo tanto, se concluye que existe relación significativa y positiva muy fuerte entre las variables comunicación organizacional y trabajo colaborativo; además, el 81,9 % percibe que este tipo de comunicación se desarrolla de manera óptima; esto significa que, en la medida en que esta institución mejore sus canales de comunicación organizacional se realizará un trabajo colaborativo más eficaz; entonces, para optimizar el trabajo colegiado es necesario mejorar la comunicación.
- Segundo. Respecto de la relación entre comunicación organizacional y metas compartidas se obtuvo $p = 0,000$ y $\rho=0,860$; por lo tanto, se concluye que existe relación significativa y positiva muy fuerte entre la variable comunicación organizacional y la dimensión metas compartidas; esto quiere decir que, para un mejor cumplimiento de las metas compartidas es necesario mejorar los canales de comunicación en la organización escolar.
- Tercero. Respecto de la relación entre comunicación organizacional y plan de acción se obtuvo $p = 0,000$ y $\rho=0,859$; por lo tanto, se concluye que existe relación significativa y positiva muy fuerte entre la variable comunicación organizacional y la dimensión plan de acción; esto quiere decir que, el plan anual de trabajo de las instituciones educativas carecería de operatividad si estas corporaciones formativas no generan canales de comunicación efectivos dentro de la organización escolar.
- Cuarto. Respecto de la relación entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico se obtuvo $p = 0,000$ y $\rho=0,753$; por lo tanto, se concluye que existe relación significativa y positiva considerable entre la variable comunicación organizacional y la dimensión desempeño sinérgico; esto quiere decir que, el trabajo conjunto que realizan los docentes necesita de mecanismos que le permitan comunicarse de manera eficaz contribuyendo con ello a la concreción de los fines institucionales.

Quinto. Respecto de la relación entre comunicación organizacional y comunicación asertiva se obtuvo $p = 0,000$ y $\rho = 0,588$; por lo tanto, se concluye que existe relación significativa y positiva considerable entre la variable comunicación organizacional y la dimensión comunicación asertiva; esto quiere decir que, uno de los estilos de comunicación que hace falta formar en las organizaciones escolares es la comunicación asertiva, esta deberá ser el fundamento de la comunicación organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero. Al equipo directivo de la institución educativa, se le recomienda implementar espacios de reflexión colectiva, a través de asambleas generales y/o trabajos colectivos, con evidencia de participación activa.
- Segundo. A los docentes, se les recomienda organizar talleres colegiados o grupos de interaprendizaje para fomentar el uso de mecanismos de comunicación organizacional con los distintos estamentos de la escuela.
- Tercero. A la comunidad educativa, especialmente a los padres de familia, se les recomienda participar de los diferentes momentos de reflexión escolar para ser partícipes del logro de las metas institucionales.
- Cuarto. A posteriores investigadores, se recomienda realizar indagaciones cualitativas para realizar trabajo de fondo que permita comprender los obstáculos de la comunicación entre los estamentos de la institución de manera más efectiva.

REFERENCIAS

- Ahumada, L., Galdames, S., & Clarke, S. (2016). Understanding leadership in schools facing challenging circumstances: A Chilean case study. *International Journal of Leadership in Education*, 19(3), 264-279. <https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1048744>
- Aljure, A. (2018). *El plan estratégico de comunicación: Método y recomendaciones prácticas para su elaboración*. Ed. OUC.
- Aparicio, C. y Sepúlveda, F. (2018). Análisis del modelo de comunidades profesionales de aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. *Estudios Pedagógicos* 44(3), 55-73. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000300055>
- Arbañil, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana*. 13(2). 95-106. <https://doi.org/10.33554/riv.13.2.235>
- Bassous, M. (2015). What are the factors that affect worker motivation in faith-based Nonprofit Organizations? *Voluntas*. 26(1): 355-381. <https://www.jstor.org/stable/43654997>
- Berceruelo, B. (2016) *Comunicación Empresarial*. (1ª ed.) Estudio de comunicación.
- Bordenave, J. y Martins, H. (2015). *Planificación y comunicación*. Ediciones CIESPAL. <https://bit.ly/2KaoZ0g>
- Brezicha, K., Bergmark, U., & Mitra, D. L. (2015). One size does not fit all: Differentiating leadership to support teachers in school reform. *Educational Administration Quarterly*, 51(1), 96-132 <https://doi.org/10.1177/0013161X14521632>
- Cabrera, L. (2017). *La comunicación organizacional interna y su relación con el clima laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] <https://n9.cl/zfafx>
- Cambria, A. (2016). La importancia de la Comunicación Estratégica. *Documento de Opinión*.
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE), (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia

- conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(3),19-33.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55114063003>.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. McGraw-hill
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-hill
- Consejo Nacional de Educación (CNE) y MINEDU. (2020). *Proyecto educativo nacional al 2036*. Ministerio de Educación.
- Contreras, H. (2012). Comunicación organizacional. Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *InMediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70.
<http://doi.org.10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Dartey-Baah, K. (2009). Douglas McGregor's Theoretical Models: Their Application in assessing Leadership Styles. *Academic Leadership: The Online Journal*: 7(4). <https://scholars.fhsu.edu/alj/vol7/iss4/9>
- Davison, K. & Smothers, J. (2015). How Theory X style of management arose from a fundamental attribution error. *Journal of Management History*. 21(2): 210-231. 10.1108/JMH-03-2014-0073
- De Castro, A. (2014) *Comunicación Organizacional. Técnicas y Estrategias*. Universidad del Norte. Ecuador.
- Díaz, D., y Colmenares, B. (2019). *Comunicación organizacional como fundamento para la productividad en empresas competitivas* [Tesis de grado. Universidad ECCI]. <https://acortar.link/cAqzW1>
- Fernández, C. (2009). La comunicación en las organizaciones. Trillas.
- Forte, M. & Flores, M. (2014). Teacher collaboration and professional development in the workplace: a study of Portuguese teachers. *European Journal of Teacher Education*, 37(1), 91-105.
<https://doi.org/10.1080/02619768.2013.763791>

