



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Comunicación Organizacional, predictor del trabajo en equipo en  
docentes de una Institución Técnico Superior, Piura, 2022

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Fernandez Julca, Francisco Alexander. (orcid.org/ 0000-0002-5326-2528)

**ASESOR:**

Dra. Luján Johnson, Gladys Lola (orcid.org/ 0000-0002-4727-6931)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

PIURA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por todas sus bendiciones, a mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez, paciencia en este proyecto de estudio.

A mi tutor de tesis por haberme guiado, no solo en la elaboración de esta tesis, sino a lo largo de la Maestría.

A la Universidad César Vallejo, directivos y catedráticos por la organización del programa de Maestría en Administración de la Educación.

A mi gran institución, La Policía Nacional del Perú, por el tiempo que vengo laborando.

A mi querido distrito de Lagunas – Mocupe, por haberme visto nacer, crecer profesionalmente y seguir realizándome cada día como persona.

## **Agradecimiento**

La presente tesis está dedicada a Dios quien ha sido mi fortaleza, su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mi madre Ángela Julca Córdova que con sus sabios consejos supo guiarme esta hermosa carrera y a mi Padre Juan Fernández Baca que se encuentra gozando de la Gloria de Dios, me cuida y protege.

A mis hermanos Rosa, Juan, Karla

A mis sobrinos Ángela, Samuel y Alfredo quienes son el motor de mi vida para seguir adelante, los quiero mucho.

## Índice de contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen .....	1
Abstract .....	2
I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2 Variables y operacionalización .....	24
3.3 Población, muestra y muestreo .....	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	29
3.5 Procedimientos.....	30
3.6 Métodos de análisis de datos .....	31
3.7 Aspectos Éticos .....	31
IV. RESULTADOS .....	32
V. DISCUSIÓN .....	42
VI. CONCLUSIONES .....	45
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS .....	48
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de la variable y dimensiones de la Comunicación Organizacional .....	32
Tabla 2. Descripción de la variable y dimensiones del Trabajo en Equipo .....	33
Tabla 3. Prueba de bondad de ajuste del modelo global .....	34
Tabla 4. Prueba de Bondad de ajuste de adecuación de datos.....	35
Tabla 5. Pseudo R cuadrado.....	35
Tabla 6. Datos del ajuste del modelo de la dimensión roles y posiciones con la variable comunicación organizacional .....	36
Tabla 7. Bondad para ajustes.....	36
Tabla 8. Pseudo R cuadrado.....	37
Tabla 9. Datos del ajuste del modelo de la dimensión decisiones de colaboración y liderazgo compartido con la variable comunicación organizacional.....	38
Tabla 10. Bondad para ajustes .....	38
Tabla 11. Pseudo R cuadrado.....	39
Tabla 12. Datos del ajuste del modelo de la dimensión resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo con la variable comunicación organizacional ...	40
Tabla 13. Bondad para ajustes .....	40
Tabla 14. Pseudo R cuadrado.....	41
Tabla 15. Prueba de normalidad por variable y dimensión.....	62
Tabla 16 Prueba de normalidad por ítems.....	63

## Resumen

La investigación se plantea referente a la Comunicación Organizacional, predictor del trabajo en equipo en docentes de una Institución Técnico Superior, Piura, 2022, tipo básico con diseño predictivo nivel correlacional causal confirmado, con una muestra de 129 docentes y dos cuestionarios. La comunicación organizacional fue etiquetada como Medio-Bajo (72 %) siendo la comunicación horizontal la de mayor predominancia. El trabajo en equipo ubicado en nivel Bajo (48.5 %), siendo la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo (62 %) y decisiones de colaboración y liderazgo compartido (54 %) las dimensiones menos favorecidas al ser ubicados en el mismo nivel Bajo. Según los valores de coeficientes de Nagelkerke se logró explicar la influencia de la comunicación organizacional con el trabajo en equipo (78.9 %) y dimensiones, roles y posiciones de la plana docentes (80 %), decisiones de colaboración y liderazgo compartido (71.8 %), resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo (76.4 %). Se concluye con la explicación de la influencia de la comunicación organizacional sobre el trabajo de equipo en los docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

**Palabras clave:** Comunicación organizacional, Trabajo en equipo, Docentes, Calidad educativa.

## **Abstract**

The research is about Organizational Communication, predictor of teamwork in teachers of a Higher Technical Institution, Piura, 2022, basic type with confirmed causal correlational level predictive design, with a sample of 129 teachers and two questionnaires. Organizational communication was labeled as Medium-Low (72%), with horizontal communication being the most predominant. Teamwork located at a low level (48.5%), with conflict resolution and evaluation of team effectiveness (62%) and collaboration decisions and shared leadership (54%) being the least favored dimensions when located at the same level Bass. According to the Nagelkerke coefficient values, it was possible to explain the influence of organizational communication with teamwork (78.9%) and dimensions, roles and positions of the teaching staff (80%), collaborative decisions and shared leadership(71.8%), conflict resolution and evaluation of team effectiveness (76.4%). It concludes with the explanation of the influence of organizational communication on teamwork in teachers of a higher technical institute, Piura, 2022.

**Keywords:** Organizational communication, Teamwork, Teachers, Educational quality.

## I. INTRODUCCIÓN

Ante la aparición de la COVID 19 a nivel mundial, los estilos de brindar para muchos países cambiaron, teniendo que adaptarse a la modalidad remota, y como indica Arce (2020), tuvieron bastantes desafíos, entre ellos, la adquisición de competencias digitales proactivas y el manejo de sus habilidades socioemocionales. Por ello, como lo reconoce Hernández (2021), la comunicación organizacional es considerada como una oportunidad que permite continuar realizando la gran labor de docencia sin desmayar en el proceso de adaptación al entorno de globalización.

Además, como señala Cuevas (2022), en la comunicación organizacional se evalúa por la forma de transmitir el mensaje o comunicación con las personas que se interrelacionan; que como señala García (2021), a raíz de la pandemia se ha evidenciado que se necesita docentes con liderazgo tanto en el área de salud como las demás áreas académicas, ya que los docentes son los formadores de futuros profesionales.

Como se señaló en encuentro de profesores, como señala Hervis (2018), para que los docentes tengan una adecuada organización se debe practicar y reforzar el trabajo en equipo de la comunidad educativo, y esto la finalidad de aliviar la carga laboral de los docentes y promover la satisfacción laboral en este mundo globalizado

En cuanto al contexto nacional, se ha evidenciado un nuevo panorama de educación; por ello, como señala Vergel (2021), se debe implementar una cultura organizacional en el ámbito educativo para establecer nuevos enfoques de educación. Y como indica la UNIR (2022), el futuro de los institutos implica mucho de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo, en la que se incluya a los millenials y viejenial, y se pueda organizar un nuevo futuro de la educación.

En muchas regiones del Perú se encuentran reformando su estilo de educación para obtener el licenciamiento que les debe otorgar cuando cumplen con los estándares mínimos de educación; por ello, se está

priorizando una calidad de educación, y como señala el diario Regional de Piura (2020), algunos institutos técnicos se encuentran en riesgo para el otorgamiento de la licencia debido algunas observaciones, por ello, el mismo diario indicó que la educación técnica debe ser de calidad y la prioridad de las autoridades porque es una educación alternativa a la universitaria.

Debido a que la educación de un instituto es una forma alternativa de educación universitaria, realiza el presente trabajo para determinar cómo la comunicación organizacional funciona como un predictor del trabajo en equipo de los docentes y mejorar la calidad educativa de los docentes de un instituto técnico superior de Piura.

De acuerdo a lo indicado en líneas arriba, se presenta la siguiente interrogante: ¿Cuál es la incidencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de los docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022?; como problemas específicos se tiene: P1: ¿Cómo la comunicación organizacional incide en la distribución de roles y posiciones de la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022?; P2: ¿Cómo la comunicación organizacional se relaciona con las decisiones de colaboración y liderazgo compartido con la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022?; y P3 ¿Cómo la comunicación organizacional incide en la resolución de conflictos y evaluación de la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022?

La presente investigación se justifica teóricamente, el presente trabajo cuenta con un valor teórico por cuanto, permitirá verificar cómo afecta la falta de comunicación organizacional en el desarrollo del trabajo en equipo que tiene que desarrollarse entre los docentes y directivos de la Escuela técnico policial sede La Unión del departamento de Piura, permitiendo conocer la importancia que tiene mantener un adecuado nivel de comunicación en los tres principales dimensiones para poder lograr un trabajo en equipo.

En cuanto a la justificación social, el presente estudio se realizará en la

Escuela Técnico policial para evaluar cómo la comunicación organizacional es importante para el desarrollo de las labores en el trabajo en equipo para el crecimiento de la institución, y de esta manera se analizará cómo se aplica o las deficiencias que existe en cuanto a la comunicación ascendente, descendente y horizontal para el cumplimiento del trabajo en equipo.

En el aspecto práctico se justifica porque permitirá identificar la relación causal que existe entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo para poder conseguir un adecuado clima organizacional que permita el cumplimiento de las metas establecidas para la plana docentes y directivos de la Escuela técnica policial.

En relación con el aspecto metodológico, se justifica porque aplicará la metodología de una investigación cuantitativa con un adecuado recojo de información, mediante la aplicación de un cuestionario a fin contribuir con los objetivos de la investigación, el cual tendrá que ser validado por experto para la posterior aplicación en los docente y directivo de la población de estudio.

El área de investigación a la que se aplicará el presente estudio se refiere a la Educación y calidad educativa, para así evaluar la calidad educativa a través de un adecuado clima organizacional que se debe generar a través de una comunicación organizacional para poder desarrollar el trabajo en equipo y lograr una calidad educativa óptima; en relación a la Responsabilidad Social Universitaria, se aplicará el apoyo a la reducción de brechas y creencias en la educación, de manera especial en los institutos superiores para poder promover una educación óptima; además, la presente investigación se realizará en el marco de la aplicación del Objetivo de desarrollo sostenible N° 04, que refiere a la Educación de Calidad con la finalidad de promover el aumento de jóvenes puedan acceder a la Escuela técnica policial.

La investigación propuesta, permite concluir que el objetivo general es determinar la influencia de la organización en el trabajo en equipo de los

docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022. Los objetivos específicos son: O1: Determinar la incidencia entre la comunicación organizacional y la distribución de roles y posiciones de la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022, el O2: Hallar la incidencia entre la comunicación organizacional y las decisiones de colaboración y liderazgo compartido con la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022, y el O3: Analizar la incidencia entre la comunicación organizacional y la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

La hipótesis de la investigación se planteó de la siguiente manera: La comunicación organizacional influye positivamente en el trabajo de equipo de los docentes en un instituto técnico superior, Piura, 2022. Las hipótesis de investigación específicas se plantearon de la siguiente manera; H1: La comunicación organizacional influye significativamente en la distribución de roles y posiciones de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022, la H2: La comunicación organizacional influye significativamente en las decisiones de colaboración y liderazgo compartido de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022, y la H3: La comunicación organizacional influye significativamente en la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

El presente trabajo de investigación se encuentra delimitado a identificar la relación que tiene la comunicación organizacional como predictora al trabajo en equipo de los docentes que laboren en un instituto técnico superior de la región de Piura durante el 2022. El presente trabajo se podrá desarrollar porque se tiene vínculo con docentes que laboran en el instituto técnico superior, en el que se desarrollará el estudio; como limitaciones que podrían limitar el desarrollo de la investigación podrías ser el acceso a las instalaciones del instituto; sin embargo, se evidencia que se puede acceder a través de herramientas digitales.

## **II. MARCO TEÓRICO**

A nivel internacional, Shouvik y Wamique (2018), tuvieron como propósito destacar los efectos del trabajo en equipo en los miembros del profesorado de la universidad de Dhofar y su rendimiento, así como examinar los factores asociados al concepto de trabajo en equipo en el entorno laboral. Este estudio se enmarca en estudio con nivel descriptivo; aquí se obtuvo una muestra de 100 profesores de todas las facultades. Los resultados revelaron que existe una incidencia fuerte y representativa entre las variables independientes, el trabajo en equipo, el clima de confianza, el liderazgo, la evaluación del rendimiento, en relación del rendimiento de los miembros del profesorado de la universidad de Dhofar en el Sultanato de Omán; y el coeficiente de regresión resultó 0.823. En conclusión, existe una conexión evidente entre el trabajo en equipo y el nivel y la calidad de la productividad y el rendimiento laboral en el trabajo.

Hassan (2019), manifestó por propósito de tema, medir la incidencia de la comunicación, la confianza y el liderazgo efectivo en el equipo influyen en el desempeño organizacional. El estudio empleó un diseño de investigación descriptivo, para una muestra de 110 encuestados entre docentes y directores de 5 escuelas comunitarias. Los resultados demostraron, un R igual a 0,981, lo que evidencia la existencia de una incidencia del 98,1% entre la variable independiente y dependiente; y el  $R^2$  fue de 0.962, lo que significa que el 96.2% de la variación en el desempeño organizacional se explica por la comunicación, confianza y liderazgo efectivo. El estudio concluye que el trabajo en equipo y aspectos del trabajo en equipo (Comunicación, confianza y liderazgo efectivo) son factores determinantes para tener una relación significativa con el desempeño organizacional.

Usman (2019) tuvo como objetivo analizar la incidencia de la cultura de organización, la comunicación organizativa y la ayuda del coordinador en la satisfacción en el trabajo de los profesores que trabajaban en las organizaciones de aprendizaje a distancia basadas en TI de Pakistán. La metodología empleó un análisis factorial exploratorio; y como muestra 268 docentes entre mujeres y varones. Los resultados demostraron que la cultura organizacional afecta positivamente la satisfacción laboral, las

comunicaciones organizacionales afectan positivamente la satisfacción laboral y el apoyo del supervisor afecta positivamente la comunicación organizacional y el apoyo del supervisor sobre los niveles de satisfacción laboral. En conclusión, cuando existe mayor comunicación entre el supervisor y los profesores, tiene como consecuencia una mejor cultura organizacional junto a un clima laboral óptimo.

