



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La comunicación organizacional y trabajo en equipo en
Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del
distrito de Barranca - 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Bch. Gissela Milagros Palma Lucho

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2014

M. Sc. Abner Chavez Leandro
Presidente

Mgtr. Alejandro Menacho Rivera
Secretario

Mgtr. Santiago Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios por guiarme y a mis hijos que son mi razón a seguir adelante.

La Autora.

Agradecimiento

A Dios, por guiarme, enseñarme y permitirme la realización de este trabajo de investigación.

A los profesores de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo” por encaminarme por la senda de la investigación científica, y a partir ello, continuar con la prolífera tarea de crear conocimiento en el campo pedagógico, para que los profesores puedan nutrirse de esa rica sabia, para estar al servicio del pueblo con mayor eficiencia.

Finalmente agradezco a mi esposo por su apoyo incondicional, las Docentes y Directores que permitieron hacer posible la culminación del trabajo de investigación.

La autora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Palma Lucho Gissela Milagros, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 15736170, con la tesis titulada la Comunicación Organizacional y el Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César vallejo.

Huacho, abril del 2015.

Palma Lucho Gissela Milagros
DNI N° 15736170

Presentación

Señores miembros del Jurado

Pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado la Comunicación Organizacional y el Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca - 2014

Con lo cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en Administración de la Educación.

La presente investigación es de tipo descriptiva correlacional y tiene como objetivo determinar la relación entre la Comunicación Organizacional y el Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014. El documento consta de siete capítulos: En el primer capítulo se expone la introducción, el segundo capítulo corresponde al marco metodológico, el tercer capítulo refiere a los resultados, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión, el quinto capítulo a las conclusiones, las recomendaciones se desarrollan en el sexto capítulo, en el séptimo las referencias bibliográficas seguidas de los anexos.

Esperando señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su aprobación

La Autora.

Índice

	Pág.
Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I: INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Marco Teórico	21
1.2.1. Bases teóricas de la variable comunicación organizacional	21
1.2.2. Bases teóricas de la variable trabajo en equipo	27
1.2.3. Definición de términos básicos	34
1.3. Justificación	36
1.4. Problema	37
1.4.1. Realidad Problémica	37
1.4.2. Formulación del problema	38
1) Problema General	38
2) Problemas Específicos	38
1.5. Hipótesis	38
1.5.1. Hipótesis General	38
1.5.2. Hipótesis Específicas	39
1.6. Objetivos	39
1.6.1. Objetivo General	39

1.6.2. Objetivos Específicos	40
II: MARCO METODOLÓGICO	41
2.1 Variables	42
2.1.1. Definición conceptual de las variables	42
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3 Metodología	44
2.3.1. Tipo de estudio	44
2.3.2. Diseño	45
2.4. Población, muestra y muestreo	46
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.6. Métodos de análisis de datos	52
III RESULTADOS	53
IV DISCUSIÓN	65
V CONCLUSIONES	72
VI RECOMENDACIONES	74
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	76
ANEXOS	81
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recojo de información	
Anexo 3: Confiabilidad de variables	
Anexo 4: Base de datos de las variables	
Anexo 5: Certificado de validación de expertos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable comunicación organizacional	43
Tabla 2: Operacionalización de la variable trabajo en equipo	44
Tabla 3: Población de docentes	47
Tabla 4: Dimensiones de la variable comunicación organizacional	49
Tabla 5: Dimensiones de la variable trabajo en equipo	50
Tabla 6: Expertos que validaron el instrumento de Comunicación organizacional	51
Tabla 7: Confiabilidad del instrumento para medir las variables	51
Tabla 8: Distribución de frecuencias entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.	54
Tabla 9: Distribución de frecuencias entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.	56
Tabla 10: Distribución de frecuencias entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.	58
Tabla 11: Distribución de frecuencias entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las instituciones Estatales educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014	59
Tabla 12: Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel	61

inicial del Distrito de Barranca – 2014

Tabla 13:	Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014	62
Tabla 14	Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014	63
Tabla 15:	Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014	64

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.	55
Figura 2: Niveles entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.	57
Figura 3: Niveles entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.	59
Figura 4: Niveles entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.	60

Resumen

La presente investigación tiene como problema general determinar la relación entre La Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

La investigación es tipo básica, descriptivo correlacional dado que se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables en estudio, por otro lado el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional ya que no se manipuló ni sometió a pruebas las variables de estudio. La muestra fue probabilística aleatoria simple, conformada por una población de 95 Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 20 docentes y se obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach para las variables: Comunicación Organizacional (0,943) y Trabajo en Equipo (0,955). Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0. Por otro lado de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que existe relación buena positiva entre las variables: Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.(sig. bilateral = 0.000 < 0.01; Rho = 0.767**).

PALABRAS CLAVE: Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo.

Abstrac

This research has the general problem to determine the relationship between Organizational Communication and Teamwork in Teachers Educational Institutions District Barranca - 2014.

2014 - Research in methodology type descriptive correlational study and its not transverse or trans experimental and design, where he worked with a population comprised of Teachers Educational Institutions District Barranca was applied.

Since in this case the study of census given type that surveyed the entire population of teachers.

The research approach is quantitative and used for data collection, observation sheets for each of the research variables.

To establish the reliability of the questionnaire, a test of internal consistency was applied to a pilot of 20 teachers shows and Alfa statistic Cronbach for the variables was obtained. Organizational Communication (0.943) and Teamwork ((0.955) is then processed . the data, using the statistical program SPSS version 21.0 on the other hand according to the results it is evident that there is moderate positive relationship between Organizational Communication and Teamwork in Teachers Educational Institutions District Barranca - 2014. (sig = 0.000 bilateral <0.01;. Rho = 0.767 **).

KEYWORDS: Organizational Communication and Teamwork.

**CAPITULO I:
INTRODUCCIÓN**

Introducción

El presente trabajo de investigación aborda la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

La comunicación organizacional está estructurada en tres dimensiones, que son: Comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal, por otro lado la variable trabajo en equipo se ha estructurado en las dimensiones de liderazgo, metas específicas cuantificables, respeto compromiso y lealtad, comunicación y pensamiento positivo y reconocimiento.