- Giorgio, D., Gil-Casares, M. & Lanzas, F. (2007). *Organización y Psicología en la Comunicación Interna*. Editorial Fragua.
- Gürbüz, S., Sahin, F., and Köksal, O. (2014). Revisiting of Theory X and Y: A multilevel analysis of the effects of leaders' managerial assumptions on followers' attitudes. *Management Decision* 52(10). 1888-1906. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2013-0357>
- Gusakov, I., Austin, S. F. (2017). Perceptions of Effective Pedagogical Practices and Classroom Management Strategies: A Cross-Case Analysis of Four Middle School Teachers. <https://acortar.link/Odp64Y>
- Head, T. (2011). Douglas Mc. Gregor's legacy: lessons learned; lessons lost. *Journal of Management History*. 17(2): 202-216. <https://doi.org/10.1108/17511341111112604>
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12^a. ed.) Cengage Learning Editores. <http://190.116.26.93:2171>
- Heredia, S. (2022). *Gestión de la comunicación y trabajo en equipo en el compromiso organizacional de docentes de universidades*. [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo] <https://acortar.link/hloCbX>
- Hernández-Sampieri, R. y Palacios, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Krohling-Kunsch, M. (2014). Las dimensiones humana, instrumental y estratégica de la comunicación organizacional: recorte de un estudio aplicado en el segmento corporativo. *Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, 35(2), 267-289. <https://acortar.link/ERqDAe>
- Madero-Gómez, S. & Rodríguez-Delgado, D. (2018) Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Cienciauat*, 13(1): 95-107. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Mc Gregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. McGraw Hill
- Melo, P., Mendoza, M., y Pérez, C. (2020). Asociación entre trabajo colaborativo, aprendizaje por observación y modelado en el mejoramiento de prácticas pedagógicas: Desde la perspectiva del profesorado. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 3(1), 75-86. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4503>

- Menacho, C. (2019). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los Docentes del Nivel de Educación Primaria de las II.EE. de UGEL Piura* [Tesis de maestría. Universidad de Piura]. <https://n9.cl/3zdyg>
- Ministerio de Educación. (2018). *Calidad Educativa. Boletín Informativo Regional N°3. Piura*. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). <https://n9.cl/s3u5h>
- Miranda, B. (2018). *Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo] <https://n9.cl/u8rkt>
- Montoya, M. (2018). Organizational communication: review of his concept and practices of some Mexican authors. *Razón y Palabra*, 20, 778-795. <https://n9.cl/mb3po>
- Núñez, E. (2021). 6 técnicas de comunicación efectiva en el trabajo para tu crecimiento laboral [blog] <https://www.crehana.com/blog/negocios/comunicacion-efectiva-trabajo/>
- Otálvo, J. (2016). Un modelo de indicadores de gestión de comunicación organizacional para la Universidad de Antioquia: un aporte a la gestión estratégica de la comunicación en instituciones universitarias. [Trabajo de grado. Universidad EAFIT] <https://acortar.link/wlgnrZ>
- Papic, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1), 63–83. <https://n9.cl/0jis3>
- Parrales, R. (2022). *Comunicación organizacional educativa y gestión del cambio en el Colegio Fiscal Clemente Yerovi, Guayaquil, Guayas, 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo] <https://n9.cl/wj7ue>
- Paul, C. (2011) *Getting Better at Strategic Communication*. The RAND Corporation.
- Quijano, N, Góngora, E. & Corrales, A. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1),58-65. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Ramos, W., Paredes, M., Terán, P. y Lema, L. (2017). *Comunicación organización*. Grupo Compás.

- Rebeil, M. y Arévalo, I. (2017). *Las organizaciones y sus procesos de comunicación: una visión integral*. Editorial Tirant Lo Blanch.
- Regnault, M., Zamora, M., Castillo, L. y Arévalo, F. (2020). La comunicación organizacional un caso de estudio en una universidad ecuatoriana. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación* 5(1). 856-872. <https://acortar.link/FO3nPf>
- Revelo-Sánchez, O., Collazos-Ordoñez, C. y Jiménez-Toledo, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*. 21(41).115-134. <https://www.redalyc.org/journal/3442/344255038007/html/>
- Revelo-Sánchez, O., Collazos-Ordóñez, C. y Jiménez-Toledo, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Technological*, 21(41), 115-134. <https://acortar.link/dKDs8>
- Sánchez, K. y Ospina, Y. (2014). La comunicación asertiva como función integradora de la práctica gerencial. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 1(1). <https://acortar.link/SbQFHy>
- Siancas, M. (2019). Gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución Educativa, Sullana, 2019 [Tesis de maestría Universidad César Vallejo, Perú]. <https://acortar.link/ZZsGOG>
- Silva-Robles, C. (2017). The community manager: Responsibilities assigned by companies. En F. Campos-Freire, X. Rúas-Araujo, V. Martínez-Fernández, X., López-García, *Media and metame-dia management* (págs. 271-277). Springer. <https://acortar.link/n4iNL9>
- Tobón, S., González, L., Salvador, J. y Vázquez, J. (2015). La Socioformación: Un Estudio Conceptual. *Paradigma*, 36(1), 7-29. <https://n9.cl/ojif0>
- Tobón, S., Martínez, J., Valdez, E. y Quiroz, T. (2018). Prácticas pedagógicas: Análisis mediante la cartografía conceptual. *Revista Espacios*, 39(53). <https://n9.cl/2tv88>
- UNESCO-OREALC. (2017). *Reporte: Educación y habilidades para el siglo XXI. Reunión Regional de ministros de Educación de América Latina y el Caribe*. UNESCO-OREALC, Santiago. <https://n9.cl/whix>

- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Docencia* 60. 5-13. <https://acortar.link/tfdtBw>
- Van Riel, C. (1997). *Comunicación corporativa*. Prentice Hall
- Vázquez, J., Hernández, J., Vázquez, J., Juárez, L. y Guzmán, C. (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *Revista Educación y Humanismo*, 19(33),334-356. <https://n9.cl/f0ei6>
- Wenstein, J. y Muñoz G. (2019) *Liderazgo en escuelas de alta complejidad sociocultural: diez miradas*. CEDLE. <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/libro-4.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022							
AUTORA: Távara Angulo, Doris Liz							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa pública, UGEL</p>	<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022</p> <p>ESPECÍFICOS Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa</p>	<p>GENERAL Existe relación significativa entre comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022</p> <p>ESPECÍFICOS Existe relación significativa entre comunicación organizacional y metas compartidas en docentes de una institución educativa pública, UGEL</p>	VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Comunicación informativa	Comunicación de acontecimientos institucionales. Comunicación de procedimientos institucionales Comunicación de la regulación institucional.	1; 2; 3; 4; 5; 6;	Ordinal. Escala de Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Óptima 73 – 90 Buena 55 – 72 Regular 37 – 54 Inadecuada 18 – 36
			Comunicación afectiva - colaborativa	Comunicación asertiva y empática. Comunicación en los equipos de trabajo.	7; 8; 9; 10; 11; 12		
Comunicación estratégica	Comunicación para potenciar la imagen institucional. Comunicación con perspectiva corporativa	13; 14; 15: 16; 17; 18					

Talara, Piura, 2022?	pública, UGEL Talara, Piura, 2022.	Talara, Piura, 2022.	VARIABLE 2: TRABAJO COLABORATIVO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022?	Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.	Existe relación significativa entre comunicación organizacional y plan de acción en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.	Meta compartidas	Negociación o acuerdo: proceso colectivo de negociación Comunicación de las normas y roles	1; 2; 3; 4;	Ordinal Escala de Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bueno 61 – 72 Regular 43 - 66 Malo 67 - 90
¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022?	Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.	Existe relación significativa entre comunicación organizacional y desempeño sinérgico en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.	Plan de acción	Plan de actividades Temporalidad Recursos	5; 6; 7; 8; 9; 10;		
			Desempeño sinérgico	Distribución de roles Evaluación de desempeño	11; 12; 13; 14;		
			Comunicación asertiva	Claridad de las ideas Respeto de opiniones	15; 16; 17; 18;		

<p>¿Cuál es la relación que existe entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre comunicación organizacional y comunicación asertiva en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022.</p>					
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TECNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO</p>				
<p>MÉTODO: Hipotético – deductivo ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Básica DISEÑO: No experimental NIVEL: Descriptiva-correlacional</p>	<p>POBLACIÓN / MUESTRA CENSAL 160 docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, 2022.</p>	<p>VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Técnicas: Encuesta / Instrumento: Cuestionario Autor: Távara Angulo, Doris Liz Año: Piura, 2022 VARIABLE 2: TRABAJO COLABORATIVO Técnicas: Encuesta / Instrumento: Cuestionario Autor: Távara Angulo, Doris Liz Año: Piura, 2022</p>	<p>DESCRIPTIVA. El análisis descriptivo detalla el comportamiento de las variables y sus dimensiones; se representan en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos.</p> <p>INFERENCIAL. El análisis inferencial comprende la distribución de normalidad de datos y la prueba de hipótesis según la estadística paramétrica o no paramétrica aplicada para determinar la asociación y/o independencia de las variables y su coeficiente de correlación.</p>				

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
<p>La comunicación organizacional es la transmisión de mensajes entre los sujetos de una organización que a su vez cristaliza la esencia de la persona humana como integrante de una entidad social (Chiavenato, 2006).</p>	<p>La comunicación organizacional o comunicación institucional o corporativa es el proceso de envío y recepción de mensajes entre los miembros de una organización o entre la comunidad y la institución, con el propósito de alcanzar un objetivo específico. Esta variable en estudio fue medida con las siguientes dimensiones: comunicación informativa, comunicación afectiva – colaborativa y comunicación estratégica.</p>	Comunicación informativa	Comunicación de acontecimientos institucionales	1; 2;	<p>Ordinal Escala de Likert</p> <p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>	<p>Óptima 73 – 90 Buena 55 – 72 Regular 37 – 54 Inadecuada 18 – 36</p>
			Comunicación de procedimientos institucionales	3; 4;		
			Comunicación de la regulación institucional	5; 6;		
		Comunicación afectiva - colaborativa	Comunicación asertiva y empática	7; 8; 9;		
			Comunicación en los equipos de trabajo	10; 11; 12		
		Comunicación Estratégica	Comunicación para potenciar la imagen institucional	13; 14; 15:		
			Comunicación con perspectiva corporativa	16; 17; 18.		

VARIABLE 2: TRABAJO COLABORATIVO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
<p>Conjunto de estrategias que permiten que los elementos de una determinada entidad ejecuten sus acciones de manera articulada con el objeto de contribuir al logro de las metas comunes a partir de un estilo de comunicación asertivo que les permita planear e implementar sinérgicamente estrategias que contravengan con los desafíos encontrados (Tobón et al., 2015).</p>	<p>Intercambio de pensamientos, conocimientos, habilidades y actitudes, a través de una adecuada comunicación, favoreciendo el aprendizaje de manera cooperativa y efectiva a fin de alcanzar objetivos comunes.</p> <p>La variable trabajo colaborativo fue medida a partir de la aplicación de un cuestionario que recogió información respecto a las siguientes dimensiones: metas compartidas, plan de acción, desempeño sinérgico y comunicación asertiva.</p>	Metas compartidas	Negociación o acuerdo: proceso colectivo de negociación	1; 2;	Ordinal Escala de Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bueno 61 – 72 Regular 43 - 66 Malo 67 - 90
			Comunicación de las normas y roles	3; 4;		
		Plan de acción	Plan de actividades	5; 6;		
			Temporalidad	7; 8;		
			Recursos	9; 10;		
		Desempeño sinérgico	Distribución de roles	11; 12;		
			Evaluación de desempeño	13; 14;		
		Comunicación asertiva	Claridad de las ideas	15; 16;		
			Respeto de opiniones	17; 18.		