Romero et al. (2020), publicaron una investigación que tuvo como objetivo determinar los factores relevantes relacionados con los problemas de comunicación. La metodología que se empleó fue de nivel descriptivo, transeccional y de diseño no experimental; la muestra estuvo constituida por 29 docentes a tiempo completo de escuelas estatales situadas en Colombia. Los resultados reconocieron el valor de una buena comunicación organizativa, cuando se requieren personas contentas (profesores y equipo administrativo) que sean altamente productivas en las escuelas. Asimismo, se observaron diferencias de comunicación en las entidades educativas, que se suponía que funcionan por igual en todo el país. En conclusión, el funcionamiento de escuelas públicas, no solo debe reflejarse en la infraestructura de los edificios, también debe prevalecer la importancia en el personal de gestión administrativa.

Mehmet (2020), en su artículo de investigación, tuvo como objetivo determinar el nivel de percepción de los profesores sobre la comunicación organizacional y las habilidades de comunicación de los administradores escolares, y también la correlación entre estas variables. La metodología que se empleó fue de nivel descriptiva-correlacional, aplicada a una muestra de 206 profesores de escuelas primarias. Lo obtenido del estudio demostraron existencia de una correlación significativa entre las habilidades comunicativas de los de los administradores escolares y el silencio organizativo de los profesores y a su vez predijeron significativa de aislamiento del OSS ( $F=74.98$ ,  $p<0.05$ ). En conclusión, el poder predictivo de las variables independientes se clasificó de la siguiente manera: empatía, relajación social, género y apoyo.

Vasiliki et al. (2022), en su artículo publicado el presente año, tuvieron como objetivo investigar el nivel de satisfacción que los profesores reciben en su entorno a la comunicación de trabajo, su percepción de la eficacia en la institución, así como la relación entre estos factores. En el estudio se utilizó un método cuantitativo, para una muestra conformada por 296 profesores entre 25 y 64 años. Los resultados obtuvieron prueba t para variaciones iguales (Levene  $p = 0,277$ ), y encontraron que  $t(195) = 2,173$ , con  $p = 0,031$ , mientras que la diferencia de medias fue real, con un valor de 2.01. En conclusión, hubo una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de los profesores y las profesoras en cuanto a la satisfacción con la comunicación en una organización educativa, lo que significa que los profesores varones están más satisfechos que las mujeres en cuanto a la comunicación en las organizaciones docentes.

A nivel nacional se referenció el antecedente de Reyes (2019), determinó como propósito evaluar la incidencia en la gestión de la administración y la comunicación de las organizaciones en el perfil de la institución de la Universidad Privada de Lima. Se estructuró una investigación con carácter hipotética-deductiva, tipo básica, con niveles correlacionales, además un cuantitativa de enfoque; con un diseño no experimental y a la vez transversal. Los resultados en función a la variable comunicación de la organización, un 24,4% representó el nivel intermedio y el 75,6% presentó un nivel superior, por otro lado, la investigación obtuvo un coef. correlacional de Pearson; con un 0.621. Se concluyó que la gestión administrativa y la comunicación organizacional inciden representativamente en la imagen institucional, el modelo presenta sing. de 0,000 menores a 0,05, es decir, es tuvieron una influencia significativa.

Gutiérrez (2020), manifestó por propósito analizar la incidencia de la comunicación de organización interna con el trabajo de equipo en la Institución Educativa N° 1225 Mariano Melgar, situada en la localidad de Santa Anita. Se estructuró una metodología con forma hipotética-deductiva, cuantitativa de enfoque, de tipo básica y con diseños descriptivos-correlacionales; la muestra se limitó a 80 empleados, entre el personal de

dirección, administrativos y profesores. Los resultados indicaron que el estudio obtuvo una fiabilidad según Alfa de Cronbach de 0.879, además con respecto a la variable de comunicación organizacional, el 60% se califica con un nivel bueno. En conclusión, existe una incidencia de la comunicación interior de la organización con la colaboración en equipo, manteniendo como determinantes al objetivo del organismo y a las visiones a futuro.

De la Cruz (2020) se planteó como objetivo determinar la influencia de la gestión de la administración y la comunicación de organización respecto a la productividad en el desempeño laboral. El estudio empleó una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de corte transversal, metodología aplicada a 83 empleados de la red de salud de Huamanga. Considerando lo obtenido, se demostró una significancia de 0.151, y con deficiencias en las estrategias de gestión administrativa y en la comunicación interna entre la mayoría del personal de esta institución escolar, permitiendo que de alguna manera se vea afectada la institución como organización pública. Se llegó a la conclusión que la gestión de la administración con la comunicación de las organizaciones influye de manera representativa en la óptima producción laboral.

Rojas (2021), publicó una investigación que tuvo como propósito establecer la incidencia entre la comunicación interna y el trabajo en equipo de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Huaura. La metodología que se empleó fue de nivel descriptivo-transversal, para una muestra constituida por 56 trabajadores del área administrativa. Los resultados indicaron la percepción de la comunicación interna en un nivel regular representado por el 50%; asimismo el trabajo en equipo se percibe moderadamente representado por el 63% y la correlación entre ambas variables resultó  $r=0.562$ , lo cual indica, una correlación fuerte. Finalmente, se logró determinar que la aplicación de una comunicación interna mala afectará el trabajo en equipo.

Coello (2022), planteó como finalidad evaluar la incidencia de una

comunicación efectiva en la responsabilidad de los docentes respecto a la organización, esto en un centro educacional situado en Palenque, Piura. El análisis fue básico, no experimental, con corte transversal y niveles correlacionales – causales, para una muestra de 26 profesionales, entre varones y mujeres. Los resultados tuvieron una significancia de 0.045 y una Rho de 0.423, a su vez se calificó como nivel alto si se refiere al compromiso organizacional, ya que estuvo representado con el 65% de la muestra, por otro lado, también se demostró que, para mantener un mejor clima de organización entre los profesores, hace falta mayor énfasis en las estrategias. Finalmente se logró establecer la relación entre la comunicación efectiva y responsabilidad de los docentes respecto a la organización del centro educacional

Becerra (2022), planteó por finalidad analizar la incidencia existente entre el clima de la organización y la satisfacción en el trabajo de los profesores del Centro Educacional La Casita de Nany en la localidad de San Miguel. Se estructuró una metodología aplicada, cuantitativa de enfoque, con niveles correlacionales y con un diseño no experimental; aplicada a una muestra de 25 docentes. Los resultados demostraron que los maestros no satisfacen de manera óptima las necesidades presentadas, lo cual afecta el desempeño de funciones, y por lo tanto no se manifiestan con claridad las responsabilidades propias de cada colaborador debido a un bajo nivel de comunicación. Finalmente se manifiesta una incidencia representativa del clima en la organización con la satisfacción en el trabajo, evidenciándose además una correlación y categorización de un nivel intermedio por parte de los profesores del Centro Educacional.

El estudio se vinculó con el área de investigación de educación y calidad educativa en la que se efectuará el apoyo para la disminución de las brechas y necesidades educacionales, de manera específica en la Escuela Técnica Policial, ya que se realizará un análisis sobre cómo la comunicación organizacional es fundamental para poder realizar un adecuado trabajo e impartir a la plana de docentes y directivos una misma visión y misión de la Escuela y formar Policías que representen de

manera óptima a la institución.

A continuación, se desarrollará la teoría de la comunicación organizacional en la que Goldhaber citado por Ladino señala (2017), la comunicación permite la creación de un sistema abierto que influye en un medio ambiente, a través de la interacción de los objetivos, dirección, medio y propósito en las que se tiene que involucrar a las personas con sus propias actitudes, sentimientos, relaciones y habilidades, por ello, se les considera como un ente predictor para el desarrollo de un adecuado trabajo de equipo de una institución.

Asimismo, como señala Goldhaber citado por Flores (2012), la comunicación organizacional es fundamental para la organización, ya que, al encontrarse con diferentes personas con diferentes posiciones, se debe implementar la comunicación como un acuerdo de direccionalidad, en la que, los mensajes deben fluir de manera ascendente, descendente y horizontal, y este modelo se implementa en organizaciones que promueven la educación como Universidades, Institutos y Colegios, por cuanto permite contribuir a una adecuado trabajo en equipo que se ve reflejado en la elaboración de una adecuada planificación para transmitir mensajes claros sin distorsiones.

Además, Rivera et al. (2005), indica que el modelo de Goldhaber se establece que la comunicación organizacional función como un canal de comunicación dentro de una institución u organización, en el permite establecer relaciones sanas y constructivas entre los individuos y de está manera se puede promover una adecuada escucha entre las personas que conforman un equipo de trabajo. Asimismo, Castellano y Ramírez (2006), señalan que el modelo de Golhaber establecen que la comunicación organizacional como un sistema complejo y abierto que tiene influencia en el medio que se implementó, ya que, se permite organizar los mensajes, flujos, propósitos, dirección y medios, en los que se desarrollan un grupo de personas.

La comunicación organización se subdivide en comunicación interna y

externa; por lo tanto, para el desarrollo de la investigación se comenzará desarrollando la comunicación interna, en la que, como señala Martínez et al (2017), es una herramienta motivacional para premiar a los empleados en sus logros y apoyarlo en sus fracasos, para que encaminen sus actividades para el crecimiento de la empresa, y los trabajadores se vinculen con los valores y organización para que se participe en la creación de la cultura organizacional de la entidad que se labora.

En la actualidad, como manifiesta Charry (2018), en el modelo Lucas la comunicación organizacional tiene como pilares a la comunicación interna, corporativa y de marketing. Por esa razón, en la comunicación se evalúan la semiótica al momento de utilizarlo con las personas, ya que cada signo tiene su propio significado y debe ser adecuado de la manera correcta, por ello, en el modelo de comunicación de Jakobson establece una semejanza entre el modelo lineal y triangular, para que se pueda hacer posible la comunicación. Para la comunicación interna, también se considera al modelo comunicativo de Lucas, que considera diferentes modos de aplicación, el primer modo, es el flujo comunicacional, en el que el punto de partida es el mismo del final, por ello se desarrolla en diferentes modelos como unidireccional o bidireccional entre los participantes.

El segundo modelo que Lucas citado por Charry (2018), es rueda, en él existe un punto de partida para un grupo de personas, pudiendo existir réplicas al punto de partida, sin contacto con los demás miembros de la organización; el tercer modo, es la cadena, en la que plantea un emisor del mensaje que se transmite entre los miembros, pero no regresa al emisor; y el último modelo es el total, en la que todos los miembros de la organización se relacionan entre sí, ya sea de forma lineal o circular. Además, se resalta, que la comunicación interna va a ser eficiente para que se garantice una buena participación de los canales de comunicación, de conformidad con el modelo de Goldhaber citado por Garrido et al. (2022), en la que se determina que la comunicación organizacional tiene como pilares la comunicación descendente, ascendente y horizontal.

Con respecto a la variable de la comunicación organizacional, se comienza a estructurar el concepto de la comunicación, y como lo define Garrido y Putnam (2018), es considerado como el eje de estudio para el desarrollo de un análisis y propuestas de solución para el desarrollo de la interacción de las personas dentro de una organización y su proyección hacia el público. Asimismo, Muñoz y Valencia (2017), es el fenómeno que interrelaciona a las personas, procesos, estructuras y a la cultura que se puede desarrollar en un determinado lugar; por ello, también es considerado a la comunicación como la gestión organizacional para cumplir con los objetivos establecidos en una organización. Pero aparte de la comunicación como el fenómeno para relacionarse, también se define a una rama, denominada como comunicación organizacional, en la que, como señala Pineda (2020), durante el siglo XIX y XX, las escuelas clásicas de la Administración la determina como un instrumento para cumplir con las metas establecidas, a través del orden, autoridad, funciones establecidas y metas para cumplir con la productividad.

Asimismo, la comunicación, como señala Pieró y Bresó (2012), es de carácter esencial y sustancial para el desarrollo en una organización, por ello, es necesario el estudio de los procesos de comunicación para cumplirse la presencia de las cinco características, que es la persona que interactúa dentro de una organización, en la que se tienen que cumplir con diferentes funciones, y por ello, se tienen que coordinar actividades de manera permanente con delimitación espacial; por ello la comunicación es considerada fundamental en el desarrollo social.

Ladino (2017), siguiendo el modelo de comunicación establecido por Goldhaber establece que la comunicación ascendente se origina de la transmisión de un mensaje emitido por los subordinados a los superiores en la escala organizacional, se dan en un escenario en el que se formula interrogantes para absolver dudas. Planty y Machaver citados por Ramos et al (2017), indican que la comunicación ascendente contribuye a la comunicación organizacional porque señala la receptividad que se tiene para poder desarrollar una comunicación descendente, asimismo, se

contribuya con la aceptación de las decisiones por parte de los empleadores, genera el involucramiento de las personas en el proceso de la toma de decisiones, fomenta la retroalimentación de los subordinados y se incentiva al aporte creativo de estos.

Por lo antes mencionado, Ramos et al (2017), menciona que la comunicación ascendente es cómo considerada como lo fundamental para la toma de decisiones de la empresa, ya que, permite la comunicación directa entre los subordinados y los empleadores para poder contribuir al crecimiento de la empresa al brindar una nueva perspectiva de la empresa, que permite que los trabajadores aporten con su creatividad a la empresa y sentirse más seguros y cómodos en el área laboral. Por ello, se puede indicar que esta comunicación permite solucionar las dudas de los empleados, que como señala la RAE (2022), permite resolver un problema, interrogante sobre un determinado y de esta manera dejando de existir un futuro problema y contribuir a una adecuada retroalimentación, que como indica Valdivia (2014), es un proceso en el que transmiten todas las sugerencias e inquietudes que puede tener el receptor del mensaje de acuerdo a las áreas laborales y de esta manera fomentar la participación de los empleados, que como indica la RAE (2022), se refiere a la actuar de tiene una personas para ser parte de cualquier actividades que se esté desarrollando y de esta manera contribuir con el crecimiento organizacional de la empresa.

La comunicación descendente, como señala Zapata (2004), se da por la emisión de los mensajes emiten los superiores a los subordinados de una empresa, teniendo como principales emisores a todos los supervisores en el esquema organizacional y todos los receptores son los subordinados, quienes tienen que asumir responsabilidades dentro de las funciones establecidas de acuerdo a su rango dentro de la organización.