El objetivo de la tesis es determinar la relación existe entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

El desarrollo de la tesis se presentada en siete capítulos, seguida de los anexos de acuerdo con los lineamientos del protocolo establecido por la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

El capítulo I: se desarrolla lo referente a la introducción que en ella contiene los antecedentes internacionales y nacionales, así mismo se desarrolla el marco teórico, referente a las definiciones de las variables y sus respectivos indicadores, así también se trata las justificaciones, problema, describiendo la realidad problemática así como la formulación del problema general como los específicos, también se desarrolla en este capítulo, las hipótesis de investigación los objetivos general y específicos, en el capítulo II, se diseña el marco metodológico de la tesis, se desarrolla la definición conceptual y operacional de las variables en estudio; la metodología, el tipo de estudio y diseño, descripción de la población y la muestra y la forma del procesamiento de los datos obtenidos, que se utilizó para el desarrollo de la investigación, el capítulo III: está destinado al desarrollo de los resultados, el Capítulo IV permite exponer la discusión, a su vez las conclusiones se desarrollan en el capítulo V mientras que en el capítulo

VI y VII respectivamente, se desarrollan las recomendaciones y las conclusiones, seguido de los anexos.

1.1. Antecedentes.

1.1.1. Internacionales

Para Balarezo (2014), en su tesis para optar el grado de magíster titulada “la comunicación organizacional interna e incidencia n el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive”, concluye que: La comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad de la empresa San Miguel Drive así como también en las actitudes de los trabajadores. Muchos de los trabajadores de la empresa conocen muy poco los tipos de comunicación que existen dentro de la institución, y califica como regulares los medios de comunicación internos con los que cuenta San Miguel Drive. Nacionales. La distribución de funciones afecta directamente sobre el trabajo en equipo y además hay que resaltar que el clima organizacional de la empresa San Miguel Drive no es el más adecuado para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores. Se concluye que la comunicación organizacional interna de la empresa San Miguel Drive no está cumpliendo las funciones que debería, como son generar identificación institucional por parte del trabajador hacia la empresa y tampoco fortalece las relaciones interpersonales entre los colaboradores.do “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE.” Llegó a las siguientes conclusiones: Las falencias que presenta la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades.

Para Gómez (2007), en su tesis para optar el grado de doctor titulado “ La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas”, concluye lo siguiente: Las organizaciones modifican periódicamente procesos, servicios y productos objeto de su actividad y, como consecuencia, las funciones y tareas de sus miembros. Esto obliga a estar permanentemente informados de

todos los cambios producidos tanto dentro como fuera de la entidad. Por ello la información al servicio de las organizaciones ha pasado, en los últimos años, a ocupar un papel preponderante. Las empresas dedican una parte importante de su tiempo y de sus recursos económicos y humanos a la obtención, proceso, aplicación y proyección de información. Por esta razón, la información interna juega un papel decisivo en la empresa y se convierte en su principal patrimonio. La información es el eje “vertebrador” de toda organización que necesite tener un alto nivel de competitividad y desarrollo. El establecimiento de organizaciones donde la toma de decisiones es menos piramidal y donde los directivos delegan parte de su responsabilidad y tareas en los distintos departamentos (liderazgo democrático-laissez-faire), hace que estos necesiten a personas mucho más formadas y con un mayor conocimiento de su entidad y del entorno que rodea a la misma. Han de saber qué factores influyen en la realización efectiva de su trabajo, así como en la toma de decisiones. La información sobre el entorno relevante, así como sobre la organización misma, no debe ser privativa y exclusiva de los dirigentes de las entidades, la información es patrimonio de todos los miembros en sus distintas escalas de responsabilidad. En las organizaciones andaluzas, tal y como se ha comprobado a través de la encuesta, esta información se dirige en el 92 por ciento de los casos únicamente a los dirigentes, presidentes o altos ejecutivos; el 52 por ciento de las consultadas la distribuye, también, entre los mandos intermedios; y tan sólo el 28 por ciento se la entrega a los empleados medios (engloban el grueso de las entidades). Las organizaciones deben reducir el tiempo de ejecución de los procesos comunicativos, estableciendo un servicio de información y documentación donde se recopile, almacene, analice, elabore y distribuya la información de una forma rápida, eficaz y profesionalmente. La reducción en los procesos de ejecución es una necesidad constante en el mundo actual y es aquí donde los servicios de información automatizados pueden y deben contribuir a cubrir esta necesidad para garantizar la competitividad y supervivencia de las organizaciones. La organización ha de establecer todos los medios y proporcionarle todas las herramientas necesarias para que el trabajo de sus empleados se realice de una manera mucho más cómoda y ágil. El lugar idóneo de este servicio de información es el departamento de comunicación, ya que por una parte, cuenta

con un personal con la formación, habilidades, recursos y experiencia necesarios para el desarrollo de esta actividad. Y por otra, se constituye como el punto de enlace entre el exterior de la organización, la cúpula directiva y los distintos departamentos y públicos. La evolución y mayor consideración de este departamento dentro de las organizaciones han hecho que la mayoría de ellas dispongan del mismo.

Para Echeverría (2003), en su tesis para optar el grado de magíster titulado “La comunicación organizacional y la calidad del servicio en las compañías de seguros de Barquisimeto”, llega las siguientes conclusiones: En relación a la comunicación organizacional se determinó la siguiente situación: Los flujos de mensajes que se dan en las comunicaciones descendentes usadas por los gerentes y jefes de departamento con sus subordinados, se manejan de una manera adecuada, utilizando herramientas de última tecnología como lo es el correo electrónico. Los flujos de mensajes que se dan en la comunicación ascendente son manejados correctamente, proporcionando fluidez en las informaciones e interacción de los trabajadores con el personal directivo. Los flujos de mensajes que se dan en a comunicación horizontal, entre los empleados son de carácter informal, y a todos los niveles jerárquicos, facilitando la coordinación de tareas y proporcionando relaciones afectivas importantes dentro de las organizaciones. De esta forma, este tipo de comunicación permite la solución de problemas o conflictos que tienden a darse en las organizaciones.

Para Martínez (2006), en su tesis doctoral titulado “Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos”, concluye lo siguiente: Los líderes se plantean la necesidad de otorgar una mayor autonomía y responsabilidad a estos equipos, impulsando un espíritu (a menos en sus discursos), de trabajo en equipo, para que las personas de estos equipos trabajen de forma cohesionada y coherente, en la tarea encomendada, de la que se espera un rendimiento superior, a la suma de sus actuaciones individuales. Para dar respuesta a las múltiples demandas de nuestro entorno, ya sea a través de organizaciones con estructuras matriciales (que empiezan ser habituales), sociedades en red, o empresas de alto rendimiento, el continuo proceso de

creación de equipos con una elevada autonomía en sus decisiones, resulta un hecho irreversible y el fomentar el trabajo en equipo una herramienta imprescindible. Sin embargo, no debemos olvidar que los equipos deben construirse, y que este proceso no surge de forma espontánea, puesto que requiere tiempo y capacidad de liderazgo. Por consiguiente, dentro de este proceso de descentralización del poder, muchas de las funciones atribuidas habitualmente al líder (cohesionar, clarificar metas/ tareas, impulsar al equipo cuando está desmotivado) son necesariamente transferidas a los miembros del propio equipo, con lo que la organización consigue que cada persona se haga responsable de la función asumida. Con el propósito de dar respuesta a esta nueva realidad (muchas veces desconocida por las personas que forma parte del equipo), los investigadores han teorizado sobre la existencia de unos determinados roles de equipo, que las personas realizan durante su participación en los grupos, y que contribuyen de forma positiva al trabajo en equipo. Son roles complementarios que las personas aportan, además de las habilidades y destrezas profesionales propias de las tareas a desarrollar.