ANEXO 3: INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado maestro (a), el presente instrumento corresponde a la investigación titulada: Comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022. Tiene por finalidad obtener información valiosa respecto de la variable COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 18 ítems, para los que se ha planteado cinco posibles respuestas; podrás elegir una de ellas, según tu experiencia docente. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, por lo que se te indica responder a todas. Esta información se recoge con fines de investigación científica

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

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Se comunican los acontecimientos institucionales en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (avisos, comunicados, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?					
2. ¿Se realiza la comunicación de los acontecimientos institucionales en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión y las reuniones a fin de lograr un mayor compromiso?					

3. ¿Se comunican los procedimientos institucionales en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (avisos, comunicados, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?					
4. ¿Se realiza la comunicación de los procedimientos institucionales en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión, las reuniones y las jornadas a fin de lograr un mayor compromiso?					
5. ¿Se da a conocer los instrumentos de regulación institucional (normas, reglamentos, etc.) en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (comunicados, memorándum, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?					
6. ¿Se da a conocer los instrumentos de regulación institucional (normas, reglamentos, etc.) en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión, las reuniones y las jornadas a fin de lograr un mayor nivel de cumplimiento de los mismos?					
7. ¿La comunicación oral que se realiza en su institución se hace con lenguaje verbal y no verbal claro, contundente y respetando los derechos de los integrantes de la comunidad educativa?					
8. ¿La comunicación escrita que se realiza en su institución se hace en forma precisa, oportuna y respetando los derechos de los integrantes de la comunidad educativa?					
9. ¿En la acción comunicativa que se realiza en su institución educativa, se toman en cuenta las ideas, necesidades, expectativas y sentimientos de los de los integrantes de la comunidad educativa?					
10. ¿Considera que la comunicación realizada en los equipos de trabajo es bidireccional e interactiva entre todos los integrantes?					
11. ¿La comunicación que se realiza en los equipos de trabajo es oportuna e incluye la participación de todos los integrantes?					
12. Cuando trabaja en equipo en su institución educativa ¿la comunicación es en forma					

permanente e incluye los roles individuales de sus integrantes?					
13. ¿En su institución educativa se realizan actividades de promoción respecto a las bondades y ventajas del modelo o estrategias educativas que se aplican en el proceso formativo?					
14. Cuando su institución educativa logra resultados muy significativos ¿se difunden dichos logros a nivel de comunidad local en los diferentes medios y formas de comunicación oral, escrita y audiovisual?					
15. ¿Ante situaciones problemáticas o casuísticas que involucran a su institución educativa, ésta emite comunicados de clarificación en forma escrita y audiovisual respecto al tema-problema?					
16. ¿Usted realiza actividades de promoción de las bondades y ventajas de su institución educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje que realiza en la zona?					
17. Cuando su institución educativa logra resultados muy significativos ¿usted difunde dichos logros en la comunidad magisterial local en forma oral, escrita en las redes sociales?					
18. ¿Usted tiene claridad del lema, los valores, etc. de su institución educativa y se esfuerza por hacerlos parte de su identidad y cumplirlos en la labor que realiza permanentemente?					



ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO

Estimado maestro (a), el presente instrumento corresponde a la investigación titulada: Comunicación organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa pública, UGEL Talara, Piura, 2022. Tiene por finalidad obtener información valiosa respecto de la variable TRABAJO COLABORATIVO.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 18 ítems, para los que se ha planteado cinco posibles respuestas; podrás elegir una de ellas, según tu experiencia docente. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, por lo que se te indica responder a todas. Esta información se recoge con fines de investigación científica.

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

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Participa usted del planteamiento de las metas institucionales que se proponen en su escuela?					
2. ¿Considera que en el planteamiento de las metas institucionales todos los miembros de la comunidad educativa son tomados en cuenta?					
3. En la escuela donde usted labora ¿existen medios formales para la comunicación de las metas institucionales					

4. ¿En la escuela donde usted labora se toma en cuenta las cualidades y fortalezas de los miembros de la comunidad educativa para la conformación de los comités de trabajo institucional?					
5. El comité de gestión escolar del cual usted forma parte, ¿se reúne para concertar las actividades que se realizan para el cumplimiento de las metas institucionales?					
6. En la escuela que usted labora, ¿las horas de trabajo colegiado representa un espacio para diseñar de manera compartida las actividades a realizar con miras al cumplimiento de las metas institucionales?					
7. ¿Se toma en cuenta el tiempo propuesto por los grupos colegiados para desarrollar las tareas encargadas en pro del cumplimiento de las metas institucionales?					
8. ¿Considera usted que contribuye al logro de las metas institucionales haciendo uso adecuado de los tiempos establecidos para el cumplimiento de las tareas encargadas?					
9. ¿Considera usted que la escuela donde labora hace buen uso del talento humano que le tocó administrar para el logro de metas institucionales?					
10. ¿Participa usted de la administración de los bienes y materiales de la escuela docente labora?					
11. ¿Considera usted que sus compañeros de labor ponen al servicio de la comunidad educativa sus capacidades, destrezas y/o habilidades con miras al logro de las metas institucionales?					
12. Considera usted que los roles y funciones en las que se participa a través de los distintos comités de gestión, ¿Son flexibles y se ajustan a las capacidades de los miembros de la comunidad educativa?					
13. La escuela en la que usted labora, ¿realiza evaluaciones de manera permanente y constante de las actividades realizadas con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa?					
14. ¿Realiza usted metacognición de su participación en las distintas actividades que la institución le encomienda?					