Como menciona Katz y Kahn citados por Ramos et al (2017), la mayoría de los mensajes se refiere a las instrucciones que se emite en campo laboral para elaborar actividades específicas, asimismo, se exponen el propósito

de cada actividad a desarrollarse y cómo contribuye a la empresa, además se especifica el procedimiento y prácticas de cómo la empresa desarrolla las actividades, también se brinda la correspondiente retroalimentación y el adoctrinamiento de los mensajes que determina la cultura organizacional. Por ello, Ramos et al (2017), considera a la comunicación descendente como una herramienta para introducir el aprendizaje organizacional, por lo que, el área de los directivos en la aplicación de esta comunicación debe elaborar estrategias para cumplir con las metas.

Esta comunicación se aplica a través de los mejores de medios de comunicación que se tengan para comunicar la información de manera correcta con los subordinados, en la que como señala la RAE (2022), es el acto de informar o transmitir un mensaje de una oficina a otra, en la que se permite ampliar conocimiento respecto a un tema; y en esta comunicación también se influye la credibilidad que tengan los supervisores para fomentar el liderazgo que tiene los jefes, esto permite que se realice una adecuada transmisión información y manera confiable, de acuerdo a los cambios internos y externo, así mismo, se puede adaptar a los cambios por el conocimiento de las metas establecidas para el crecimiento de la empresa, en lo que se caracteriza por el conocimiento de los objetivos, que como señala Piñeros (2014), es la base que toman en cuenta los docentes y las personas relacionadas con la educación para promover un espíritu crítico en su formación, para poder contribuir con el crecimiento de la sociedad; se pueda evidencia en el proceso la motivación que tiene los trabajadores al sentirse libre de brindar ideas creativas, para tener motivación y apoyo de la empresa incrementar su aprendizaje dentro de la empresa. Como señala Galván (2017), la motivación laboral es una herramienta fundamental que le permite al trabajador desarrollar esfuerzos para realizar diferentes actividades para alcanzar una meta establecida por la empresa, y entre las motivaciones que debe tener un trabajador es la relaciones que existen entre el ambiente laboral en el que se debe interactuar a trabajar con un apoyo entre el equipo para convivir en un clima organizacional óptimo.

La comunicación horizontal se refiere a la transmisión de mensajes entre los mismos subordinados y se encuentra vinculada con la formación de los grupos sociales para contribuir al cumplimiento de los objetivos propuestos por áreas, por lo que como indica Ramos et al (2017), esto se efectúa debido a una adecuada comunicación, integración y coordinación de los subordinados; la comunicación organizacional se puede desarrollar entre los miembros de un mismo o distintos departamentos, y va depende del organigrama de la empresa. Se indica que su fin es promover la coordinación y solución de los problemas que se pueden presentar dentro del área de trabajo, ya que, los subordinados coordinan el cumplimiento de las tareas, resolución de conflictos, incrementan la participación de los participantes y propuesta de soluciones a los problemas.

La comunicación horizontal, como señala Ramos et al (2017), tiene elementos personalizados de acuerdo a cada subsistema y se adecua al pensar, sentimientos y preconcepciones que tienen de las personas con las que laboran, evaluando la existencia de la competitividad que existe entre los compañeros de trabajo. Por ello, se indica, se encuentra vinculado con el desarrollo y aprendizaje del equipo, y por eso, se indica que las personas son el elemento esencial de la toda organización, y por las diferencias que presenta cada una, hay ocasiones donde la persona no puede trabajar en equipo, por ello se ha establecido que se considera a la comunicación como una disciplina, que contribuye para el trabajo en equipo y se organice todo lo pertinente al aprendizaje, con la finalidad de realizar una resolución de conflictos y coordinar de los equipos.

En todo tipo de relación existen diferentes factores sociales en los que se desarrollan conflictos por las diferentes conductas se producen de la interacción entre las personas; por ello como indica León (2016), en el ámbito laboral pueden existir diferencias conflictos que puede ser por la presión económica, problemas de discriminación entre los compañero, el desempeño en el cumplimiento de sus actividades designadas, conflictos de liderazgo; pero la resolución de conflicto se define como el proceso que debe implementar diferentes procesos para transformar los aspectos

negativos en experiencias positivas, y esto se realiza a través de la actuación sobre el conflicto y transformarlo en diferentes aspectos que contribuyan para el crecimiento de la empresa.

Además, en la interacción que existe entre las personas, se debe dar en relación en la interacción que deben tener un grupo de personas, que laboran en un mismo ambiente y por ello, como indica Rico et al (2011), la coordinación que deben realizar los miembros de un equipo, son un conjunto de procesos que realiza el líder del equipo para poder aplicar diferentes estrategias y patrones de comportamientos que nos permitan realizar diferentes acciones para el cumplimiento de las metas establecidas a nivel grupal.

La otra variable de estudio en el presente trabajo de investigación es el trabajo en equipo, se define como el conjunto de conocimientos de las funciones que tiene un equipo eficaz y como señala Jara y Espinoza (2017), es una nueva forma de empleo, que es utilizado como un punto clave para poder generar una ventaja competitiva, ya en este nuevo modelo para realizar el trabajo a través las habilidades de interacción y adaptabilidad que tienen las personas para relacionarse con otras personas en muy grupo para desarrollar las mismas tareas.

Existen siete dimensiones para realizar una adecuada competencia del trabajo en equipo; siendo la primera dimensión, se refiere a la planificación de los equipos, donde se consideran el conocimiento de los objetivos y misión de la organización, así como una adecuada asignación del rol más una planificación que son incluidos dentro la dimensión de autogestión, que como indica Stevens y Campion citado por Torrelles et al. (2011) se debe trabajar las tres categorías como análisis de misión del equipo, establecimiento de los objetivos y realizar una adecuada planificación.

Como se indica, se tiene como la primera dimensión que estableció Stevens y Campion a la planificación de equipo, que en el presente trabajo de investigación se ha determinado como la distribución de roles y posiciones, que como indica Aritzeta y Ayestarán (2003), es la distribución

de los patrones a nivel normativo y cultural a un grupo de personas, de acuerdo a los valores, actitudes y conductas que tiene cada persona en el desarrollo de las actividades dentro de una organización de acuerdo a su posición y estatus social. Para lograr una distribución óptima, se tiene que realizar a través del reconocimiento de capacidades y habilidades, que como señala la UNICEF (2020), se refieren a las actitudes que tiene un conjunto de personas para desarrollar diferentes competencias, destrezas, oficio y experiencias para el desarrollo de un conjunto de actividades, y estas habilidades pueden ser innatas y transferibles como las cognitivas, emocionales y sociales.

En el trabajo en equipo, es muy importante la participación de la comunicación, que como indica Aguado (2004), es una interacción transformadora que pasa por un proceso con la finalidad de interactuar o transmitir un conocimiento o un conjunto de ideas a otra persona; y por ello, se considera como un proceso complejo, interdisciplinario y transdisciplinario. Y en el proceso de comunicación que se desarrolla en el equipo de trabajo, también se debe evidencia un debate abierto, que como señala Campi y Pérez (2016), es considerado como una herramienta en la que cada persona comienza a exponer de manera libre, respetuosa y estructurada los contenidos referentes a las metas o el trabajo a realizar, por eso debe ser dirigida por el líder del equipo.

La segunda dimensión que han establecido Stevens y Campion citado por Torrelles et al. (2011), es denominada como una autogestión a la coordinación y cooperación de los equipos, para que se reflejen las relaciones interpersonales y de coordinación para elaborar las dimensiones de tareas relacionadas con comportamiento colaborativo para emplear una adecuada coordinación y cooperación. En cuanto a la tercera dimensión, se refiere a la interacción como elemento indispensable para promover el cumplimiento de las metas, que es conocido como el comportamiento colaborativo para tener una visión detallada de la dimensión de KSA interpersonales. En la cuarta dimensión se refieren al proceso para desarrollar las actividades, con sus respectivas retroalimentaciones, que

son elaborados de acuerdo al rendimiento y a la adaptación de las personas.

De la segunda a la cuarta dimensión que establecen Stevens y Campion, la podemos agrupar como el conjunto de decisiones de colaboración y liderazgo compartido, que como manifiesta Castillo et al. (2017), el trabajo en equipo se encuentra conformado por la decisión de colaboración para realizar las mismas actividades por un grupo de personas que enfrentan diferentes retos en la sociedad que deben tener una trascendencia social y por ello, se debe realizar un liderazgo compartido, que se caracteriza por la designación de manera libre y de conformidad con las habilidades que puede tener una persona, de esta manera realizan una cultura de colaboración en el centro de labores. Y este estilo de liderazgo, tiene como objetivo promover la libertad de opinión y creatividad, que como señala Villamizar (2012), es el ejercicio de manera libre para expresar los conocimientos, dudas y poder transmitir sus habilidades de creación para presentar nuevas alternativas para ejecutar una actividad que debe ser realizada de manera conjunta.

Además, el líder debe atender las necesidades del equipo de trabajo, que como señala Gómez y Acosta (2003), es considerada como un compromiso que tiene el encargado o líder de un equipo, en el que debe respetar y atender las necesidades que tiene su equipo, con el fin de brindarle un adecuado equipo de trabajo. Asimismo, como indica Rodríguez (2022), la autonomía en el trabajo es una herramienta aplicada por el encargado de un equipo para poder lograr las metas que se ha establecido en su entorno laboral, que puede ser por iniciativa propia o conjunta.

En la quinta y sexta dimensión que mencionan Stevens y Campion citado por Torrelles et al. (2011), hace referencia a la resolución de los conflictos y la resolución de los problemas colaborativos que se dan dentro de una organización; las mismas dimensiones se presentan dentro de las relaciones interpersonales y el acoplamiento al equipo de trabajo, y esto se debe prever en las en la dimensión de planificación y toma de decisiones

para resolver los conflictos que se puedan generar a futuro. La última dimensión se encuentra enfocada al ajuste que tienen los equipos para el manejo de los equipos para fortalecer el aspecto de colaboración, orientación que se debe desarrollar dentro de un equipo e innovación.

La resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo agrupan a las tres últimas dimensiones establecidas, que como señala la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) (2013), la resolución de conflictos es un proceso en el que se deben aplicar diferentes enfoques, que se deben aplicar para lograr una eficaz solución, se debe desempeñar las habilidades del líder para conciliar o adoptar posturas que beneficien a la sociedad, para luego poder aplicar las normas de derecho de acuerdo al principio de equidad y usar el poder de coacción de manera adecuada para resolver el conflicto laboral. Pero para aplicar estos enfoques, se deben tener innovadoras, en la que se propongan soluciones inteligentes, que como señala la OIT (2013), la innovación se refiere a las disposiciones de manera flexibles para poderse adaptar a una mejor propuesta para realizar unas acciones ya establecida en el esquema laboral; y en cuanto al trabajo en equipo permite prevenir futuros conflictos y poder entablarse relaciones laborales adecuadas.

Como parte de la resolución de conflictos, se debe evaluar el desempeño de las labores y el cumplimiento de las metas, por cuanto, se debe realizar la gestión del desempeño, como la evaluación de los planes implementados para poder lograr el cumplimiento de las metas establecidas de manera conjunta por un equipo de trabajo, el cual se encuentra conformado por un proceso y lista de tareas a realizar por cada integrante del equipo (OIT, 2013). Todas estas actividades con la finalidad de generar relaciones afectivas, que como señala Hernández (2012), es un proceso formativo donde se interrelaciona la identidad personal y los vínculos que se pueden establecer con otras personas a través de la transmisión de conocimientos y experiencias relacionadas con el aspecto laboral.

Por ello, como señala Reynosa (2016), la comunicación organizacional se

encuentra ligado al trabajo en equipo, ya que comparten ideas desde otro punto de vista para estimular la comunicación abierta con enfoque positivo, para poder contribuir con el desarrollo de la organización. Además, se considera que el trabajo en equipo permite tener equipos eficaces resultados para el crecimiento de la empresa, contribuyendo con la generación de nuevas habilidades y experiencias a sus trabajadores dentro de todos los rangos; por ello, se considera que se contribuye a la mejora del rendimiento, clima laboral y satisfacción personal de los colaboradores para poder desarrollar un trabajo óptimo.

Para finalizar, como indica Treviño y Abreu (2017), el trabajo en equipo es considerado como una forma de organizar a las personas con relación a la motivación, comunicación, liderazgo y participación para el cumplimiento de las metas establecidas, y de esta manera se pueda contribuir con la autonomía para lograr con el cumplimiento de metas y permita adaptarse a los cambios que afronta la empresa u organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

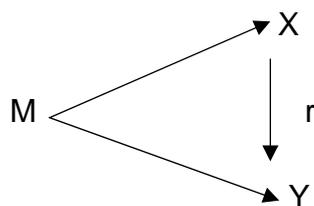
El estudio presente se desarrollará de tipo de investigación básica, ya que, como señala Arias (2012), se procurará contribuir a la creación de nuevas teorías, y de esa manera se incrementa información referente a lo que se encuentra estudiando el investigador, que es sobre la comunicación organización como un predictor del trabajo en equipo.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Además, como señala Hernández y Mendoza (2018), el diseño de investigación será no experimental, al no existir ningún tipo de manipulación de manera intencional a la variable independiente, materia de estudio; asimismo, se cumple con el objetivo de observar o medir los fenómenos que ocurren en cada variable.

En cuanto al nivel de investigación, como señala Gallardo (2017), se aplicará un nivel descriptivo por cuanto se pretende determinar cómo la comunicación, organización influye en la distribución de roles, la toma de decisión y resolución de conflictos como características de un trabajo en equipo, por ello, en el transcurso de la investigación se explicará ambas variables estudiando sus características y particularidades. Además, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se implementa el nivel correlacional causal con un efecto predictivo al plantearse determina la influencia que tiene la variable dependiente sobre la variable independiente, y se realizará a través de la corroboración de la hipótesis de cada objetivo establecido en la presente investigación.

Su diagrama es:



Donde:

M: Muestra de plana docentes y directivos

X: Comunicación Organizacional

Y: Trabajo en equipo

r: Correlación causal

### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable independiente cualitativa:** Comunicación organizacional

- **Definición conceptual:**

Es considerado como el eje de estudio para el desarrollo de un análisis y propuestas de solución para el desarrollo de la interacción de las personas dentro de una organización y su proyección hacia el público (Garrido & Putnam, 2018).