1.1.2 Nacionales

Díaz (2001), en su tesis titulada: Comunicación organizacional y desarrollo de la Imagen Institucional del Colegio Santa María de Matellini de Chorrillos. Llega a las siguientes conclusiones: La práctica de las auditorías de la comunicación ha contribuido de una manera significativa en el desarrollo del conocimiento de la comunicación organizacional. Por ejemplo, nuevos conceptos han sido incorporados dentro del cuerpo de conocimientos teóricos de la comunicación organizacional, tales como el concepto de “satisfacción con la comunicación”. Se ha demostrado que existe una relación positiva entre satisfacción con la comunicación y satisfacción con el trabajo, el compromiso organizacional, y por ende, la productividad. De estos conceptos se han tomado las premisas orientadoras del presente trabajo, para realizar un diagnóstico necesario de los problemas del centro educativo que generalmente están ligados al estado de las comunicaciones, tanto interna como externa, derivados de factores contenidos de

la cultura organizacional, que definirán las condiciones de éxito o fracaso de la Institución, a través de su imagen Institucional.

Ríos (2004), en su tesis titulada el trabajo en equipo en las decisiones organizativas un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019. “san Martín de Porres Velásquez” concluye lo siguiente: En una realidad divergente, compleja y sistémica en donde la interacción y la interdependencia de la estructura, personas, acciones, ambiente y tecnología se combinan para alcanzar el éxito esperado se debe tomar en cuenta no sólo la previsión, la continuidad y la estabilidad en las acciones a ejecutar sino también trascender a lo imprevisible, a la discontinuidad y a la inestabilidad producto del comportamiento e intervención de los miembros en la toma de decisiones. Esta reflexión aspira a ser racional y consciente de la pluralidad de visiones sobre la organización. Por esa razón, parte de una concepción organizativa con características culturales y sociales peculiares a la coyuntura social a la que pertenecen. En este ambiente, el equipo de trabajo construye de manera conjunta la mejor forma de organizar, planificar y participar con el fin de lograr un capital social de calidad. El proyecto educativo de la escuela diseñado y elaborado con la participación y concertación de la comunidad educativa se convierte en el manual de la gestión del centro educativo, es decir, el instrumento principal del equipo para ejecutar las políticas organizacionales. El medio para afrontar la incertidumbre o las variaciones en las funciones de los profesionales que asumen los diferentes cargos con el fin de coordinar las actividades programadas. Lamentablemente, mientras no se otorgue una mayor autonomía a los gestores de los centros educativos estatales para elegir con los miembros de su equipo y la participación de los padres de familia un proyecto educativo institucional coherente; y además un trabajo en equipo basado en el nivel competencial; las barreras organizativas, propias en cada miembro del equipo, aflorarán en sus distintas interacciones limitando y manteniendo el bajo nivel educativo de la escuela.

1.2. Marco Teórico.

1.2.1. Bases Teóricas de la variable Comunicación Organizacional

Definición de Comunicación Organizacional

Desde la perspectiva de Arrieta (1995) citado por Carretón (2007), se afirma que:

La comunicación organizacional se constituye como el sistema nervioso de la empresa o institución, siendo uno de los objetivos de la misma el concebir y realizar actividades que creen o fomenten la vitalidad y eficiencia, de los flujos internos y externos, adecuando el contenido y la forma y cuyo fin último es crear, reforzar y modificar, entre todo el personal de la organización, una actitud positiva en la empresa o institución. (p.29)

Mientras que para Fernández (2001) citado en Gámez, Soria y Portillo (2006),

La comunicación organizacional se considera por lo general como un proceso que sucede entre los miembros de una colectividad social. Al ser un proceso, la comunicación dentro de las organizaciones consiste en una actividad dinámica, en cierta forma de constante flujo, pero que mantiene cierto grado de identificación de estructura. No obstante se debe considerar que su estructura no es estática sino cambiante, y que se ajusta de acuerdo con el desarrollo de la organización. (p.162)

Por otro lado según Martínez (2009),

La comunicación organizacional es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad. Asimismo, la comunicación en las organizaciones es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos. Es un medio que, en conjunto,

permite el desarrollo de sus integrantes para enfrentar los retos y necesidades de nuestra sociedad. (p. 54).

A su vez, según Castro, 2012, p. 65, citado por Balarezo (2014),

La Comunicación Organizacional es uno de los factores fundamentales en el funcionamiento de las empresas, es una herramienta, un elemento clave en la organización y juega un papel primordial en el mantenimiento de la institución. Su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones del medio; entre los miembros se establecen patrones típicos de comportamiento comunicacional en función de variables sociales, ello supone que cada persona realiza un rol comunicativo. La comunicación se ha convertido en uno de los ejes centrales de las empresas, ya que por medio de ella existe una mejor relación comunicativa entre actores internos y esto se refleja hacia los públicos externos; creando una imagen e identidad propia. Para ello es importante el uso de herramientas de comunicación organizacional como estrategia. (p.24)

También se puede considerar que la comunicación organizacional se lleva a cabo dentro de una empresa que es “un grupo organizado, de duración más o menos larga, que generan un conjunto de bienes y servicios con la finalidad de satisfacer las necesidades del mercado mediante la contraprestación de precio. (Marín, 2007, citado por: Martínez, 2009, p. 2).

Para Sanbom citado por Echeverría (2003), afirma que:

La comunicación organizacional como el hecho de enviar y recibir información dentro del marco de una organización. Su percepción del campo incluye a las comunicaciones internas, las relaciones humanas, las relaciones gerencia- sindicatos, las comunicaciones ascendentes, descendentes y horizontales, las habilidades de comunicación (hablar,

escuchar, escribir), y los programas de evaluación de las comunicaciones.
(p.19)

Dimensiones de Comunicación Organizacional

La comunicación organizacional, desde la perspectiva de Goldhaber (1984), se pueden dimensionar en tres aspectos: Comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal, que a continuación presentamos.