15. En el organización, ejecución y evaluación de las actividades en las que usted participa, ¿Comunica sus ideas de manera clara y directa?					
16. En la escuela en la que labora, ¿considera usted que los integrantes de la comunidad educativa expresan con claridad sus ideas, aportaciones y/o necesidades?					
17. En las reuniones colegiadas y/o institucionales que usted participa, ¿muestra respeto por todas las ideas, aportaciones y/o necesidades que expresan los demás miembros de la comunidad educativa?					
18. En las reuniones colegiadas y/o institucionales que usted participa, ¿alguna vez ha percibido faltas de respeto por las ideas, aportaciones y/o necesidades que ha expresado?					

ANEXO 4: CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INFORMATIVA								
1	¿Se comunican los acontecimientos institucionales en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (avisos, comunicados, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?	X		X		X		
2	¿Se realiza la comunicación de los acontecimientos institucionales en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión y las reuniones a fin de lograr un mayor compromiso?	X		X		X		
3	¿Se comunican los procedimientos institucionales en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (avisos, comunicados, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?	X		X		X		
4	¿Se realiza la comunicación de los procedimientos institucionales en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión, las reuniones y las jornadas a fin de lograr un mayor compromiso?	X		X		X		
6	¿Se da a conocer los instrumentos de regulación institucional (normas, reglamentos, etc.) en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (comunicados, memorándum, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?	X		X		X		
6	¿Se da a conocer los instrumentos de regulación institucional (normas, reglamentos, etc.) en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión, las reuniones y las jornadas a fin de lograr un mayor nivel de cumplimiento de los mismos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN AFECTIVA-COLABORATIVA								
7	¿La comunicación oral que se realiza en su institución se hace con lenguaje verbal y no verbal claro, contundente y respetando los derechos de los integrantes de la comunidad educativa?	X		X		X		
8	¿La comunicación escrita que se realiza en su institución se hace en forma precisa, oportuna y respetando los derechos de los integrantes de la comunidad educativa?	X		X		X		
9	¿En la acción comunicativa que se realiza en su institución educativa, se toman en cuenta las ideas, necesidades, expectativas y sentimientos de los de los integrantes de la comunidad educativa?	X		X		X		
10	¿Considera que la comunicación realizada en los equipos de trabajo es bidireccional e interactiva entre todos los integrantes?	X		X		X		
11	¿La comunicación que se realiza en los equipos de trabajo es oportuna e incluye la participación de todos los integrantes?	X		X		X		
12	Cuando trabaja en equipo en su institución educativa ¿la comunicación es en forma permanente e incluye los roles individuales de sus integrantes?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿En su institución educativa se realizan actividades de promoción respecto a las bondades y ventajas del modelo o estrategias educativas que se aplican en el proceso formativo?	X		X		X		
14	Cuando su institución educativa logra resultados muy significativos ¿se difunden dichos logros a nivel de comunidad local en los diferentes medios y formas de comunicación oral, escrita y audiovisual?	X		X		X		
15	¿Ante situaciones problemáticas o casuísticas que involucran a su institución educativa, ésta emite comunicados de clarificación en forma escrita y audiovisual respecto al tema-problema?	X		X		X		
16	¿Usted realiza actividades de promoción de las bondades y ventajas de su institución educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje que realiza en la zona?	X		X		X		
17	Cuando su institución educativa logra resultados muy significativos ¿usted difunde dichos logros en la comunidad magisterial local en forma oral, escrita en las redes sociales?	X		X		X		
18	¿Usted tiene claridad del lema, los valores, etc. de su institución educativa y se esfuerza por hacerlos parte de su identidad y cumplirlos en la labor que realiza permanentemente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. LUIS ALBERTO CASTILLO PATIÑO

DNI: 03681644

Especialidad del validador: EDUCACIÓN PRIMARIA

CELULAR: 955874978

Piura, 21 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: METAS COMPARTIDAS							
1	¿Participa usted del planteamiento de las metas institucionales que se proponen en su escuela?	X		X		X		
2	¿Considera que en el planteamiento de las metas institucionales todos los miembros de la comunidad educativa son tomados en cuenta?	X		X		X		
3	En la escuela donde usted labora ¿existen medios formales para la comunicación de las metas institucionales?	X		X		X		
4	¿En la escuela donde usted labora se toma en cuenta las cualidades y fortalezas de los miembros de la comunidad educativa para la conformación de los comités de trabajo institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLAN DE ACCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El comité de gestión escolar del cual usted forma parte, ¿se reúne para concertar las actividades que se realizan para el cumplimiento de las metas institucionales?	X		X		X		
6	En la escuela que usted labora, ¿las horas de trabajo colegiado representa un espacio para diseñar de manera compartida las actividades a realizar con miras al cumplimiento de las metas institucionales?	X		X		X		
7	¿Se toma en cuenta el tiempo propuesto por los grupos colegiados para desarrollar las tareas encargadas en pro del cumplimiento de las metas institucionales?	X		X		X		
8	¿Considera usted que contribuye al logro de las metas institucionales haciendo uso adecuado de los tiempos establecidos para el cumplimiento de las tareas encargadas?	X		X		X		
9	¿Considera usted que la escuela donde labora hace buen uso del talento humano que le tocó administrar para el logro de metas institucionales?	X		X		X		
10	¿Participa usted de la administración de los bienes y materiales de la escuela docente labora?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO SINÉRGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera usted que sus compañeros de labor ponen al servicio de la comunidad educativa sus capacidades, destrezas y/o habilidades con miras al logro de las metas institucionales?	X		X		X		
12	Considera usted que los roles y funciones en las que se participa a través de los distintos comités de gestión, ¿Son flexibles y se ajustan a las capacidades de los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