- **Definición operacional:**

Es el reflejo de la interacción que tienen los trabajadores de una empresa, con la finalidad de generar un gran clima laboral y poder proyectar una mejor imagen institucional para sus posibles clientes o socios.

- **Dimensiones 1:** Comunicación Ascendente, es la transmisión de un mensaje emitido por los subordinados a los superiores en la escala organizacional, se dan en escenario en la que se formula interrogantes para absolver dudas, para brindar una adecuada retroalimentación y brinden las sugerencias pertinentes (Ladino, 2017).

- **Indicadores:**

- Solución de dudas: Resolver un problema, interrogante sobre un determinado y de esta manera dejando de existir un futuro problema (RAE, 2022).
- Retroalimentación: Es un proceso en el que transmiten todas las sugerencias e inquietudes que puede tener el receptor del mensaje

(Valdivia, 2014)

- Participación: Es el actuar de una persona para ser parte de cualquier actividad que se esté desarrollando (RAE, 2022).

- **Dimensiones 2:** Comunicación Descendente es la emisión de los mensajes, emiten los superiores a los subordinados de una empresa, teniendo como principales emisores a todos los supervisores en el esquema organizacional y todos los receptores son los subordinados (Zapata, 2004).

- **Indicadores:**

- Información: Es el acto de informar o transmitir un mensaje de una oficina a otra, en la que se permite ampliar conocimiento respecto a un tema (RAE, 2022).
- Conocimiento de los Objetivos: Es la base que toman en cuenta los docentes y las personas relacionadas con la educación para promover un espíritu crítico en su formación, para poder contribuir con el crecimiento de la sociedad (Piñeros, 2014).
- Motivación y apoyo: es una herramienta fundamental que le permite al trabajador desarrollar esfuerzos para realizar diferentes actividades para alcanzar una meta establecida por la empresa, y entre las motivaciones que debe tener un trabajador es la relaciones que existen entre el ambiente laboral en el que se debe interactuar a trabajar con un apoyo entre el equipo para convivir en un clima organizacional óptimo (Galván, 2017)

- **Dimensiones 3:** Comunicación Horizontal, es la transmisión de mensajes entre los mismos subordinados y se encuentra vinculada con la formación de los grupos sociales para contribuir al cumplimiento de los objetivos propuestos por áreas (Ramos et al., 2017).

- **Indicadores:**

- Resolución de conflictos: Es el proceso que debe implementar diferentes procesos para transformar los aspectos negativos en experiencias positivas, y esto se realiza a través de la actuación sobre el conflicto y transformarlo en diferentes aspectos que contribuyan para el crecimiento de la empresa (León, 2016).

- Coordinación: Es un conjunto de procesos que realiza el líder del equipo para poder aplicar diferentes estrategias y patrones de comportamientos que nos permitan realizar diferentes acciones para el cumplimiento de las metas establecidas a nivel grupal (Rico et al., 2011).
- **Escala de medición:** La escala de medición se efectuó a través de la escala Likert

### **Variable dependiente cualitativa: Trabajo en equipo**

- **Definición conceptual:**

Es una nueva forma de empleo, que es utilizado como un punto clave para poder generar una ventaja competitiva, ya en este nuevo modelo para efectuar el trabajo a través las habilidades de interacción y adaptabilidad que tienen las personas para relacionarse con otras personas en muy grupo para desarrollar las mismas tareas (Jara y Espinoza, 2017).

- **Definición operacional:**

Es una manera de cumplir con los objetivos de la empresa de manera conjunta de todos los trabajadores, asignando las actividades a desarrollar, así como implementar las decisiones con las opiniones que todos los trabajadores brinden, y de esta manera tener un buen trabajo en equipo.

- **Dimensiones 1:** Distribución de roles y posiciones: es la distribución de los patrones a nivel normativo y cultural a un grupo de personas, de acuerdo a los valores, actitudes y conductas que tiene cada persona en el desarrollo de las actividades dentro de una organización, de acuerdo a su posición y estatus social (Aritzeta & Ayestarán, 2003).

- **Indicadores:**

- Reconocimiento de capacidades y habilidades: las actitudes que tiene un conjunto de personas para desarrollar diferentes competencias, destrezas, oficios y experiencias para el desarrollo de un conjunto de actividades (UNICEF, 2020).

- Comunicación: Es una interacción transformadora que pasa por un proceso con la finalidad de interactuar o transmitir un conocimiento o un conjunto de ideas a otra persona (Aguado, 2004).
- Debate abierto: una herramienta en la que cada persona comienza a exponer de manera libre, respetuosa y estructurada los contenidos referentes a las metas o el trabajo a realizar (Campi & María, 2016).
- **Dimensiones 2:** Decisiones de colaboración y liderazgo compartido: Es la predisposición que puede tener una persona para realizar las mismas actividades por un grupo de personas que enfrentan diferentes retos en la sociedad, que deben tener una trascendencia social y por ello, se debe realizar un liderazgo compartido, que se caracteriza por la designación de manera libre y de conformidad con las habilidades que puede tener una persona (Castillo et al., 2017)
- **Indicadores:**
  - Libertad de opinión y creatividad: es el ejercicio de manera libre para expresar los conocimientos, dudas y poder transmitir sus habilidades de creación para presentar nuevas alternativas para ejecutar una actividad (Villamizar, 2012).
  - Atención a las necesidades: es considerada como un compromiso que tiene el encargado o líder de un equipo, en el que debe respetar y atender las necesidades que tiene su equipo (Gómez & Acosta, 2003).
  - Autonomía: es una herramienta aplicada por el encargado de un equipo para poder lograr las metas que se ha establecido en su entorno laboral (Rodríguez, 2022).
- **Dimensiones 3:** Resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo: Es un proceso en el que se deben aplicar diferentes enfoques, que se deben aplicar para lograr una eficaz solución (OIT, 2013).
- **Indicadores:**
  - Innovación y soluciones inteligentes: Son las disposiciones de manera flexible para poderse adaptar a una mejor propuesta para realizar unas acciones ya establecidas en el esquema laboral (OIT, 2013).

- Evaluación de desempeño y cumplimiento de metas: la evaluación de los planes implementados para poder lograr el cumplimiento de las metas establecidas de manera conjunta por un equipo de trabajo (OIT, 2013).
- Relaciones efectivas: es un proceso formativo donde se interrelaciona la identidad personal y los vínculos que se pueden establecer con otras personas a través de la transmisión de conocimientos (Hernández J. , 2012).
- **Escala de medición:** La escala de medición se realizará a través de la escala Likert

Operacionalización (Ver anexo 2)

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

#### **3.3.1 Población**

Según Ñaupas et al. (2018), la población de una investigación debe encontrarse conformada por las unidades materia de investigación, se encuentran diferenciadas por la contribución que se tiene a la investigación. Por ello, en el presente estudio se tendrá como población los docentes que se encuentren laborando y en planilla de la Escuela técnica Policial La Unión, Piura que son un total de 129 docentes.

- **Criterios de inclusión:**
  - Docentes con contrato dentro de planilla del instituto a tiempo parcial.
  - Docentes con contrato dentro de planilla del instituto a tiempo completo.
  - Directivo de cada área del instituto
- **Criterios de exclusión**
  - Docentes con contratos temporales sin inclusión a planilla laboral
  - Personal administrativo
  - Pasantes o auxiliares

### **3.3.2 Muestra**

En la obtención de la muestra de la presente investigación se utilizará una muestra tipo censal, es decir, se trabajará con la totalidad de la población considerada en la investigación, por lo cual se tiene 129 docentes que se encuentren laborando y en planilla de la Escuela técnica Policial La unión, Piura.

### **3.3.3 Muestreo**

Dado que no es posible tomar una muestra aleatoria debido al tamaño de la población, la estrategia de muestreo utilizada para llevar a cabo el siguiente estudio es no probabilística, o conocida también como muestreo no aleatorio.

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

Para el desarrollo del estudio se aplicará una encuesta, que nos permitirá recopilar los datos informativos de la muestra para ambas variables de investigación, el cómo indica Gallardo (2017), este instrumento permite al investigador poder procesar la información adquirida a través de las preguntas establecidas.

La herramienta utilizada en el estudio será el cuestionario de a través de las interrogantes diseñadas y estructuradas con opción de Likert, como indica Gallardo (2017), nos permitirá evaluar y analizar a través de interrogantes de cada variable a la población de estudio.

Con respecto a comportamiento organizacional el un cuestionario con escala Likert y se encuentra conformado por 18 ítems, que se encuentran distribuidos dos ítems por cada indicador de las dimensiones establecidas que tiene las dimensiones como dimensión la comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación organizacional.

Con respecto al trabajo en equipo se aplicará un cuestionario conformado por 18 ítems con escala de Likert, en el que se tiene 6 ítems cada dimensión que son sobre la distribución de roles y posiciones, decisiones de

colaboración y liderazgo compartido, y Resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo.

### **Validez del contenido**

Para verificar la autenticidad del estudio, se validará la herramienta de recolección por tres profesionales especializados en administración de la educación, los cuales deberán analizar cada dimensión con sus respectivos indicadores que se le ha asignado a cada variable para evaluar la coherencia de la herramienta que se aplicará.

### **Confiabilidad**

Se realizará una aplicación de la herramienta como un análisis de prueba a 10 docentes de un instituto técnico superior de Piura, con la finalidad de otorgar un grado de fiabilidad a cada instrumento mediante la aplicación del SPSS 25 a través de la aplicación del método de Alfa de Cronbach.

## **3.5 Procedimientos**

Al comenzar el estudio se solicitará la autorización de los entes y personas correspondientes, y para ello, se ha escogido la información a través de la compilación de artículos, libros y tesis publicadas a nivel mundial, internacional y nacional, que se aplicará a través del cumplimiento de una estructura brindada por la universidad. Y el procedimiento para la recolección de la información, así como de los datos, se efectuará a través de una encuesta que será podrá ser aplicada a través de los diversos medios electrónicos que existan como la plataforma Zoom, Google Meet, Correo electrónico, WhatsApp, entre otros. Del mismo modo, se procedió con la recolección de datos una vez fueron emitidos la autorización por parte de la empresa para llevar la investigación a cabo, así como la validación y medición de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Después de la recolección de información a través del cuestionario se deberá realizar un orden de manera adecuada para su posterior procesamiento a través del SPSS, y su posterior análisis estadístico, para la obtención de una correcta construcción y elaboración de las tablas y figuras de frecuencias y porcentajes por cada una de las variables y dimensiones de la investigación, y se realizó un análisis tanto descriptivo como inferencial, éste último para validar la prueba de hipótesis los cuales serán evaluados mediante la regresión lineal simple entre variables y entre la variable comunicación organizacional con cada una de las dimensiones de la variable trabajo en equipo.

### **3.7 Aspectos Éticos**

La presente investigación se efectuará respetando los parámetros establecidos por mi casa de estudio, la Universidad César Vallejo; asimismo, se respetará el derecho de autor, la propiedad intelectual, información recopilada que será considerada como la base de investigación, por lo que, se apreciará con el programa Turnitin.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Se puede apreciar, que 39 docentes consideran en una amplia mayoría que el nivel de la comunicación organizacional se encuentra en un nivel medio (40.2%); además se puede apreciar que 33 de ellos consideran que la comunicación organizacional se encuentra en un nivel bajo (34,0%) y solo 25 docentes consideran que la comunicación organizacional se encuentra en un nivel alto (25.8%).

**Tabla 1.**

*Descripción de la variable y dimensiones de la Comunicación Organizacional*

Variable y dimensiones	Niveles	Frec.	Porc. %
Comunicación organizacional	Bajo	33	34
	Medio	39	40.2
	Alto	25	25.8
	Total	97	100
Comunicación ascendente	Bajo	40	41.2
	Medio	32	33
	Alto	25	25.8
	Total	97	100
Comunicación descendente	Bajo	47	48.5
	Medio	28	28.9
	Alto	22	22.7
	Total	97	100
Comunicación horizontal	Bajo	51	52.6
	Medio	32	33
	Alto	14	14.4
	Total	97	100

*Nota:* Elaborado por autor con base de datos obtenida del cuestionario

La dimensión que se refiere a la Comunicación Ascendente, se puede apreciar que el 41.2% considera que se encuentra en un nivel bajo, el 33,0% se encuentra en un nivel medio y solo el 25.8% de los docentes consideran que se encuentra en un nivel alto.

**Tabla 2.**

*Descripción de la variable y dimensiones del Trabajo en Equipo*

Variable y dimensiones	Niveles	Frec.	Porc. %
Trabajo en equipo	Bajo	48.5	48.5
	Medio	19.6	19.6
	Alto	32	32
	Total	100	100
Distribución de roles y posiciones	Bajo	39	40.2
	Medio	29	29.9
	Alto	29	29.9
	Total	97	100
Decisiones de colaboración y liderazgo compartido	Bajo	54	55.7
	Medio	18	18.6
	Alto	25	25.8
	Total	97	100
Resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo	Bajo	62	63.9
	Medio	17	17.5
	Alto	18	18.6
	Total	97	100

*Nota.* Elaborado por autor con datos obtenidos del cuestionario

De acuerdo con lo obtenido de la variable trabajo en equipo, se puede apreciar que el 48.5% de los docentes considera que se encuentra en un nivel bajo, el 19.6% en un nivel, medio y el 32% en un nivel alto.

## 4.2 Análisis inferenciales

Los resultados mostraron que las variables no cumplen una tendencia normal, por lo que se ha procedido a realizar el análisis mediante la regresión logística ordinal (Ver Anexo 04), arrojando los siguientes resultados:

### Hipótesis general:

Hi: El Planteamiento de un modelo funcional configurado por la variable comunicación organizacional explica la influencia sobre la variable trabajo en equipo.

H0: El Planteamiento de un modelo funcional configurado por la variable comunicación organizacional no explica la influencia sobre la variable trabajo en equipo.

### Prueba de bondad de ajuste del modelo global

Hi: El modelo global no se configura con tan solo una constante

H0: El modelo global se configura con tan solo una constante

**Tabla 3.**  
**Prueba de bondad de ajuste del modelo global**

Modelos	Log. de verosimilitud -2	Chi-2cuadrado	grl	Sign.
Sólo intersección	112.869			
Final	0.000	112.869	3	0.000

Nota: Función de enlace: Logit.