Primera dimensión: Comunicación ascendente

Se define a la comunicación ascendente como aquellos mensajes que fluyen de empleados hasta los superiores, normalmente con el propósito de formular preguntas, proporcionar retroalimentación y hacer sugerencias. (Goldhaber, 1984, p. 134)

Por otro lado desde la perspectiva de Ansele (2010):

La comunicación ascendente está constituida por aquellos mensajes que fluyen de los empleados a los superiores. Por otro lado los temas y actividades que abarca la comunicación ascendente son: asesoramiento, planteamientos acerca de sistemas de discusión de temas que atañen al día a día de la empresa, sugerencias y quejas, transmisión de estados de opinión de los subordinados, cartas de los empleados, reuniones conjuntas dirección-empleados, parecer de las bases sobre la actuación de sus superiores, etc. (p.7)

Desde la mirada de Balarezo (2014):

La comunicación ascendente es aquella que al contrario de la descendente se da desde los niveles jerárquicos más bajos de la organización hacia los niveles más altos. Este flujo de comunicación permite que los colaboradores trabajen de manera proactiva en la toma de decisiones y

participen constantemente en la creación e innovación de la organización.
(p.35)

Para García (2011): La comunicación ascendente se la define como que:

Es la comunicación que se dirige a un nivel superior en la organización. Sirve para la retroalimentación a los superiores, informales del progreso hacia las metas y dar a conocer problemas actuales. También mantiene a los administradores al tanto de las opiniones que tienen los empleados sobre su trabajo, sus compañeros y la organización en general. Algunos de los ejemplos de este tipo de comunicación son los informes de desempeño, las urnas de sugerencias, encuestas de actitudes de los empleados, los procedimientos de quejas, las discusiones entre superiores y subordinados, etc. (p.16)

Segunda dimensión: Comunicación descendente

Se puede tener a las comunicaciones descendentes como las que marcan el ritmo y establecen el medio ambiente necesario para que las comunicaciones ascendentes sean eficaces. (Goldhaber, 1984, p.131)

Sin embargo desde la propuesta de Balarezo (2014):

La comunicación descendente se ocupa de comunicar el orden establecido para el desarrollo de tareas, roles, entrenamiento, capacitación, directrices, políticas, etc. Su carácter principal se establece por la naturaleza de la organización, dar orden. No solamente desde el sentido imperativo de quien da una orden, sino desde el sentido de organizar y ordenar. Una de las principales funciones de la comunicación descendente es la de comunicar la cultura organizacional y las directrices de cómo cumplirlas.
(p.35)

Para García (2011), la comunicación descendente:

Es la que pasa de un nivel de un grupo u organización a un nivel inferior. Este tipo de comunicación tiene como fin crear empatía y generar un clima de trabajo conjunto para encontrar la manera de resolver los problemas de la organización. Los gerentes o jefes de grupo se dirigen de esta manera para asignar metas, dar instrucciones de trabajo, informar de políticas y procedimientos, señalar problemas que requieren atención y ofrecen retroalimentación sobre el desempeño, etc. (p. 15).

Por otro lado podemos considerar según Ansede (2010), que :

Los problemas más comunes que afectan a la comunicación descendente son: o confianza excesiva en la comunicación escrita y en las tecnologías como medios de transmisión informativa dentro de la empresa; o déficit en el número de interacciones cara a cara; o sobrecarga o insuficiencia informativas; o cantidad suficiente de mensajes, aunque calidad baja de sus contenidos; o bajo nivel de confianza en los superiores jerárquicos o inoportunidad del mensaje. (p.7)

Tercera dimensión: Comunicación horizontal

“La comunicación horizontal consiste en el intercambio lateral de mensajes entre personas que se encuentran en el mismo nivel de autoridad dentro de la organización”. (Goldhaber, 1984, p.137)

Así también podemos definir a la comunicación Horizontal según Pérez (2006), como:

Aquella que tiene como objetivo la coordinación interdepartamental, la armonización de las acciones de los distintos departamentos y secciones

de la empresa, y para asegurar que no existan lagunas, solapes, o duplicidades en el quehacer de los departamentos. Si se consigue una buena comunicación horizontal, se puede obtener como frutos: Un espíritu de corporación y un ambiente de trabajo en común. Eliminación de prejuicios interdepartamentales. Una facilitación del entendimiento y la búsqueda de soluciones compartidas entre los distintos departamentos de la empresa. Generación de confianza y amistad entre los compañeros. (p.244)

Por otro lado para Balarezo (2014):

La comunicación horizontal es aquella que se establece entre miembros de un mismo nivel jerárquico. Pueden ser entre departamentos, grupos o de forma individual, no hay presencia de autoridad y sirven para agilizar la estructura organizativa. Ese tipo de información se puede obtener a través de juntas, informes, asambleas, etc. Se da entre los empleados de un mismo nivel jerárquico. Se utiliza para: Coordinar las actividades de los distintos empleados o departamentos de la empresa. Resolver problemas de un departamento. Tomar decisiones en las que tengan que intervenir varios departamentos. (p.35)

Desde la mirada de García (2011):

La comunicación horizontal es aquella que tiene lugar entre los integrantes del mismo grupo de trabajo, entre miembros de grupo al mismo nivel, entre gerentes del mismo nivel o entre personal del mismo rango. Este tipo de comunicación surge porque ahorran tiempo y facilitan la coordinación. En algunos casos, estas relaciones laterales están formalizadas, pero lo más habitual es que surjan informalmente como atajo en la jerarquía vertical y para hacer expeditas las actividades. (p.16)

1.2.2. Bases teóricas de la variable Trabajo en equipo

Definición de la variable Trabajo en equipo

Al abordar el tema acerca del trabajo en equipo encontramos diferentes planteamientos acerca de su tratamiento, así como definiciones que desarrollan el tema, así por ejemplo tenemos a Reza (2007), quien define el trabajo en equipo,

Como la congregación de dos o más personas que interactúan interdependientemente y de manera uniforme en pro del cumplimiento de metas comunes. Un grupo es más que una suma de individuos, las interacciones entre estos dan lugar a nuevas fuerzas y propiedades, las cuales deben de identificarse y estudiarse por sí mismas. Así mismo refiere que para que el trabajo en equipo sea eficaz, es importante que este tenga las siguientes dimensiones: Liderazgo, metas específicas cuantificables, respeto, compromiso y lealtad y comunicación, pensamiento positivo y reconocimiento.(p, 24).