13	La escuela en la que usted labora, ¿realiza evaluaciones de manera permanente y constante de las actividades realizadas con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X	
14	¿Realiza usted metacognición de su participación en las distintas actividades que la institución le encomienda?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN ASERTIVA		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	En el organización, ejecución y evaluación de las actividades en las que usted participa, ¿Comunica sus ideas de manera clara y directa?	X		X		X	
16	En la escuela en la que labora, ¿considera usted que los integrantes de la comunidad educativa expresan con claridad sus ideas, aportaciones y/o necesidades?	X		X		X	
17	En las reuniones colegiadas y/o institucionales que usted participa, ¿muestra respeto por todas las ideas, aportaciones y/o necesidades que expresan los demás miembros de la comunidad educativa?	X		X		X	
18	En las reuniones colegiadas y/o que usted participa, ¿alguna vez ha percibido faltas de respeto por las ideas, aportaciones y/o necesidades que ha expresado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. LUIS ALBERTO CASTILLO PATIÑO DNI: 03681644

Especialidad del validador: EDUCACIÓN PRIMARIA CELULAR: 955874978

Piura, 21 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Exnarto Informante

CASTILLO PATIÑO, LUIS ALBERTO DNI 03681644	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/06/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CASTILLO PATIÑO, LUIS ALBERTO DNI 03681644	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 18/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
CASTILLO PATIÑO, LUIS ALBERTO DNI 03681644	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2004 Fecha egreso: 20/03/2006	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CASTILLO PATIÑO, LUIS ALBERTO DNI 03681644	LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMUNICACIÓN INFORMATIVA								
1	¿Se comunican los acontecimientos institucionales en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (avisos, comunicados, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?	X		X		X		
2	¿Se realiza la comunicación de los acontecimientos institucionales en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión y las reuniones a fin de lograr un mayor compromiso?	X		X		X		
3	¿Se comunican los procedimientos institucionales en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (avisos, comunicados, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?	X		X		X		
4	¿Se realiza la comunicación de los procedimientos institucionales en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión, las reuniones y las jornadas a fin de lograr un mayor compromiso?	X		X		X		
6	¿Se da a conocer los instrumentos de regulación institucional (normas, reglamentos, etc.) en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (comunicados, memorándum, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?	X		X		X		
6	¿Se da a conocer los instrumentos de regulación institucional (normas, reglamentos, etc.) en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión, las reuniones y las jornadas a fin de lograr un mayor nivel de cumplimiento de los mismos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN AFECTIVA-COLABORATIVA								
7	¿La comunicación oral que se realiza en su institución se hace con lenguaje verbal y no verbal claro, contundente y respetando los derechos de los integrantes de la comunidad educativa?	X		X		X		
8	¿La comunicación escrita que se realiza en su institución se hace en forma precisa, oportuna y respetando los derechos de los integrantes de la comunidad educativa?	X		X		X		
9	¿En la acción comunicativa que se realiza en su institución educativa, se toman en cuenta las ideas, necesidades, expectativas y sentimientos de los de los integrantes de la comunidad educativa?	X		X		X		
10	¿Considera que la comunicación realizada en los equipos de trabajo es bidireccional e interactiva entre todos los integrantes?	X		X		X		
11	¿La comunicación que se realiza en los equipos de trabajo es oportuna e incluye la participación de todos los integrantes?	X		X		X		
12	Cuando trabaja en equipo en su institución educativa ¿la comunicación es en forma permanente e incluye los roles individuales de sus integrantes?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿En su institución educativa se realizan actividades de promoción respecto a las bondades y ventajas del modelo o estrategias educativas que se aplican en el proceso formativo?	X		X		X	
14	Cuando su institución educativa logra resultados muy significativos ¿se difunden dichos logros a nivel de comunidad local en los diferentes medios y formas de comunicación oral, escrita y audiovisual?	X		X		X	
15	¿Ante situaciones problemáticas o casuísticas que involucran a su institución educativa, ésta emite comunicados de clarificación en forma escrita y audiovisual respecto al tema-problema?	X		X		X	
16	¿Usted realiza actividades de promoción de las bondades y ventajas de su institución educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje que realiza en la zona?	X		X		X	
17	Cuando su institución educativa logra resultados muy significativos ¿usted difunde dichos logros en la comunidad magisterial local en forma oral, escrita en las redes sociales?	X		X		X	
18	¿Usted tiene claridad del lema, los valores, etc. de su institución educativa y se esfuerza por hacerlos parte de su identidad y cumplirlos en la labor que realiza permanentemente?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Juan Oswaldo Yovera Martínez

DNI: 03495527

Especialidad del validador: EDUCACIÓN SECUNDARIA

CELULAR: 986794960

Piura, 21 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



INSTITUTO DE PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA
ALEJANDRO HERRERA YALARA
Mg. Juan Oswaldo Yovera Martínez
DIRECTOR