La tabla 3 al mostrar valor  $\chi^2 = 112.869$  y  $p < 0.05$  Existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, es decir el modelo global no se configura con tan solo una constante.

## Prueba de bondad de ajuste del modelo con adecuación de datos

Hi: El ajuste del modelo no se adecua a los datos

H0: El ajuste del modelo se adecúa a los datos

**Tabla 4.**

*Prueba de Bondad de ajuste de adecuación de datos*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2.711	6	0.844
Desvianza	2.989	6	0.810

Nota: Función de enlace: Logit.

Según resultados observados en la tabla 7, existe evidencia estadística con niveles críticos,  $p = 0,844$  y  $p = 0,810$  ( $p > 0,05$ ) para aceptar la hipótesis nula, es decir, hubo adecuación de datos para el planteamiento de un modelo de (variable independiente)

**Tabla 5.**

*Pseudo R cuadrado*

Estadístico	R cuadrado
Cox - Snell	0.688
Nageelkerke	0.789
Mc-Fadden	0.567

Nota: Función de enlace: Logit.

De acuerdo con el pseudo R cuadrado en la tabla 8, el coeficiente de Nagelkerke es de 0.789, lo cual implica que la comunicación organizacional explica en un 78.9% su influencia sobre el trabajo en equipo.

### Prueba de Hipótesis Específica 1:

H0= La comunicación organizacional no influye significativamente en los roles y posiciones de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

H1= La comunicación organizacional influye significativamente en los roles y posiciones de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

**Tabla 6.**

*Datos del ajuste del modelo de la dimensión roles y posiciones con la variable comunicación organizacional.*

Modelos	Log. de verosimilitud -2	Chi-2cuadrado	grl	Sign.
Sólo intersección	320.743			
Final	169.711	151.032	1	0.000

Nota: Función de enlace: Logit.

La tabla sobre la información de ajuste del modelo demuestra que el modelo se ajusta perfectamente, puesto que tienen una significancia menor a 0.05.

**Tabla 7.**

*Bondad para ajustes.*

	Chi-2cuadrado	grl	Sign.
Pearson.	141.788	129	0.208
Desvianza.	113.582	129	0.831

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla de bondad de ajuste, se puede apreciar que, tanto para Pearson como para la Desvianza de la prueba de Chi cuadrado, la significancia es mayor a 0.05 lo cual indica que el modelo hallado es óptimo.

**Tabla 8.**  
*Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox - Snell	0.789
Nageelkerke	0.800
Mc-Fadden	0.359

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con el pseudo R cuadrado, se puede apreciar de acuerdo al modelo Nagelkerke que el R cuadrado es de 0.800, lo cual indica que la variable comunicación organización explica en un 80.0% a la varianza de la variable trabajo en equipo.

## Prueba de Hipótesis Específica 2:

H0= La comunicación organizacional no influye significativamente en las decisiones de colaboración y liderazgo compartido de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

H1= La comunicación organizacional influye significativamente en las decisiones de colaboración y liderazgo compartido de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

### Tabla 9.

*Datos del ajuste del modelo de la dimensión decisiones de colaboración y liderazgo compartido con la variable comunicación organizacional*

Modelos	Log. de verosimilitud -2	Chi-2cuadrado	grl	Sign.
Sólo intersección	319.122			
Final	199.466	119.655	1	0.000

Nota: Función de enlace: Logit.

La tabla sobre la información de ajuste del modelo demuestra que el modelo se ajusta perfectamente, puesto que tienen una significancia menor a 0.05.

### Tabla 10.

*Bondad para ajustes*

	Chi-2cuadrado	grl	Sign.
Pearson	173.190	129	0.600
Desvianza	145.300	129	0.155

Nota: Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla de bondad de ajuste, se puede apreciar que tanto para Pearson como para la Desvianza de la prueba de Chi cuadrado, la significancia es mayor a 0.05 lo cual indica que el modelo hallado es óptimo.

**Tabla 11.**

*Pseudo R cuadrado*

	Pseudo R cuadrado
Cox - Snell	0.709
Nageelkerke	0.718
Mc-Fadden	0.285

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con el pseudo R cuadrado, se puede apreciar de acuerdo al modelo Nagelkerke que el R cuadrado es de 0.718, lo cual indica que la variable comunicación organización explica en un 71.8% a la varianza de la variable trabajo en equipo.

### Prueba de Hipótesis Específica 3:

H0= La comunicación organizacional no influye significativamente en la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

H1= La comunicación organizacional influye significativamente en la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

**Tabla 12.**

*Datos del ajuste del modelo de la dimensión resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo con la variable comunicación organizacional*

Modelos	Log. de verosimilitud -2	Chi-2cuadrado	grl	Sign.
Sólo intersección	293.927			
Final	160.933	132.993	1	0.000

Función de enlace: Logit.

La tabla sobre la información de ajuste del modelo demuestra que el modelo se ajusta perfectamente, puesto que tienen una significancia menor a 0.05.

**Tabla 13.**

*Bondad para ajustes*

	Chi-2cuadrado	grl	Sign.
Pearson.	188.741	103	0.083
Desviianza.	124.773	103	0.071

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla de bondad de ajuste, se puede apreciar que tanto para Pearson como para la Desviación de la prueba de Chi cuadrado, la significancia es mayor a 0.05 lo cual indica que el modelo hallado es óptimo.

**Tabla 14.**  
*Pseudo R cuadrado*

P-seudo R-cuadrado	
Cox - Snell	0.746
Nageelkerke	0.764
Mc-Fadden	0.367

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con el pseudo R cuadrado, se puede apreciar de acuerdo al modelo Nageelkerke que el R cuadrado es de 0.764, lo cual indica que la variable comunicación organización explica en un 76.4% a la varianza de la variable trabajo en equipo.

## V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados obtenidos en el procesamiento de la información obtenida en la presente investigación y de acuerdo con los objetivos e hipótesis, se determina lo siguiente, considerando el objetivo general: determinar la influencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de los docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

De lo obtenido se pudo determinar que la variable comunicación organizacional se encuentra en un nivel bajo con un 34%, en un nivel medio en un 40.2% y en un nivel alto en un 25.8%. Como se puede apreciar cerca de la mitad de los docentes considera que la comunicación organizacional está en un nivel medio, esto se suma a aquellos docentes que consideran en un nivel bajo en un 34% por lo que la comunicación entre los docentes no es la mejor debido a que una pequeña minoría considera que se encuentra en un nivel alto. Estos resultados no coinciden con Gutiérrez (2020) quien determinó que el nivel de comunicación organizacional en la institución educativa donde realizó el estudio fue considerada como buena en un 60%, mientras que en la presente investigación fue de apenas 25.8%, esto puede deberse a que en el trabajo de Gutiérrez (2020) halló que los determinantes fueron la consecución de objetivos y la visión compartida, dándoles una mayor claridad hacia donde apunta la organización. También coinciden con Rojas (2021) quien en su estudio halló que el 50% de los trabajadores perciben como regular la comunicación interna y 63% como moderado el trabajo en equipo, mientras que en esta investigación la comunicación organizacional se halla en un nivel medio con un 40.2%, aproximándose bastante a los resultados de Rojas (2021); sin embargo, en el trabajo en equipo no coinciden los resultados que en esta investigación se encuentra en un 19.59%.

La hipótesis general indica que La comunicación organizacional influye positivamente en el trabajo de equipo de los docentes en un instituto técnico superior, Piura, 2022.; se pudo determinar que la variable comunicación organizacional influye significativamente en la variable trabajo en equipo con un p valor menor a 0.05; en donde la comunicación explica al trabajo en equipo en un 0.789 (78.9%).

La contrastación de la hipótesis coincide con los obtenidos con Hassan (2019) quién halló un  $R^2$  de 0.962 entre la comunicación, confianza y liderazgo influye en el desempeño organizacional, puesto que el trabajo en equipo y aspectos como la comunicación son factores determinantes para formar un alto nivel de desempeño organizacional.

Además, se complementan con Shouvik y Wamique (2018), quienes hallaron una relación explicativa entre el trabajo en equipo con la calidad de la productividad y el rendimiento laboral en el trabajo con un coeficiente de regresión de 0.823, indicando de este modo que el trabajo en equipo es importante para toda estructura organizacional puesto que si no se toma en consideración podría afectar el 82.3% de la productividad de un equipo o del personal. Asimismo, Vasiliki et al. (2022) indica que hay una diferencia en la comunicación organizacional entre hombres y mujeres, puesto que halló que la diferencia de medias fue de 2.01, si bien no se halló la diferencia entre el género en el presente estudio, estos datos podrían complementar lo hallado por el autor antes mencionado.

Los resultados también coinciden con Rojas (2021), quien halló una relación entre la comunicación interna con el trabajo en equipo con un coeficiente de 0.562; mientras que en el presente estudio es de 0.789, siendo una correlación aún más fuerte.

Así mismo, con los resultados obtenidos en el procesamiento de la información y de acuerdo al objetivo específico: determinar la incidencia entre la comunicación organizacional y la distribución de roles y posiciones de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022. La hipótesis específica 1 indica que La comunicación organizacional influye significativamente en la distribución de roles y posiciones de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022; se pudo determinar que la variable comunicación organizacional influye significativamente en la dimensión distribución de roles y posiciones con un  $p$  valor menor a 0.05, donde la comunicación organizacional explica la distribución de roles y posiciones en 0.800.

La contrastación de la hipótesis coincide con De la Cruz (2020), quién halló que los roles administrativos y la comunicación interna se relacionan, además ambas inciden en la producción laboral, por lo que asevera que es importante que las posiciones administrativas mantengan un rol comunicativo con los docentes

para que esta no llegue a un nivel bajo y se mantengan altos niveles de productividad.

Así mismo, con los resultados obtenidos en el procesamiento de la información y de acuerdo al objetivo específico: hallar la incidencia entre la comunicación organizacional y las decisiones de colaboración y liderazgo compartido de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022. La hipótesis específica 2 indica que La comunicación organizacional influye significativamente en las decisiones de colaboración y liderazgo compartido de la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022; se pudo determinar que la variable comunicación organizacional influye significativamente en la dimensión decisiones de colaboración y liderazgo compartido con un p valor menor a 0.05, donde la comunicación organizacional explica las decisiones de colaboración y liderazgo compartido en 0.718.

La contrastación de la hipótesis coincide con Hassan (2019) quién afirma que el liderazgo (junto con la comunicación y confianza) es un factor clave que incide en el desempeño organizacional, por lo que es importante mantener una figura de liderazgo si se desea mantener, en el caso del presente estudio, un alto nivel de comunicación organizacional como los que se hallaron en el presente estudio donde más del 60% considera que el nivel de comunicación organizacional se encuentra en un nivel de medio para abajo. Los resultados obtenidos también guardan relación con Usman (2019) quien afirma que mientras mayor sea la comunicación entre el jefe directo con sus trabajadores favorece al clima laboral y mejora la cultura organizacional.

Otro autor que coincide con los resultados del presente trabajo es Coello (2022) halló que una buena comunicación influye en el compromiso organizacional con un coeficiente de correlación de 0.423 y una significancia bilateral de 0.045; puesto que en el presente trabajo si bien no se tomó en consideración la variable compromiso organizacional, en las decisiones y liderazgo forman parte de dicho compromiso, siendo significativas con la comunicación organizacional.

Así mismo, con los resultados obtenidos en el procesamiento de la información y de acuerdo al objetivo específico: analizar la incidencia entre la comunicación organizacional y la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022. La hipótesis específica 3

indica que La comunicación organizacional influye significativamente en la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022; se pudo determinar que la variable comunicación organizacional influye significativamente en la dimensión resolución de conflictos y evaluación con un p valor menor a 0.05, donde la comunicación organizacional explica las decisiones de colaboración y liderazgo compartido en 0.764.

La contrastación de la hipótesis coincide con Romero et al. (2020) quien en su estudio halló que la comunicación organizacional se relaciona con la plana docente (y administrativos), puesto que, a pesar de que en su estudio todos los docentes eran de colegios estatales, no todas llevaban un mismo nivel de comunicación organizacional, lo cual se enfatiza la importancia del personal administrativo.

Estos resultados también concuerdan con Mehmet (2020) quien en su estudio identificó una relación entre las habilidades comunicativas de los administradores escolares y el silencio organizativo, puesto que indica que el silencio es un aspecto negativo por parte de los trabajadores, puesto que estos son adversos o poco participativos con respecto a las actividades académicas, así como también con la resolución de conflictos, debido a que ante cualquier situación asienten sin objetar, motivo por el cual se requiere mejorar el nivel de comunicación en la organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la comunicación organizacional influye en un 78.9% en el trabajo en equipo, demostrando que una buena comunicación organizacional beneficia el trabajo de equipo de los docentes en un instituto técnico superior, Piura, 2022.
2. La comunicación organizacional influye en un 80.0% en la distribución de roles y posiciones, se afirma por tanto, que la comunicación organizacional es esencial para una correcta distribución de roles y posiciones en la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.
3. La comunicación organizacional incide en un 71.8% en las decisiones de colaboración y liderazgo compartido, demostrado así, que una buena comunicación organizacional trae consigo la toma de mejores decisiones de colaboración y liderazgo compartido ya que favorece el intercambio de opiniones en la plana docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.
4. Por último, la comunicación organizacional influye en un 76.4% en la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo, afirmando de esta manera que una buena comunicación organizacional propicia a una mejor resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al área administrativa mejorar sus niveles de comunicación organizacional, puesto que como se evidencio en los resultados, ésta incide en el trabajo en equipo, lo cual puede perjudicar al instituto técnico superior en la colaboración entre docentes por la falta de comunicación que se viene evidenciando en la institución
2. Se recomienda al personal administrativo que se distribuyan correctamente los roles y posiciones de los docentes para fomentar la comunicación organizacional en la institución, debido a que de ello dependerá el flujo correcto de información tanto en los niveles horizontales, como verticales.
3. Se recomienda al personal administrativo crear dinámicas con los docentes con la finalidad de desarrollar el sentido de solidaridad y colaboración entre docentes, además de fomentar el liderazgo en cada uno de ellos.
4. Se recomienda al área de recursos humanos crear ambientes controlados o reuniones de manera periódicas para hacer partícipes a los docentes sobre los conflictos, aportes u observaciones que puedan tener los docentes con sus superiores, etc.