Por otro lado Arrigada (s/f), manifiesta que,

El trabajo en equipo puede definirse como aquella actividad que para concretarse, imperiosamente, requiere la participación de diferentes personas; lo que implica una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos; donde debe existir una relación de confianza que permita delegar en el compañero parte del trabajo propio, en la seguridad de que éste cumplirá cabalmente su cometido. (p. 1)

Podemos encontrar apreciaciones como la que sostiene que “El trabajo en equipo como un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una

serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social”. (Aguilar y Vargas, 2010, p. 3)

El autor Mahieu (2011), citado por Balarezo (2014), menciona que,

El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. Los equipos son un medio para coordinar las habilidades humanas y generar con acuerdo respuestas rápidas a problemas cambiantes y específicos. (p.61)

Por otro lado, según Acosta (2011),

El Trabajo en Equipo es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta. El equipo de trabajo es parte de las nuevas concepciones organizacionales. El conjunto de las personas que lo integran va generando un modo particular de hacer las cosas a través del cual se va constituyendo como tal. (p. 98)

Sin embargo García (2000), define el trabajo en equipo como:

Un grupo pequeño de colaboración que mantiene contacto regular y que realiza una acción coordinada. Cuando los miembros conocen sus objetivos, cuando contribuyen de manera responsable y entusiasta a la realización de las tareas y se apoyan mutuamente, decimos que están realizando un trabajo en equipo. Los integrantes que contribuyen al desarrollo de este tipo de actividad: un ambiente propicio, adecuación entre las habilidades y las exigencias de los papeles, metas de orden superior y premios al equipo. (p.3)

Para Acuña (2001), el trabajo en equipo es definido como un:

Método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta. El trabajo en equipo facilita Tener clara la misión, visión, propósitos, objetivos, y metas comunes. • Conocer la etapa de desarrollo del equipo. • Organización interna. • Experiencia. (p.2)

Desde el planteamiento de Covey (2001), el trabajo en equipo es:

Una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo

recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redundará, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto. (p.5).

Dimensiones de la variable Trabajo en equipo

Primera dimensión: Liderazgo

El liderazgo se toma como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. (Chiavenato, 1993, citado por Stucchi, 2007, p.3)

También se entiende el liderazgo como: “La capacidad para influir de forma no coercitiva en los miembros de un grupo para que éstos orienten sus esfuerzos hacia una tarea común de forma voluntaria y entusiasta. (Robbins y otros, 2012, p.2)

Por otro lado podemos asumir el liderazgo como: “La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (Flores y otros, s/f, p.7)

Sin embargo para Reza (2007), Un buen liderazgo:

Hace posible que los empleados realicen su trabajo con orgullo. Los líderes no hacen las cosas a su gente; hacen las cosas con su gente. Ellos escuchan. Ellos y ellas se ganan el respeto de los demás. Tienen un profundo conocimiento que les permite dirigir. Un líder adecuado debe tener la visión de hacia dónde va la organización. El líder debe ser capaz de comunicar a su equipo las metas de la organización, para que los esfuerzos se dirijan hacia la dirección correcta. (p.5)

Segunda dimensión: Metas específicas cuantificables

Desde la propuesta de Reza (2007), considera que las metas específicas cuantificables:

Son propósitos que ayudan a sus miembros a saber hacia dónde van. Les proporciona una dirección. Un equipo tendrá más probabilidad de alcanzar el éxito en la medida en que todos sus componentes conozcan y comprendan su propósito y metas. Si existe confusión o desacuerdo, el éxito del equipo será más difícil de conseguir. (p.5)

Por otro lado las metas específicas cuantificables, “deben ser conocidos por el equipo y sus participantes, éstos deben estar definidos tanto a nivel temporal, como cuantitativo y cualitativo. (Zuluaga, 2011, p, 25)

Tercera dimensión: Respeto, compromiso y lealtad

Respecto a la dimensión referida al respeto, compromiso y lealtad, podemos considerar por un lado que “El respeto mutuo entre los miembros del equipo y los líderes, es otra característica de los equipos eficaces. También existirá disposición a hacer un esfuerzo extra si está presente la lealtad y el compromiso con las metas”. (Reza, 2007, p.5)

Así mismo Del Río (2010), hace mención del compromiso como:

La misión, sin olvidar que siempre debe usar explícitamente el verbo “pedir” para hacer y solicitar el compromiso del otro para efectivo dicho acuerdo. Un aspecto importante a considerar, es que se debe compartir la misión, es decir, se debe construir una misión común, lo cual significa que cada integrante del equipo podrá comprobar este entendimiento cuando evalúe que las acciones realizadas por los otros miembros le parezcan consistentes con el entendimiento que él tiene de la misión. En orden a

asegurar que la misión sea compartida, el líder debe pedir a cada miembro un compromiso público con ella, es decir, un compromiso frente a sus compañeros de equipo. En las reuniones con el equipo, el gerente, director o líder, debe hacer evaluaciones del desempeño del equipo en el cumplimiento de la misión. El gerente debe hacer explícita la misión, según como él evalúe las acciones de los miembros, está contribuyendo o arriesgando el desempeño del equipo. El gerente se debe asegurar también que su evaluación personal al respecto, sea compartida por todo el equipo. (p.16)

Tercera dimensión: Comunicación

Para Ongallo (2007):

La comunicación, en su sentido sociológico de transmisión de un mensaje de una persona a un grupo o a otra persona, requiere siempre de la existencia de una voluntad de interacción entre quien la transmite y quien recibe. Esta interacción se manifiesta generalmente en la transmisión de otra comunicación en sentido opuesto. (p.1)

Por otro lado Albaladejo (2008), define:

La comunicación es el acto por el cual un individuo establece con otro un contacto que le permite transmitir una información. En la comunicación intervienen diversos elementos que pueden facilitar o dificultar el proceso. (p.12)

Martínez (s/f), La comunicación es:

El proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través del mensaje y espera que esta última dé una respuesta, ya sea una opinión, una actitud o una conducta. (p.3)

Así mismo Zuluaga (2011), menciona que:

Los participantes de un equipo de trabajo se comunican adecuadamente cuando el proceso de comunicación grupal es conocido y usado, existiendo una verdadera interacción personal. La importancia del saber escuchar es básica, así como conocer las diferencias culturales de sus miembros. (p.21)

Cuarta dimensión: Pensamiento positivo y reconocimiento

Según el planteamiento de Reza (2007), respecto a pensamiento positivo y reconocimiento nos dice que:

Permite que las ideas fluyan libremente. Ninguna idea debe ser criticada. Las nuevas ideas son bienvenidas y asumir riesgos debe ser valorado y estimulado. Los errores deben ser vistos como oportunidades de crecimiento y aprendizaje, no como ocasiones para la censura y la reprensión. El reconocimiento es una clave para la motivación, la otra es el reto el desafío. El reconocimiento puede ser tan simple como una expresión verbal del tipo: "Bien hecho". O tener la oportunidad de presentar los resultados a la dirección, o a una mención del trabajo realizado por el equipo hecho al resto de la organización. En definitiva, el equipo debe ser reconocido por sus esfuerzos y resultados. (p.6)

Por otro lado según Barrientos (s/f), señala que,

El reconocimiento es toda actitud favorable, tiene que ver con el percibir una situación equitativa, ser tratado con justicia, o en todo caso, tener los mismos beneficios, oportunidades, posibilidades y limitaciones que nuestros compañeros de trabajo. } Sentir que se le retribuye con recompensas que sean importantes, con incentivos valiosos y que le sirvan para satisfacer sus necesidades y expectativas, asumiendo que son individuos peculiares y diferentes entre sí. (P.19)

1.2.3. Definición de términos básicos.

Liderazgo

Gil, Ruiz y Ruiz (1997), define el liderazgo como: “Aquella parte de las actividades del directivo, mediante el cual influye en la conducta de las personas y grupos hacia un resultado deseado”. (pág. 170).

Organización

De acuerdo a Gaus (1936) citado en Yopo (1970 p.3) la organización es el arreglo del personal para facilitar el logro de ciertos propósitos pre- establecidos, a través de una adecuada ubicación de funciones y de responsabilidades.

Comunicación

La comunicación se basa en las redes que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección. (Sandoval, 2004).

Cultura Organizacional

Según Agostini (2010), citado por Balarezo (2014), define la Cultura Organizacional se refiere a un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras. Este sistema contiene un grupo de características clave que la organización valora. (p.64)

Clima Organizacional

Balarezo (2014), define al clima organizacional como las percepciones que los individuos desarrollan en la convivencia con otros individuos en el ambiente organizacional, analizando a este como un sistema de valores en una organización. (p.68)

Comportamiento organizacional

Para García (2000), el comportamiento organizacional es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de las personas en toda clase de organizaciones, como por ejemplo empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. (p.7)

Valores morales:

Para Sánchez (s/f), encontramos que “valor” significa precio, algo que es muy significativo o importante. “Moral”, se refiere a las acciones de las personas, desde el punto de vista de la bondad o de la malicia. Eso no es algo que se tenga que llevar a cabo con los sentidos, sino, que es más bien apreciado por la conciencia. Un valor moral es ese punto de vista que se tiene para referirse a si algo es bueno o malo, para darle importancia. (p.4)

Autonomía:

Para Gonzáles (1992), Consiste en la facultad que una persona tiene de darse sus propias normas, sea un individuo, una comunidad o un órgano del Estado (p.2)

Educación:

León (s/f), Es un intento humano racional, intencional de concebirse y perfeccionarse en el ser natural total. Este intento implica apoyarse en el poder de la razón, empleando recursos humanos para continuar el camino del hombre natural hacia el ser cultural. (p.599)

Aprendizaje:

Para Robbins citado por Ferrer (2010), el aprendizaje es cualquier cambio de la conducta, relativamente permanente que se presenta como consecuencia de una experiencia. (p.3)

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Pedagógica

El presente trabajo de investigación es importante porque permite a las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Barranca que tome las medidas necesarias para mejorar La comunicación organizacional y trabajo en equipo, de esta manera, contribuir con aportes teóricos sobre la investigación en el campo educativo, por otro lado esta investigación servirá de base para futuras investigaciones y así mismo proponer algunas sugerencias de mejora en el ámbito de la educación.

1.3.2. Justificación Metodológica

En el presente trabajo de investigación utilizaremos métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados precisos. Por otro lado, la información recogida nos va a permitir diseñar, formular y orientar las estrategias la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Barranca, en busca de una mejor calidad educativa.

1.3.3. Justificación Teórica

La revisión bibliográfica, nos permitirá obtener información teórica valida y confiable acerca de las variables en estudio, que se hayan desarrollado en otros escenarios similares, y a partir de las experiencias exitosas encontradas, poder

orientar teóricamente la investigación con la finalidad de plantear aportes en el ámbito de la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Barranca.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad Problémica.

En el mundo de las organizaciones o instituciones no se puede dejar de considerar dos aspectos de tan importancia como la comunicación organizacional y el trabajo en equipo, aspectos muy relevantes, más aun si se trata en el ámbito educativo, donde la organización tiene que garantizar el logro de las metas y objetivos institucionales así como también garantizar el trabajo mancomunado, participativo o colectivo.

En el contexto internacional y nacional, se han realizado estudios sobre estas dos variables debido a su vigencia y utilidad para poder enrumbar a las organizaciones a los fines que persiguen.

Por nuestra parte hemos abordado dicha investigación a partir de la necesidad de explicarnos los factores o aspecto que intervienen y dinamizan una adecuada comunicación institucional, dado que hay preocupaciones de no poder realizar una comunicación adecuada en las instituciones educativas o que la comunicación adolece de objetividad, horizontalidad, de igual manera asumimos la necesidad de desarrollar el tema referido al trabajo en equipo, dado que también parece que las instituciones educativa principalmente las públicas no trabajan en base a un equipo, y que la individualidad prima por lo que los logros no se acontecimiento institucional sino como logro individual, estas ligeras referencias nos permitieron ver la forma de explicarnos si hay o no relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Barranca – 2014

1.4.2. Formulación del problema.

1) Problema General.

¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014?

2) Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cómo se relaciona la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la comunicación descendente y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca – 2014

1.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

1.6.2. Objetivos Específicos

Objetivos Específico 1

Determinar la relación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

Objetivos Específico 2

Determinar la relación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

Objetivos Específico 3

Determinar la relación entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

CAPÍTULO II:
MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

2.1.1. Definición Conceptual

V1: Comunicación organizacional

Para Martínez (2009),

La comunicación organizacional es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad. Asimismo, la comunicación en las organizaciones es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos. Es un medio que, en conjunto, permite el desarrollo de sus integrantes para enfrentar los retos y necesidades de nuestra sociedad. (p. 54).