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: METAS COMPARTIDAS							
1	¿Participa usted del planteamiento de las metas institucionales que se proponen en su escuela?	X		X		X		
2	¿Considera que en el planteamiento de las metas institucionales todos los miembros de la comunidad educativa son tomados en cuenta?	X		X		X		
3	En la escuela donde usted labora ¿existen medios formales para la comunicación de las metas institucionales?	X		X		X		
4	¿En la escuela donde usted labora se toma en cuenta las cualidades y fortalezas de los miembros de la comunidad educativa para la conformación de los comités de trabajo institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLAN DE ACCIÓN							
5	El comité de gestión escolar del cual usted forma parte, ¿se reúne para concertar las actividades que se realizan para el cumplimiento de las metas institucionales?	X		X		X		
6	En la escuela que usted labora, ¿las horas de trabajo colegiado representa un espacio para diseñar de manera compartida las actividades a realizar con miras al cumplimiento de las metas institucionales?	X		X		X		
7	¿Se toma en cuenta el tiempo propuesto por los grupos colegiados para desarrollar las tareas encargadas en pro del cumplimiento de las metas institucionales?	X		X		X		
8	¿Considera usted que contribuye al logro de las metas institucionales haciendo uso adecuado de los tiempos establecidos para el cumplimiento de las tareas encargadas?	X		X		X		
9	¿Considera usted que la escuela donde labora hace buen uso del talento humano que le tocó administrar para el logro de metas institucionales?	X		X		X		
10	¿Participa usted de la administración de los bienes y materiales de la escuela docente labora?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO SINÉRGICO							
11	¿Considera usted que sus compañeros de labor ponen al servicio de la comunidad educativa sus capacidades, destrezas y/o habilidades con miras al logro de las metas institucionales?	X		X		X		
12	Considera usted que los roles y funciones en las que se participa a través de los distintos comités de gestión, ¿Son flexibles y se ajustan a las capacidades de los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

13	La escuela en la que usted labora, ¿realiza evaluaciones de manera permanente y constante de las actividades realizadas con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X	
14	¿Realiza usted metacognición de su participación en las distintas actividades que la institución le encomienda?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN ASERTIVA		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	En el organización, ejecución y evaluación de las actividades en las que usted participa, ¿Comunica sus ideas de manera clara y directa?	X		X		X	
16	En la escuela en la que labora, ¿considera usted que los integrantes de la comunidad educativa expresan con claridad sus ideas, aportaciones y/o necesidades?	X		X		X	
17	En las reuniones colegiadas y/o institucionales que usted participa, ¿muestra respeto por todas las ideas, aportaciones y/o necesidades que expresan los demás miembros de la comunidad educativa?	X		X		X	
18	En las reuniones colegiadas y/o que usted participa, ¿alguna vez ha percibido faltas de respeto por las ideas, aportaciones y/o necesidades que ha expresado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Juan Oswaldo Yovera Martínez

DNI: 03495527

Especialidad del validador: EDUCACIÓN SECUNDARIA

GELULAR: 986794960

Piura, 21 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO
ALEJANDRO MAGALLANES
Mg. Juan O. Yovera Martínez
DNI: 03495527

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
YOVERA MARTINEZ, JUAN OSWALDO DNI 03495527	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 04/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/01/2006 Fecha egreso: 28/12/2007	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
YOVERA MARTINEZ, JUAN OSWALDO DNI 03495527	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/09/00 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMUNICACION INFORMATIVA								
1	¿Se comunican los acontecimientos institucionales en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (avisos, comunicados, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?	X		X		X		
2	¿Se realiza la comunicación de los acontecimientos institucionales en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión y las reuniones a fin de lograr un mayor compromiso?	X		X		X		
3	¿Se comunican los procedimientos institucionales en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (avisos, comunicados, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?	X		X		X		
4	¿Se realiza la comunicación de los procedimientos institucionales en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión, las reuniones y las jornadas a fin de lograr un mayor compromiso?	X		X		X		
6	¿Se da a conocer los instrumentos de regulación institucional (normas, reglamentos, etc.) en forma oportuna y mediante documentos escritos formales (comunicados, memorándum, etc.) a fin que quede evidencia del acto comunicativo?	X		X		X		
6	¿Se da a conocer los instrumentos de regulación institucional (normas, reglamentos, etc.) en forma interactiva con énfasis en la oralidad, la reflexión, las reuniones y las jornadas a fin de lograr un mayor nivel de cumplimiento de los mismos?	X		X		X		
DIMENSION 2: COMUNICACIÓN AFECTIVA-COLABORATIVA								
7	¿La comunicación oral que se realiza en su institución se hace con lenguaje verbal y no verbal claro, contundente y respetando los derechos de los integrantes de la comunidad educativa?	X		X		X		
8	¿La comunicación escrita que se realiza en su institución se hace en forma precisa, oportuna y respetando los derechos de los integrantes de la comunidad educativa?	X		X		X		
9	¿En la acción comunicativa que se realiza en su institución educativa, se toman en cuenta las ideas, necesidades, expectativas y sentimientos de los de los integrantes de la comunidad educativa?	X		X		X		
10	¿Considera que la comunicación realizada en los equipos de trabajo es bidireccional e interactiva entre todos los integrantes?	X		X		X		
11	¿La comunicación que se realiza en los equipos de trabajo es oportuna e incluye la participación de todos los integrantes?	X		X		X		
12	Cuando trabaja en equipo en su institución educativa ¿la comunicación es en forma permanente e incluye los roles individuales de sus integrantes?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿En su institución educativa se realizan actividades de promoción respecto a las bondades y ventajas del modelo o estrategias educativas que se aplican en el proceso formativo?	X		X		X	
14	Cuando su institución educativa logra resultados muy significativos ¿se difunden dichos logros a nivel de comunidad local en los diferentes medios y formas de comunicación oral, escrita y audiovisual?	X		X		X	
15	¿Ante situaciones problemáticas o casuísticas que involucran a su institución educativa, ésta emite comunicados de clarificación en forma escrita y audiovisual respecto al tema-problema?	X		X		X	
16	¿Usted realiza actividades de promoción de las bondades y ventajas de su institución educativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje que realiza en la zona?	X		X		X	
17	Cuando su institución educativa logra resultados muy significativos ¿usted difunde dichos logros en la comunidad magisterial local en forma oral, escrita en las redes sociales?	X		X		X	
18	¿Usted tiene claridad del lema, los valores, etc. de su institución educativa y se esfuerza por hacerlos parte de su identidad y cumplirlos en la labor que realiza permanentemente?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. VIRGINIA VIVAS TORRES DNI: 03887067