## REFERENCIAS

- Aguado, J. (2004). *Introducción a las teorías de la información y la comunicación*. Murcia: Universidad de Murcia. Obtenido de <https://bit.ly/2Qs1EdI>
- Arce, D. (20 de Octubre de 2020). *Profesores en la pandemia, ¿cómo enfrentar los principales desafíos?* Obtenido de *América economía*: <https://bit.ly/3nIBhHL>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Aritzeta, A., & Ayestarán. (2003). *Aplicabilidad de la teoría de los roles de equipo de Belbin: Un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo*. *Rev. de Psicol. Gral. y Aplic.*, 61-75. Obtenido de <https://bit.ly/3c1RHIX>
- Becerra, K. (2022). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa La Casita de Nany*. Universidad Peruana de los Andes, Lima, San Miguel. Obtenido de <https://bit.ly/3l8h4yv>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Campi, W., & María, P. (2016). *Mooc Debate abierto*. Universidad Virtual de Quilmes. Obtenido de <https://bit.ly/3uH3hcL>
- Castellano, L., & Ramírez, F. (2006). *La presencia de la comunicación en los principios básicos organizacionales de la Universidad del Zulia*. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 89-108. Obtenido de <https://bit.ly/3nMhj9b>
- Castillo, P., Puigdemívol, I., & Antúnez, S. (2017). *El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizaje*. *Estudio Pedagógicos*, 41-59. Obtenido de <https://bit.ly/3z0deEJ>
- Charry, H. (2018). *The management of internal communication and the organizational climate in the sector public*. *Comuni@cción*, 25-34. Obtenido de <https://bit.ly/2BrOMxY>
- Coello, M. (2022). *Comunicación efectiva y su influencia en el compromiso organizacional de docentes en una institución educativa*, Palenque. Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de <https://bit.ly/3yqrkir>
- Contreras, O., & Garibay, N. (2020). *Organizational communication: History*,

- development and perspectives of a concept in constant development in Latin America. In Mediaciones de la Comunicación, 15(2), 43-70. doi:<http://doi.org.10.18861/>*
- Cuevas. (08 de Junio de 2022). *Innovación de servicios* . Obtenido de *Diario de Centro América*: <https://bit.ly/3zPHW48>
- De la Cruz, M. (2020). *Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://bit.ly/3NrDZ8Z>
- El regional Piura. (17 de Febrero de 2020). *Solo cinco institutos superiores tienen licenciamiento en la región Piura*. Obtenido de *El regional Piura*: <https://bit.ly/3tQInst>
- Flores, I. (2012). *Management in professional communication. Anuario electrónico de estudios en Comunicación Social Disertaciones*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4773516.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación (1 ed.)*. Huancayo: Universidad continental. Obtenido de <https://bit.ly/3ucct8O>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Universidad Continental.
- Galván, M. (Enero de 2017). *Motivación Laboral*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 4. Obtenido de <https://bit.ly/3uEa1bu>
- García, B. (10 de Mayo de 2021). *Formas de aumentar tus habilidades de liderazgo durante el COVID*. Obtenido de <https://bit.ly/3N8mrPc>
- Garrido, F., & Putnam, L. (2018). *Comunicación Organizacional 2.0*. México: Comuniteca 2018. Obtenido de <https://bit.ly/3nJeztj>
- Garrido, F., Goldhaber, G., & Putnam, L. (2022). *Fundamentos de Comunicación Organizacional* . Colombia: Organizational Communication Global Network.
- Gómez, A., & Acosta, H. (2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. ACIMED, <https://bit.ly/2LmmfQ5>.
- Gutierrez, K. (2020). *Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en la Institución Educativa N°1225 “Mariano Melgar” – Santa Anita*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://bit.ly/3HZ2oSk>
- Hassan, K. (2019). *The relationship between Teamwork and Organizational performance: Experience from community base secondary schools in dar-es-*

- Salaam. 1(1), 180-196.
- Hernández, G. (2021 de Diciembre de 2021). *Nuevas tendencias en la comunicación organizacional*. Obtenido de *El Nacional*: <https://bit.ly/3y85BMc>
- Hernández, J. (2012). *Emotional relations and the subjectification and identity formation process in high school*. *Perfiles educativos*, 116-131. Obtenido de <https://bit.ly/3ARVvk8i>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hervis, E. (20 de Junio de 2018). *Estudio alerta sobre crítica falta de tiempo de los docentes del país*. *The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America*, 1-25. Obtenido de G5 Noticias: <https://bit.ly/39lfoPp>
- Informe Belmont. (2013). *Revista Medica Herediana*, 1-11. Obtenido de <https://bit.ly/3OMktWt>
- Jara, M., & Espinoza, M. (2017). *El liderazgo y los equipos de trabajo*. V Congreso científico internacional TUS 2017, 1-12.
- Ladino, P. (2017). *Comunicación organizacional*. Bogotá: Fondo Editorial Areandino. Obtenido de <https://bit.ly/3OQ8ZAP>
- León, C. (2016). *La gestión de conflictos en las organizaciones complejas*. *Universidad Internacional de Andalucía*, 4-60. Obtenido de <https://bit.ly/2TQ4OYO>
- Martínez, E., Hernández, T., Torres, D., García, M., & Montaña, O. (2017). *The communicational reality, leadership and work climate of the small textile industrial enterprise in the state of Hidalgo*. *Revista Geon*, 76-90. Obtenido de <https://bit.ly/3HYhIhW>
- Mehmet, D. (2020). *School Administrators' Communication Skills as a Predictor of Organizational Silence*. *Inquiry in education*, 12(1), 1-21. Obtenido de <https://bit.ly/3Au5nR9>

- Muñoz, D., & Valencia, J. (2017). *Organizational communication roles in knowledge management: based on Antioquia large company's experiences opportunities and challenges*. *Poliantea*, 125-140. Obtenido de <https://bit.ly/3QRrTZO>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- OIT. (2013). *Sistema de Resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño*. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT. Obtenido de <https://bit.ly/2B5h0Rt>
- Pieró, J., & Bresó, I. (2012). *La comunicación en las organizaciones: Una aproximación desde el modelo de análisis multifacético para la gestión y la intervención organizacional (modelo Amigo)*. *Revista Persona*, 41-70. Obtenido de <https://bit.ly/3Nk9zpa>
- Pineda, A. (2020). *Organizational communication in business management: Challenges and opportunities in the digital scenario*. *Revista GEON*, 11-25. doi:<https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Piñeros, I. (2014). *El conocimiento objetivo como base para la educación según Karl R. Popper*. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 189-197. Obtenido de <https://bit.ly/3uro5Fa>
- RAE. (06 de Julio de 2022). *Información*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/informaci%C3%B3n>
- RAE. (05 de Julio de 2022). *Participación*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/participaci%C3%B3n>
- RAE. (06 de Julio de 2022). *Solucionar*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/solucionar>
- Ramos, W., Paredes, M., Teran, P., & Lema, L. (2017). *Comunicación Orgnaizacional*. Guayaquil: Grupo Compás. Obtenido de <https://bit.ly/3A7cTB2>
- Reyes, N. (2019). *La gestión administrativa y la comunicación organizacional en la imagen institucional de una universidad privada de Lima*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://bit.ly/3OueS6F>
- Reynosa, E. (2016). *Trabajo en equipo. Reflexiones para un mejor desempeño*.

- Múnich:GRIN Verlag GmbH, 1-12. doi:<http://d-nb.info/1103962280>
- Rico, R., Sánchez, M., Gil, F., María, C., & Taberner, C. (2011). Coordination processes in work teams. *Papeles del Psicólogo*, 59-68. Obtenido de <https://bit.ly/3Rve4kb>
- Rivera, A., Rojas, L., Ramírez, F., & Álcarez, T. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 32-48. Obtenido de <https://bit.ly/2n52GBV>
- Rodríguez, H. (21 de Marzo de 2022). Autonomía en el trabajo: los beneficios de la flexibilidad laboral. Obtenido de Crehana: <https://bit.ly/3PgDjo8>
- Rojas, H. (2021). Comunicación interna y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Huaura. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima, Huaura. Obtenido de <https://bit.ly/3l3PjXH>
- Romero, C., Novikova, O., Jaramillo, J., Parra, A., & Romero, P. (2020). Organizational communication between teachers and managers: comparative analysis of Colombian institutions. *Revista espacios*, 41(30), 80-95. Obtenido de <https://bit.ly/3bDJevZ>
- Shouvik, S., & Wamique, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22. Obtenido de <https://bit.ly/3xWvI7i>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., & Cela, J. (2011). Teamwork competence: Definition and categorization. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 329-344. Obtenido de <https://bit.ly/2n2jQ3r>
- Treviño, N., & Abreu, J. (2017). Teamwork, Working Groups and the Competence Perspective. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 405-422. Obtenido de <https://bit.ly/3HYfFua>
- UNICEF. (2020). Importancia del desarrollo de habilidades transferibles en América Latina y el Caribe. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Obtenido de <https://uni.cf/3yXkKai>
- UNIR. (27 de Mayo de 2022). La imparable transformación digital de la enseñanza, el argumento clave en el Congreso “Los Futuros de la Educación Superior”. Obtenido de Universidad en Internert: <https://bit.ly/3y4W6Ny>
- Usman, K. (2019). Impact of organizational culture, organizational communication

- and supervisor support on the job satisfaction of employees working in online IT based distance learning institutions of Pakistan. International Journal for open and distance education, 11(2), 143-156. Obtenido de <https://bit.ly/3OT2cq3>*
- Valdivia, S. (2014). Retroalimentación efectiva en la enseñanza universitaria. Revista sobre Docencia Universitaria, 20-24. Obtenido de <https://bit.ly/3RhXm7s>*
- Vasiliki, B., Selimi, P., Dimos, A., & Kondea, A. (2022). The Impact of Communication on the Effectiveness of Educational Organizations. Education Sciences, 12(170), 16-24. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/education-12-00170-v2.pdf>*
- Vergel, C. (01 de Diciembre de 2021). Estos son los desafíos de la educación híbrida con miras al 2022. Obtenido de Diario El Peruano: <https://bit.ly/39EJIKQ>*
- Villamizar, G. (2012). La creatividad desde la perspectiva de estudiantes universitarios. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 212-237. Obtenido de <https://bit.ly/3lvtWim>*
- Young, J. (2021). Cuadro multianual de necesidades y su impacto en el presupuesto institucional de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2020. Informe de Tesis, Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://bit.ly/3yvSGDX>*
- Zapata, G. (2004). Comunicación Organizacional. Oquendo: DISU Publicaciones. Obtenido de <https://bit.ly/3yrV7HF>*

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la incidencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de los docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia de la comunicación organizacional en el trabajo en equipo de los docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La comunicación organizacional influye positivamente en el trabajo de equipo de los docentes en un instituto técnico superior, Piura, 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Comunicación organizacional</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Investigación Básica</p> <p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, transversal y correlacional causal o predictor.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo la comunicación organizacional incide en la distribución de roles y posiciones de la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022?</p> <p>¿Cómo la comunicación organizacional se relaciona con las decisiones de</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la incidencia entre la comunicación organizacional y la distribución de roles y posiciones de la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022.</p> <p>Hallar la incidencia entre la comunicación organizacional y las decisiones de colaboración y liderazgo compartido de la plana</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La comunicación organizacional influye significativamente en la distribución de roles y posiciones de la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022.</p> <p>La comunicación organizacional influye significativamente en las decisiones de colaboración y</p>	<p><b>Variable 2:</b> Trabajo en equipo</p>	<p><b>Población:</b> Docentes de la Escuela Técnico Policial</p> <p><b>Muestra:</b> Muestra censal compuesta por los docentes de la</p>

colaboración y liderazgo compartido de la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022?	docentes de un instituto técnico superior, Piura, 2022.	liderazgo compartido de la plana docente de un instituto técnico superior, Piura, 2022.	Escuela Técnica Policial – Sede La Unión del departamento de Piura, 2022
¿Cómo la comunicación organizacional incide en la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022?	Analizar la incidencia entre la comunicación organizacional y la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022.	La comunicación organizacional influye significativamente en la resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo de un instituto técnico superior, Piura, 2022.	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 02. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Comunicación Organizacional	Es considerado como el eje de estudio para el desarrollo de un análisis y propuestas de solución para el desarrollo de la interacción de las personas dentro de una organización y su proyección hacia el público (Garrido & Putnam, 2018)	Es el reflejo de la interacción que tienen los trabajadores de una empresa, con la finalidad de generar un gran clima laboral y poder proyectar una mejor imagen institucional para sus posibles clientes o socios.	Comunicación Ascendente	- Solución de dudas - Retroalimentación - Participación	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala de Likert 1. Nunca 2. Rara vez 3. En ocasiones 4. Con frecuencia 5. Siempre
			Comunicación Descendente	- Información - Conocimiento de los Objetivos - Motivación - Apoyo	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	
			Comunicación Horizontal	- Resolución de conflictos - Coordinación	16, 17, 18,19	

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Trabajo en equipo	Es una nueva forma de empleo, que es utilizado como un punto clave para poder generar una ventaja competitiva, ya en este nuevo modelo para realizar el trabajo a través las habilidades de interacción y adaptabilidad que tienen las personas para relacionarse con otras personas en muy grupo para desarrollar las mismas tareas (Jara y Espinoza, 2017).	Es una forma de cumplir con los objetivos de la empresa de manera conjunta de todos los trabajadores, asignando las actividades a desarrollar, así como implementar las decisiones con las opiniones de todos los trabajadores, y de esta manera tener un buen trabajo en equipo.	Distribución de roles y posiciones	- Reconocimiento de capacidades y habilidades - Comunicación - Debate abierto	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala de Likert 1. Nunca 2. Rara vez 3. En ocasiones 4. Con frecuencia 5. Siempre
			Decisiones de colaboración y liderazgo compartido	- Libertad de opinión y creatividad - Atención a las necesidades - Autonomía	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo	- Innovación y soluciones inteligentes - Evaluación de desempeño y cumplimientos de metas - Relaciones efectivas	13, 14, 15, 16, 17, 18	

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**Cuestionario: Comunicación Organizacional**  
*Fernández Julca, Francisco A (2022)*

#### I. Datos Personales

Nombre y Apellidos:			
Sexo		Edad	
Distrito de Residencia:			
Cargo Actual		Fecha	

**Finalidad:** A continuación, se le presenta un cuestionario, el cual, será considerado en el trabajo de investigación con título “Comunicación Organizacional, predictor del trabajo en equipo en docentes de una Institución Técnico Superior, Piura, 2022”, el cual pretende conocer cómo se aplica la comunicación organizacional en la Escuela Técnico Policial – sede La Unión del departamento de Piura. Para ello, se le pide su colaboración en el llenado del instrumento de manera objetiva para garantizar que la información recaudada será utilizada para fines estrictamente académicos.