V2: Trabajo en equipo

Para Reza (2007), Define el trabajo en equipo como la congregación de dos o más personas que interactúan interdependientemente y de manera uniforme en pro del cumplimiento de metas comunes. (p.3)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de la variable comunicación organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles / Rango
Comunicación ascendente	Mensajes de empleados a superiores	1 - 7	Nunca Casi nunca	Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7- 16)
Comunicación descendente	Mensajes de superiores a empleados	8 - 14	A veces Casi siempre Siempre	Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7- 16)
Comunicación horizontal	Comunicación entre personas del mismo nivel jerárquico.	15 - 22		Buena (30-40) Regular (19-29) Mala (8 –18)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles / Rango
Liderazgo	Dirección	1 – 6		Bueno (23-30)
	Diálogo			Aceptable (14-22)
Metas específicas cuantificables	Finalidad	7 - 10		Bueno (16-20)
	Propósitos			Aceptable (10-15)
Respeto, compromiso y lealtad	Respeto entre miembros del equipo	11 – 17	Nunca Casi nunca	Bueno (23-30)
	Compromiso entre miembros del equipo			A veces
comunicación	lealtad entre los miembros del equipo	18 - 21	Casi siempre Siempre	Malo (6 –13)
	Información y diálogo			Bueno (26-35)
pensamiento positivo	Nuevas ideas	22 - 28		Aceptable (16-25)
	Motivación, gratificación y reconocimiento			Malo (7–15)
Reconocimiento				Bueno (30-40)
				Aceptable (19-29)
				Malo (8 –18)

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Metodología

2.3.1. Tipo de Estudio

De acuerdo con la literatura respecto a las variables para la presente investigación el tipo de estudio será descriptiva y, al respecto Zavala (2007), establece que:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de

ellas independientemente para así, y valga redundancia, describir lo que se investiga (p. 73).

La investigación recae en el tipo descriptivo, porque se describirán a cada una de las variables, y luego se procederá a entenderlas y demostrar las hipótesis.

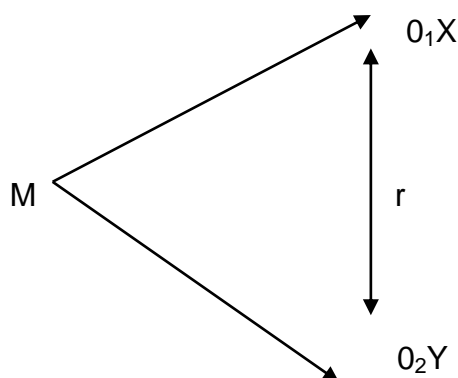
2.3.2. Diseño de Estudio

Para determinar el diseño de investigación Zavala (2007), indica que “el investigador debe diseñar un plan o estrategia concebido para responder a las preguntas de investigación, además para alcanzar sus objetivos de estudio y analizar la derteza de las hipotesis formuladas en un contexto en particular” (p. 97).

Asimismo, la investigación recaerá en el diseño no experimental, donde Zavala (2007), plantea que “en la investigación no hacemos variar intencionalmente las variables [...] lo que se hace es observar los fenómenos tal y como se san en su contexto normal, para después analizarlos” (p. 103).

Finalmente se precisa que el diseño además será transaccional, porque “se recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único, [...] y descriptivo correlacional porque el proposito es describir las variables y analizar su relación en un momento dado” (pp. 104-105).

El esquema del diseño no experimental, descriptivo correlacional seguido fue:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1984)

Dónde:

M : Muestra de estudio

X : Comunicación organizaional

Y : Trabajo en equipo

O_1 y O_2 : Puntuaciones de las variables

r : Correlación

Por lo tanto, la investigación tendrá un diseño No experimental, descriptivo correlacional, será no experimental porque no se manipularán las variables, y se describirá las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo de manera independiente, para luego establecer la relación entre las mismas.

2.4. Población y Muestra**2.4.1. Población**

La población de estudio está conformada por 95 docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.

Tabla 3

Población y muestra de docentes

Institución Educativa	Población de Docentes	Factor n/N	Muestra
20526	1	0.8	1
20528 VIRGEN DEL CARMEN	1	0.8	1
20854 GRAL.JUAN VELASCO ALVARADO	3	0.8	2
20947	3	0.8	2
21011 VIRGEN DE LOURDES	5	0.8	4
21572 MICAELA BASTIDAS	2	0.8	2
21581 DECISION CAMPESINA	1	0.8	1
21606	1	0.8	1
322	21	0.8	17
370	13	0.8	10
446	17	0.8	13
493 MARIA DE LOS ANGELES	4	0.8	3
502	1	0.8	1
656	8	0.8	6
657	3	0.8	3
660	1	0.8	1
661	4	0.8	3
663	4	0.8	3
664	2	0.8	2
	95		76

Fuente: Elaboración propia

2.4.2 Muestra

Según Bernal (2006), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

Tamaño de la muestra

La muestra seleccionada es aleatoria simple, y estuvo formada por 76 Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.

El tamaño (n) de esta muestra (76 docentes), según Bernal (2006:171), se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 – α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (95): Tamaño de la población.

n (76) : Tamaño de la muestra.

2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnica

Para recopilar los datos de la variable la comunicación organizacional y el trabajo en equipo se utilizaron la técnica de la encuesta, Méndez (2008) indica:

Esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación (p. 252).

2.5.2. Instrumentos

Instrumento para medir la variable la comunicación organizacional

Nombre: Cuestionario de comunicación organizacional.

Autor: Palma Lucho Gissela Milagros.

Objetivo: Determinar nivel de la comunicación organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.

Lugar de aplicación: Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por tres dimensiones y hace un total de 22 ítems.

Tabla 4

Dimensiones de la variable comunicación organizacional

Dimensiones	ítems
Comunicación ascendente	7
Comunicación descendente	7
Comunicación horizontal	8

Fuente: Elaboración propia

Instrumento para medir la variable trabajo en equipo

Nombre: Cuestionario de trabajo en equipo.

Autor: Palma Lucho Gissela Milagros

Objetivo: Determinar nivel trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

Lugar de aplicación: Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del distrito de Barranca – 2014.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20 a 30 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por tres dimensiones y hace un total de 28 ítems.

Tabla 5

Dimensiones de la variable trabajo en equipo

Dimensiones	ítems
Liderazgo	6
Metas específicas cuantificables	4
Respeto, compromiso y lealtad	7
Comunicación	4
Pensamiento positivo Reconocimiento	7

Fuente: Elaboración propia

Los ítems del instrumento de las variables en estudio fueron medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Validez del instrumento:

El instrumento diseñado para las variables Comunicación organizacional y trabajo en equipo fue sometido a la validez, Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican que “la validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir [...] asimismo puede tener diferentes tipos de evidencia tales como: la relacionada al contenido, al criterio y al constructo” (p. 201). De acuerdo a los lineamientos de la Universidad César Vallejo (2012), los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiada para representar al componente o dimensión específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo),

por lo tanto luego de aplicar el piloto, se trabajó la validez de cada criterio por juez. Para esta tarea se consultó dos pedagogos y un metodólogo que ostentaban el grado de Magister y Doctor. De donde los tres expertos indicaron que el instrumento era aplicable a nuestra realidad.