Especialidad del validador: MATEMÁTICA CELULAR: 969690485

Piura, 21 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO

N.º	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: METAS COMPARTIDAS							
1	¿Participa usted del planteamiento de las metas institucionales que se proponen en su escuela?	X		X		X		
2	¿Considera que en el planteamiento de las metas institucionales todos los miembros de la comunidad educativa son tomados en cuenta?	X		X		X		
3	En la escuela donde usted labora ¿existen medios formales para la comunicación de las metas institucionales?	X		X		X		
4	¿En la escuela donde usted labora se toma en cuenta las cualidades y fortalezas de los miembros de la comunidad educativa para la conformación de los comités de trabajo institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PLAN DE ACCIÓN							
5	El comité de gestión escolar del cual usted forma parte, ¿se reúne para concertar las actividades que se realizan para el cumplimiento de las metas institucionales?	X		X		X		
6	En la escuela que usted labora, ¿las horas de trabajo colegiado representa un espacio para diseñar de manera compartida las actividades a realizar con miras al cumplimiento de las metas institucionales?	X		X		X		
7	¿Se toma en cuenta el tiempo propuesto por los grupos colegiados para desarrollar las tareas encargadas en pro del cumplimiento de las metas institucionales?	X		X		X		
8	¿Considera usted que contribuye al logro de las metas institucionales haciendo uso adecuado de los tiempos establecidos para el cumplimiento de las tareas encargadas?	X		X		X		
9	¿Considera usted que la escuela donde labora hace buen uso del talento humano que le tocó administrar para el logro de metas institucionales?	X		X		X		
10	¿Participa usted de la administración de los bienes y materiales de la escuela docente labora?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO SINÉRGICO							
11	¿Considera usted que sus compañeros de labor ponen al servicio de la comunidad educativa sus capacidades, destrezas y/o habilidades con miras al logro de las metas institucionales?	X		X		X		
12	Considera usted que los roles y funciones en las que se participa a través de los distintos comités de gestión, ¿Son flexibles y se ajustan a las capacidades de los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

13	La escuela en la que usted labora, ¿realiza evaluaciones de manera permanente y constante de las actividades realizadas con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
14	¿Realiza usted metacognición de su participación en las distintas actividades que la institución le encomienda?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN ASERTIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	En el organización, ejecución y evaluación de las actividades en las que usted participa, ¿Comunica sus ideas de manera clara y directa?	X		X		X		
16	En la escuela en la que labora, ¿considera usted que los integrantes de la comunidad educativa expresan con claridad sus ideas, aportaciones y/o necesidades?	X		X		X		
17	En las reuniones colegiadas y/o institucionales que usted participa, ¿muestra respeto por todas las ideas, aportaciones y/o necesidades que expresan los demás miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
18	En las reuniones colegiadas y/o que usted participa, ¿alguna vez ha percibido faltas de respeto por las ideas, aportaciones y/o necesidades que ha expresado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. VIRGINIA VIVAS TORRES

DNI: 03887067

Especialidad del validador: MATEMÁTICA

TELULAR: 969690485

Piura, 21 de mayo del 2022

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.



Firma del Exerto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VIVAS TORRES, VIRGINIA DNI 03887067	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 04/06/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
VIVAS TORRES, VIRGINIA DNI 03887067	MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2010 Fecha egreso: 31/12/2011	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VIVAS TORRES, VIRGINIA DNI 03887067	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 21/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/06/2016 Fecha egreso: 25/02/2018	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

ANEXO 5: MATRIZ SPSS

TAVARA_BASE DE DAROS GRUPO MUESTRAL.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 54 de 54 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
10	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
11	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
12	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3
13	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
19	5	3	4	5	3	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO 6: CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 13 de junio de 2022

Carta P. 0803-2022-UCV-EPG-SP

Mg.
VIRGINIA VIVAS TORRES
DIRECTORA
EMBLEMÁTICA 15513 TALARA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **TAVARA ANGULO DORIS LIZ**; identificado(a) con DNI/CE N° 42557307 y código de matrícula N° 7000095523; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, UGEL TALARA, PIURA, 2022

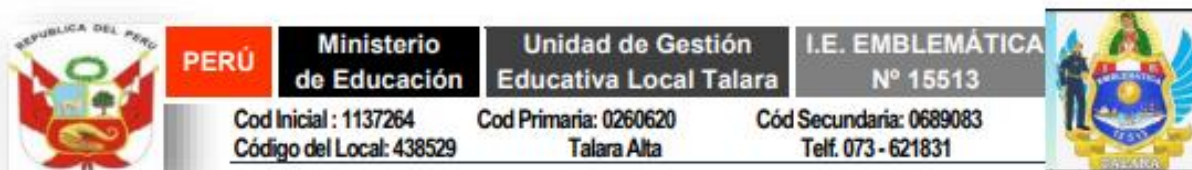
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

ANEXO 7: CARTA DE ACEPTACIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Talara Alta, 15 junio del 2022

CARTA N° 050- 2022 -DREP-DSRES-UGELT-I. E. 15513-E-. D

MBA. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA

COORDINADORA GENERAL DE PROGRAMA DE POSGRADO SEMIPRESENCIALES
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Es grado dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a la misma vez para informarle lo siguiente:

Por medio de la presente se le hace de conocimiento que la I.E Emblemática ha recibido su CARTA P.0803-2022-UCV-EPG-SP, por lo que se le AUTORIZO A LA estudiante TAVARA ANGULO DORIS LIZ a realizar su trabajo de investigación en nuestra I.E, titulado Comunicación Organizacional y Trabajo Colaborativo en Docentes de una Institución Educativa Pública, Ugel Talara, Piura, 2022

En todo cuanto tengo que informar para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

Virginia Vivas Torres
DIRECCIÓN
I.E. EMBLEMÁTICA N° 15513
TALARA ALTA
DIRECTORA