#### Instrucciones:

- \* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad.
- \* Marque con una X cada recuadro según corresponda.

**5=Totalmente de acuerdo || 4=De acuerdo || 3=Neutral || 2=En desacuerdo ||  
1=Totalmente en desacuerdo**

N°	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN ASCENDENTE</b>					
	<b>Indicador: Solución de dudas</b>					
1	Considera usted, que los directivos de la institución resuelven de manera adecuada todas las dudas planteadas por los docentes.					
2	Considera usted, que los docentes pueden solicitar consejos a los directivos o superiores de la institución.					
	<b>Indicador: Retroalimentación</b>					
3	En las reuniones con los directivos se efectúan retroalimentaciones de					

	los temas tratados.				
4	Usted considera que los directivos toman en cuenta sus opiniones durante las decisiones que se plantean en el instituto.				
	<b>Indicador: Participación</b>				
5	En las reuniones con los directivos considera que se fomenta la participación de los docentes.				
6	Considera usted, que en las reuniones con los directivos o superiores se aclaran todas las dudas que existe de la plana docente.				
	<b>DIMENSION 2: COMUNICACION DESCENDENTE</b>				
	<b>Indicador: Información</b>				
7	Los directivos transmiten de manera clara los objetivos y valores institucionales.				
8	Considera usted que los directivos y la plana docente tienen una comunicación constante para evaluar el progreso y retroceso del trabajo.				
	<b>Indicador: Conocimiento de los objetivos</b>				
9	Considera usted, que conocer todos los procedimientos que se desarrollan dentro el área que labora en el instituto.				
10	Considera usted que la plana docente de la institución conoce de manera clara, objetiva la misión y visión de la institución.				
	<b>Indicador: Motivación</b>				
11	Considera usted, que el instituto le brinda una adecuada motivación en el desarrollo de sus actividades.				
12	Considera usted, que los directivos motivan a la plana docente para el cumplimiento de los objetivos por cada área.				
	<b>Indicador: Apoyo</b>				
13	Considera usted, que tiene apoyo de los directivos de la institución para el desarrollo de las actividades.				
14	Considera usted, que los directivos se involucran de manera constante con la plana docente para el cumplimiento de los objetivos.				
	<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN HORIZONTAL</b>				
	<b>Indicador: Resolución de conflictos</b>				
15	En la interacción con los demás docentes considera que existen adecuadas formas para resolver los conflictos.				
16	Considera usted, que existe una adecuada comunicación entre las distintas áreas que tienen los subordinados.				
	<b>Indicador: Coordinación</b>				
17	Los directivos promueven la coordinación y solución de problemas entre las diferentes áreas de trabajo de la institución.				
18	Considera fundamental una adecuada comunicación entre las áreas para desarrollar un adecuado trabajo.				

Fuente: Elaboración propia

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

### Cuestionario: Trabajo en equipo

*Fernández Julca, Francisco A (2022)*

#### I. Datos Personales:

Nombre y Apellidos:			
Sexo		Edad	
Distrito de Residencia:			
Cargo Actual		Fecha	

**Finalidad:** A continuación, se le presenta un cuestionario, el cual, será considerado en el trabajo de investigación con título “Comunicación Organizacional, predictor del trabajo en equipo en docentes de una Institución Técnico Superior, Piura, 2022”, el cual pretende conocer cómo se efectúa el trabajo en equipo en la Escuela Técnico Policial – sede La Unión del departamento de Piura. Para ello, se le pide su colaboración en el llenado del instrumento de manera objetiva para garantizar que la información recaudada será utilizada para fines estrictamente académicos.

#### Instrucciones:

\* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad.

\* Marque con una X cada recuadro según corresponda.

**5=Totalmente de acuerdo || 4=De acuerdo || 3=Neutral || 2=En desacuerdo ||**

**1=Totalmente en desacuerdo**

N°	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: DISTRIBUCIÓN DE ROLES Y POSICIONES</b>					
	<b>Indicador: Reconocimiento de capacidades y habilidades</b>					
1	Considera usted, que existe una adecuada repartición de los roles y posiciones en la institución.					
2	Considera usted, que en la institución existe un adecuado reconocimiento de habilidades y capacidades.					
	<b>Indicador: Comunicación</b>					
3	Considera que su área de trabajo reconoce las capacidades y habilidades que tiene cada docente.					
4	Considera que existe una adecuada comunicación en su área de trabajo.					

	<b>Indicador: Debate abierto</b>					
5	Considera que se fomenta el diálogo y debate con respecto a los cambios que se aplicarán en el área.					
6	Considera usted, que en la institución se puede expresar sus ideas de manera libre para mejorar la carga laboral.					
	<b>DIMENSIÓN 2: DECISIONES DE COLABORACIÓN Y LIDERAZGO COMPARTIDO</b>					
	<b>Indicador: Libertad de opinión y creatividad</b>					
7	Considera usted, que las decisiones tomadas en la institución se realizan a través de un liderazgo colaborativo.					
8	Los directivos promueven la libertad de opinión para realizar el trabajo en equipo.					
	<b>Indicador: Atención a las necesidades</b>					
9	Considera usted, que en la institución se promueve la creatividad y libertad de opinión.					
10	Considera usted, que se brinda una adecuada atención a las necesidades que presenta la plana docente en la institución.					
	<b>Indicador: Autonomía</b>					
11	Considera usted, que los docentes tienen autonomía en el desarrollo de sus actividades.					
12	Considera usted, que en la institución se expresa de manera clara y concisa sobre lo que espera del trabajo en equipo.					
	<b>DIMENSIÓN 3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EVALUACIÓN DE EFICACIA DEL EQUIPO</b>					
	<b>Indicador: Innovación y soluciones inteligentes</b>					
13	Considera usted, que se plantea una adecuada resolución de conflictos.					
14	Considera usted, que existen en la institución se aplican capacitaciones que promuevan la innovación y trabajo en equipo para resolver los problemas.					
	<b>Indicador: Evaluación de desempeño y cumplimientos de metas</b>					
15	Considera usted, que la institución realiza una adecuada evaluación de eficacia de las áreas.					
16	Considera usted que, en la institución, su plana docente realiza sus labores de manera eficaz para el cumplimiento de los objetivos					
	<b>Indicador: Relaciones efectivas</b>					
17	Considera usted, que existe una adecuada relación efectiva entre sus compañeros de trabajo.					
18	Considera usted, que existe un adecuado reconocimiento público de los logros en su equipo de trabajo.					

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 04. Pruebas de normalidad

**Tabla 15.** Prueba de normalidad por variable y dimensión

Variable / Dimensión	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación organizacional	0.234	97	0.000	0.841	97	0.000
Comunicación ascendente	0.207	97	0.000	0.877	97	0.000
Comunicación descendente	0.190	97	0.000	0.845	97	0.000
Comunicación horizontal	0.197	97	0.000	0.855	97	0.000
Trabajo en equipo	0.204	97	0.000	0.908	97	0.000
Roles y posiciones	0.261	97	0.000	0.780	97	0.000
Colaboración y liderazgo compartido	0.350	97	0.000	0.710	97	0.000
Resolución de conflictos y evaluación de eficacia en el equipo	0.394	97	0.000	0.665	97	0.000

Fuente: Elaboración propia

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

**Tabla 16**  
*Prueba de normalidad por ítems*

COD	Ítem	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CO_1	Considera usted, que los directivos de la institución resuelven de manera adecuada todas las dudas planteadas por los docentes.	0.328	97	0.000	0.747	97	0.000
CO_2	Considera usted, que los docentes pueden solicitar consejos a los directivos o superiores de la institución.	0.305	97	0.000	0.833	97	0.000
CO_3	En las reuniones con los directivos se efectúan retroalimentaciones de los temas tratados.	0.256	97	0.000	0.784	97	0.000
CO_4	Usted considera que los directivos toman en cuenta sus opiniones durante las decisiones que se plantean en el instituto.	0.382	97	0.000	0.743	97	0.000
CO_5	En las reuniones con los directivos considera que se fomenta la participación de los docentes.	0.257	97	0.000	0.841	97	0.000
CO_6	Considera usted, que en las reuniones con los directivos o superiores se aclaran todas las dudas que existe de la plana docente.	0.263	97	0.000	0.841	97	0.000
CO_7	Los directivos transmiten de manera clara los objetivos y valores institucionales.	0.332	97	0.000	0.728	97	0.000
CO_8	Considera usted que los directivos y la plana docente tienen una comunicación constante para evaluar el progreso y retroceso del trabajo.	0.236	97	0.000	0.869	97	0.000
CO_9	Considera usted, que conocer todos los procedimientos que se desarrollan dentro el área que labora en el instituto.	0.270	97	0.000	0.843	97	0.000
CO_10	Considera usted que la plana docente de la institución conoce de manera clara, objetiva la misión y visión de la institución.	0.275	97	0.000	0.800	97	0.000
CO_11	Considera usted, que el instituto le brinda una adecuada motivación en el desarrollo de sus actividades.	0.200	97	0.000	0.866	97	0.000
CO_12	Considera usted, que los directivos motivan a la plana docente para el cumplimiento de los objetivos por cada área.	0.355	97	0.000	0.788	97	0.000

CO_13	Considera usted, que tiene apoyo de los directivos de la institución para el desarrollo de las actividades.	0.350	97	0.000	0.793	97	0.000
CO_14	Considera usted, que los directivos se involucran de manera constante con la plana docente para el cumplimiento de los objetivos.	0.319	97	0.000	0.824	97	0.000
CO_15	En la interacción con los demás docentes considera que existen adecuadas formas para resolver los conflictos.	0.218	97	0.000	0.864	97	0.000
CO_16	Considera usted, que existe una adecuada comunicación entre las distintas áreas que tienen los subordinados.	0.356	97	0.000	0.790	97	0.000
CO_17	Los directivos promueven la coordinación y solución de problemas entre las diferentes áreas de trabajo de la institución.	0.355	97	0.000	0.773	97	0.000
CO_18	Considera fundamental una adecuada comunicación entre las áreas para desarrollar un adecuado trabajo.	0.382	97	0.000	0.690	97	0.000
TE_1	Considera usted, que existe una adecuada repartición de los roles y posiciones en la institución.	0.263	97	0.000	0.819	97	0.000
TE_2	Considera usted, que en la institución existe un adecuado reconocimiento de habilidades y capacidades.	0.289	97	0.000	0.841	97	0.000
TE_3	Considera que su área de trabajo reconoce las capacidades y habilidades que tiene cada docente.	0.230	97	0.000	0.848	97	0.000
TE_4	Considera que existe una adecuada comunicación en su área de trabajo.	0.313	97	0.000	0.832	97	0.000
TE_5	Considera que se fomenta el diálogo y debate con respecto a los cambios que se aplicarán en el área.	0.325	97	0.000	0.781	97	0.000
TE_6	Considera usted, que en la institución se puede expresar sus ideas de manera libre para mejorar la carga laboral.	0.321	97	0.000	0.806	97	0.000
TE_7	Considera usted, que las decisiones tomadas en la institución se realizan a través de un liderazgo colaborativo.	0.229	97	0.000	0.855	97	0.000
TE_8	Los directivos promueven la libertad de opinión para realizar el trabajo en equipo.	0.268	97	0.000	0.865	97	0.000

---

TE_9	Considera usted, que en la institución se promueve la creatividad y libertad de opinión.	0.362	97	0.000	0.776	97	0.000
TE_10	Considera usted, que se brinda una adecuada atención a las necesidades que presenta la plana docente en la institución.	0.379	97	0.000	0.757	97	0.000
TE_11	Considera usted, que los docentes tienen autonomía en el desarrollo de sus actividades.	0.242	97	0.000	0.801	97	0.000
TE_12	Considera usted, que en la institución se expresa de manera clara y concisa sobre lo que espera del trabajo en equipo.	0.259	97	0.000	0.854	97	0.000
TE_13	Considera usted, que se plantea una adecuada resolución de conflictos.	0.299	97	0.000	0.845	97	0.000
TE_14	Considera usted, que existen en la institución se aplican capacitaciones que promuevan la innovación y trabajo en equipo para resolver los problemas.	0.377	97	0.000	0.759	97	0.000
TE_15	Considera usted, que la institución realiza una adecuada evaluación de eficacia de las áreas.	0.331	97	0.000	0.766	97	0.000
TE_16	Considera usted que, en la institución, su plana docente realiza sus labores de manera eficaz para el cumplimiento de los objetivos	0.282	97	0.000	0.859	97	0.000
TE_17	Considera usted, que existe una adecuada relación efectiva entre sus compañeros de trabajo.	0.350	97	0.000	0.793	97	0.000
TE_18	Considera usted, que existe un adecuado reconocimiento público de los logros en su equipo de trabajo.	0.388	97	0.000	0.739	97	0.000

---

Fuente: Elaboración propia

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO Cuestionario

<b>Estimado docente de un instituto técnico superior de la región de Piura, y con la finalidad de determinar la relación que tiene la comunicación organización como predictor del trabajo en equipo durante el 2022.</b>								
<b>Indicaciones</b>	* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad.							
	* Marque con una X cada recuadro según corresponda.							
<b>Perfil.</b>	<b>Docente de un instituto técnico superior de la región de Piura</b>							
	<b>Sexo:</b>	a.) <b>Masculino</b>	<b>Edad:</b>					
		b.) <b>Femenino</b>						
<b>5. Totalmente de acuerdo desacuerdo</b>		<b>4. De acuerdo 1. Totalmente en desacuerdo</b>		<b>3. Neutral</b>		<b>2. En</b>		
<b>Variable: Comunicación Organizacional</b>				<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
<b>Comunicación ascendente</b>	Considera que los directores del instituto resuelven de manera adecuada todas sus dudas.							<b>x</b>
	En las reuniones con los directivos se efectúan retroalimentaciones de los temas tratados.							<b>x</b>
	Usted considera que los directivos toman en cuenta sus opiniones durante las decisiones que se plantean en el instituto.							<b>x</b>
	En las reuniones con los directivos considera que se fomenta la participación de los docentes.					<b>x</b>		
<b>Comunicación descendente</b>	Los directivos transmiten de manera clara los objetivos y valores institucionales.				<b>x</b>			
	Considera usted, que conoce todos los procedimientos que se desarrollan dentro el área que labora en el instituto.				<b>x</b>			
	Considera usted, que el instituto le brinda una adecuada motivación en el desarrollo de							<b>x</b>

	sus actividades.						
	Considera usted, que tiene apoyo de los directivos del instituto para el desarrollo de las actividades.						X
<b>Comunicación horizontal</b>	En la interacción con los demás docentes considera que existen adecuadas formas para resolver los conflictos.						X
	Considera usted, que existe una adecuada comunicación entre las distintas áreas que tienen los subordinados.						X
	Los directivos promueven la coordinación y solución de problemas entre las diferentes áreas de trabajo del instituto.						x
	Considera fundamental una adecuada comunicación entre las áreas para desarrollar un adecuado trabajo.					X	

Fuente: Elaboración propia

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es adecuado a los fines de la investigación**

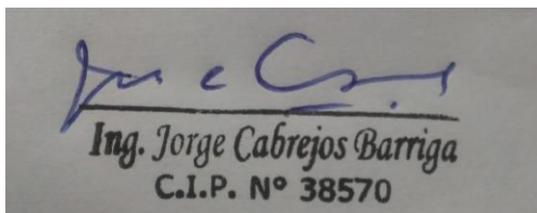
Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**  
**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**

**Mg. Jorge Eugenio Cabrejos Barriga**

**DNI: 17823639**

**Especialidad del validador: Ingeniero Químico, Maestro en Ingeniería Industrial  
CIP 38570**



*Ing. Jorge Cabrejos Barriga*  
**C.I.P. N° 38570**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**Cuestionario**

Estimado docente de un instituto técnico superior de la región de Piura, y con la finalidad de determinar la relación que tiene la comunicación organización como predictor del trabajo en equipo durante el 2022.								
<b>Indicaciones</b>	* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad.							
	* Marque con una X cada recuadro según corresponda.							
<b>Perfil</b>	<b>Docente de un instituto técnico superior de la región de Piura</b>							
	<b>Sexo:</b>	a.) Masculino		<b>Edad:</b>				
		b.) Femenino						
<b>5. Totalmente de acuerdo    4. De acuerdo    3. Neutral    2. En desacuerdo    1. Totalmente en desacuerdo</b>								
<b>Variable: Trabajo en equipo</b>				<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
<b>Distribución de roles y posiciones</b>	Considera que existe una adecuada repartición de los roles y posiciones en el instituto.				<b>X</b>			
	Considera que su área de trabajo reconoce las capacidades y habilidades que tiene cada docente.				<b>X</b>			
	Considera que existe una adecuada comunicación en su área de trabajo.						<b>x</b>	
	Considera que se fomenta el diálogo y debate con respecto a los cambios que se aplicarán en el área.							<b>X</b>
<b>Decisiones de colaboración y liderazgo compartido</b>	Considera que se toman las decisiones a través de un liderazgo colaborativo en el instituto.						<b>x</b>	
	Considera usted que en el instituto se promueve la creatividad y libertad de opinión.						<b>X</b>	
	Considera usted que se brinda una adecuada atención a las necesidades que presenta la plana docente en el instituto.						<b>x</b>	
	Considera usted que los docentes tienen autonomía en el desarrollo de sus clases.					<b>X</b>		
<b>Resolución de conflictos y evaluación de eficacia del</b>	Considera usted que se plantea una adecuada resolución de conflictos.				<b>X</b>			
	Considera usted que el instituto realiza una adecuada evaluación de eficacia de las áreas.				<b>X</b>			

<b>equipo</b>	Considera usted que existe una adecuada relación efectiva entre sus compañeros de trabajo.					<b>X</b>
---------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	----------

Fuente: Elaboración propia.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es adecuado a los fines de la investigación.**

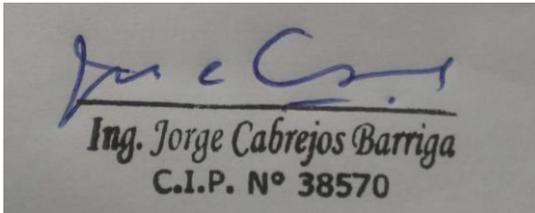
**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [ ]**  
**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**

**Mg. Jorge Eugenio Cabrejos Barriga**

**DNI: 17823639**

**Especialidad del validador: Ingeniero Químico, Maestro en Ingeniería Industrial  
CIP 38570**



*Jorge Cabrejos Barriga*  
**Ing. Jorge Cabrejos Barriga**  
**C.I.P. N° 38570**

**Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**Cuestionario**

Estimado docente de un instituto técnico superior de la región de Piura, y con la finalidad de determinar la relación que tiene la comunicación organización como predictor del trabajo en equipo durante el 2022.						
<b>Indicaciones</b>	* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad.					
	* Marque con una X cada recuadro según corresponda.					
<b>Perfil.</b>	<b>Docente de un instituto técnico superior de la región de Piura</b>					
	<b>Sexo:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> b.) Femenino		<b>Edad:</b>	40	
<b>5. Totalmente de acuerdo</b>		<b>4. De acuerdo</b>		<b>3. Neutral</b>		<b>2. En</b>
<b>desacuerdo</b>		<b>1. Totalmente en desacuerdo</b>				
<b>Variable: Comunicación Organizacional</b>				<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>
				<b>DA</b>	<b>TA</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Comunicación ascendente</b>	Considera que los directos del instituto resuelven de manera adecuada todas sus dudas.					X
	En las reuniones con los directivos se efectúan retroalimentaciones de los temas tratados.					X
	Usted considera que los directivos toman en cuenta sus opiniones durante las decisiones que se plantean en el instituto.					X
	En las reuniones con los directivos considera que se fomenta la participación de los docentes.					X
<b>Comunicación descendente</b>	Los directivos transmiten de manera clara los objetivos y valores institucionales.					X
	Considera usted, que conocer todos los procedimientos que se desarrollan dentro el área que labora en el instituto.					X
	Considera usted, que el instituto le brinda una adecuada motivación en el desarrollo de sus actividades.					X
	Considera usted, que tiene apoyo de los directivos del instituto para el desarrollo de las actividades.					X



<b>Comunicación horizontal</b>	En la interacción con los demás docentes considera que existen adecuadas formas para resolver los conflictos.					X
	Considera usted, que existe una adecuada comunicación entre las distintas áreas que tienen los subordinados.					X
	Los directivos promueven la coordinación y solución de problemas entre las diferentes áreas de trabajo del instituto.					X
	Considera fundamental una adecuada comunicación entre las áreas para desarrollar un adecuado trabajo.					X

Fuente: Elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay Sujerencias

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juan José Castillo González   
DNI: ...41896892

Especialidad del validador: Gestión Pública

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

#### Cuestionario

Estimado docente de un instituto técnico superior de la región de Piura, y con la finalidad de determinar la relación que tiene la comunicación organización como predictor del trabajo en equipo durante el 2022.						
<b>Indicaciones</b>	* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad. * Marque con una X cada recuadro según corresponda.					
<b>Perfil</b>	<b>Docente de un instituto técnico superior de la región de Piura</b>					
	<b>Sexo:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Masculino	<b>Edad:</b>		40	
		b.) Femenino				
5. Totalmente de acuerdo    4. De acuerdo    3. Neutral    2. En desacuerdo    1. Totalmente en desacuerdo						
<b>Variable: Trabajo en equipo</b>						
		<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Distribución de roles y posiciones</b>	Considera que existe una adecuada repartición de los roles y posiciones en el instituto.					X
	Considera que su área de trabajo reconoce las capacidades y habilidades que tiene cada docente.					X
	Considera que existe una adecuada comunicación en su área de trabajo.					X
	Considera que se fomenta el diálogo y debate con respecto a los cambios que se aplicarán en el área.					X
<b>Decisiones de colaboración y liderazgo compartido</b>	Considera que se toman las decisiones a través de un liderazgo colaborativo en el instituto.					X
	Considera usted que en el instituto se promueve la creatividad y libertad de opinión.					X
	Considera usted que se brinda una adecuada atención a las necesidades que presenta la plana docente en el instituto.					X
	Considera usted que los docentes tienen autonomía en el desarrollo de sus clases.					X
<b>Resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo</b>	Considera usted que se plantea una adecuada resolución de conflictos.					X
	Considera usted que el instituto realiza una adecuada evaluación de eficacia de las áreas.					X
	Considera usted que existe una adecuada relación efectiva entre sus compañeros de trabajo.					X

Fuente: Elaboración propia.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay Sugerencias

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Juan José Castillo González   
DNI: ...41896892  
Especialidad del validador...Gestión Pública.....

**Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**Cuestionario**

<b>Estimado docente de un instituto técnico superior de la región de Piura, y con la finalidad de determinar la relación que tiene la comunicación organización como predictor del trabajo en equipo durante el 2022.</b>						
<b>Indicaciones</b>	* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad.					
	* Marque con una X cada recuadro según corresponda.					
<b>Perfil.</b>	<b>Docente de un instituto técnico superior de la región de Piura</b>					
	<b>Sexo:</b>	a.) Masculino	<b>Edad:</b>			
		b.) Femenino				
<b>5. Totalmente de acuerdo</b>		<b>4. De acuerdo</b>		<b>3. Neutral</b>		<b>2. En</b>
<b>desacuerdo</b>		<b>1. Totalmente en desacuerdo</b>		<b>desacuerdo</b>		
<b>Variable: Comunicación Organizacional</b>						
		<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Comunicación ascendente</b>	Considera que los directos del instituto resuelven de manera adecuada todas sus dudas.				x	
	En las reuniones con los directivos se efectúan retroalimentaciones de los temas tratados.					x
	Usted considera que los directivos toman en cuenta sus opiniones durante las decisiones que se plantean en el instituto.				x	
	En las reuniones con los directivos considera que se fomenta la participación de los docentes.					x
<b>Comunicación descendente</b>	Los directivos transmiten de manera clara los objetivos y valores institucionales.				x	
	Considera usted, que conocer todos los procedimientos que se desarrollan dentro el área que labora en el instituto.					x
	Considera usted, que el instituto le brinda una adecuada motivación en el desarrollo de sus actividades.				x	
	Considera usted, que tiene apoyo de los directivos del instituto para el desarrollo de las actividades.					x



<b>Comunicación horizontal</b>	En la interacción con los demás docentes considera que existen adecuadas formas para resolver los conflictos.				X	
	Considera usted, que existe una adecuada comunicación entre las distintas áreas que tienen los subordinados.				x	
	Los directivos promueven la coordinación y solución de problemas entre las diferentes áreas de trabajo del instituto.					x
	Considera fundamental una adecuada comunicación entre las áreas para desarrollar un adecuado trabajo.					X

Fuente: Elaboración propia

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Ninguno

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

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dr/ Mg: Sergio Ángel Córdova Cena

DN: 09343587

**Especialidad del validador:** Gestión Pública

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

#### Cuestionario

Estimado docente de un instituto técnico superior de la región de Piura, y con la finalidad de determinar la relación que tiene la comunicación organización como predictor del trabajo en equipo durante el 2022.						
<b>Indicaciones</b>	* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad. * Marque con una X cada recuadro según corresponda.					
<b>Perfil</b>	<b>Docente de un instituto técnico superior de la región de Piura</b>					
	<b>Sexo:</b>	a.) Masculino		<b>Edad:</b>		
		b.) Femenino				
5. Totalmente de acuerdo    4. De acuerdo    3. Neutral    2. En desacuerdo    1. Totalmente en desacuerdo						
<b>Variable: Trabajo en equipo</b>						
		<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>N</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Distribución de roles y posiciones</b>	Considera que existe una adecuada repartición de los roles y posiciones en el instituto.					x
	Considera que su área de trabajo reconoce las capacidades y habilidades que tiene cada docente.					x
	Considera que existe una adecuada comunicación en su área de trabajo.				x	
	Considera que se fomenta el diálogo y debate con respecto a los cambios que se aplicarán en el área.					x
<b>Decisiones de colaboración y liderazgo compartido</b>	Considera que se toman las decisiones a través de un liderazgo colaborativo en el instituto.				x	
	Considera usted que en el instituto se promueve la creatividad y libertad de opinión.				x	
	Considera usted que se brinda una adecuada atención a las necesidades que presenta la plana docente en el instituto.				x	
	Considera usted que los docentes tienen autonomía en el desarrollo de sus clases.					x
<b>Resolución de conflictos y evaluación de eficacia del equipo</b>	Considera usted que se plantea una adecuada resolución de conflictos.				x	
	Considera usted que el instituto realiza una adecuada evaluación de eficacia de las áreas.					x
	Considera usted que existe una adecuada relación efectiva entre sus compañeros de trabajo.					x

Fuente: Elaboración propia.



**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.**

**Dr/ Mg: Sergio Ángel Córdova Cena**

**DNI: 09343587**

**Especialidad del validador: Gestión Pública**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUJAN JOHNSON GLADYS LOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, PREDICTOR DEL TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN TÉCNICO SUPERIOR, PIURA, 2022", cuyo autor es FERNANDEZ JULCA FRANCISCO ALEXANDER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 22 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUJAN JOHNSON GLADYS LOLA <b>DNI:</b> 06252885 <b>ORCID</b> 0000-0002-4727-6931	Firmado digitalmente por: LJOHNSONGL el 22-08- 2022 20:06:31

Código documento Trilce: TRI - 0423231