Tabla 6

Expertos que validaron el instrumento de Comunicación organizacional

Experto	Grado	Suficiencia
Experto 1	Magister	Si
Experto 2	Magister	si
Experto 3	Magister	si

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad del Instrumento:

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de crombach, Tamayo y Tamayo (1984 , p. 68), quien define que la obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el instrumento es confiable. El estadístico utilizado es el alfa de crombach, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento para medir las variables

Instrumento	Alfa de crombach
Cuestionario de comunicación organizacional	0,943
Cuestionario de trabajo en equipo	0,955

Fuente: Prueba piloto.

Para interpretar los resultados del alfa de crombach, Pino (2010, p. 380) quien establece la siguiente escala:

-1	a	0	No es confiable
0.01	a	0.49	baja confiabilidad
0.50	a	0.75	moderadamente confiable
0.76	a	0.89	fuertemente confiable
0.90	a	1	alta confiabilidad

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una alta confiabilidad y se procederá a aplicar a la población en estudio.

2.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se procederá a encuestar a los 76 docentes de las Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de Barranca, en una sesión de entre 20 y 30 minutos aproximadamente, se les aplicará el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación.

Posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Niveles comparativos entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel Inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procederemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 8.

Distribución de frecuencias entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Comunicación organizacional	Trabajo en equipo						Total	
	Malo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Malo	3	4%	5	7%	3	4%	11	14%
Regular	2	3%	13	17%	8	11%	23	30%
Bueno	4	5%	9	12%	29	38%	42	55%
Total	9	12%	27	36%	40	53%	76	100%

Fuente: Elaboración propia

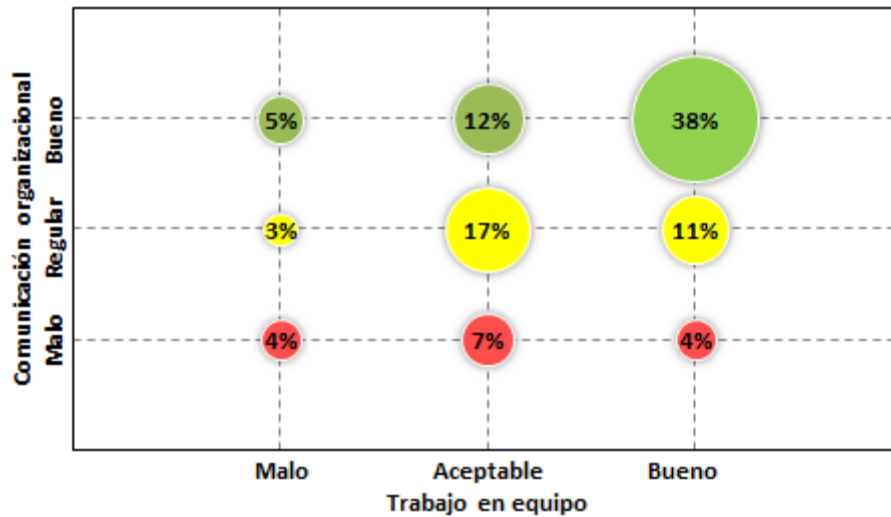


Figura 1. Niveles entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

De la tabla 8 y figura 1, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 38 % de los docentes perciben que la comunicación organizacional es bueno en tanto que el trabajo en equipo es bueno, así mismo el 17 % de los docentes perciben que la comunicación organizacional es regular, mientras que el trabajo en equipo es aceptable y el 7% de los docentes perciben que la comunicación organizacional es malo, mientras que el trabajo en equipo es malo.

Niveles comparativos entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procederemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 9.

Distribución de frecuencias entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.

Comunicación ascendente	Trabajo en equipo						Total	
	Malo		Aceptable		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	Fi	%		
Malo	1	1%	4	5%	5	7%	10	13%
Regular	4	5%	12	16%	10	13%	26	34%
Bueno	4	5%	11	14%	25	33%	40	53%
Total	9	12%	27	36%	40	53%	76	100%

Fuente: Elaboración propia

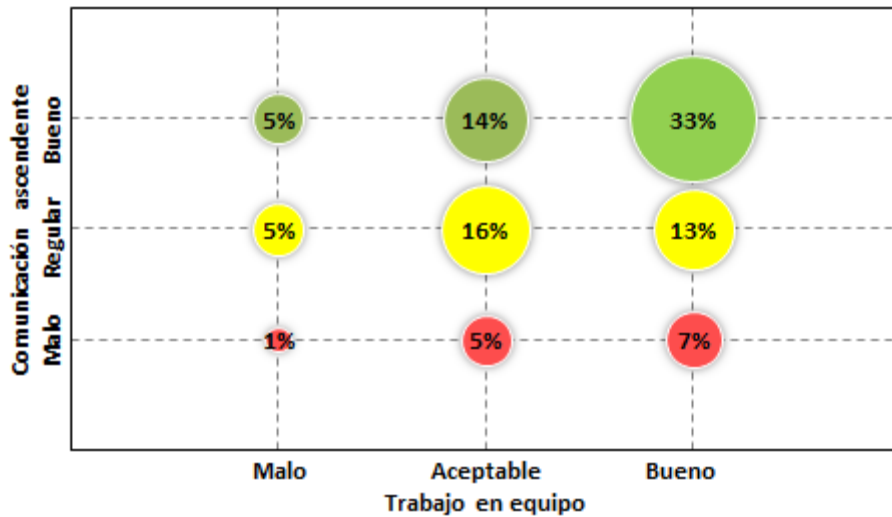


Figura 2. Niveles entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

De la tabla 9 y figura 2, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 33 % de los docentes perciben que la comunicación ascendente es bueno en tanto que el trabajo en equipo es bueno, así mismo el 16 % de los docentes perciben que la comunicación ascendente es regular, mientras que el trabajo en equipo es aceptable y el 7% de los docentes perciben que la comunicación ascendente es malo, mientras que el trabajo en equipo es bueno.

Niveles comparativos entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procederemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 10.

Distribución de frecuencias entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Comunicación descendente	Trabajo en equipo						Total	
	Malo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Malo	3	4%	1	1%	2	3%	6	8%
Regular	2	3%	13	17%	8	11%	23	30%
Bueno	4	5%	13	17%	30	39%	47	62%
Total	9	12%	27	36%	40	53%	76	100%

Fuente: Elaboración propia

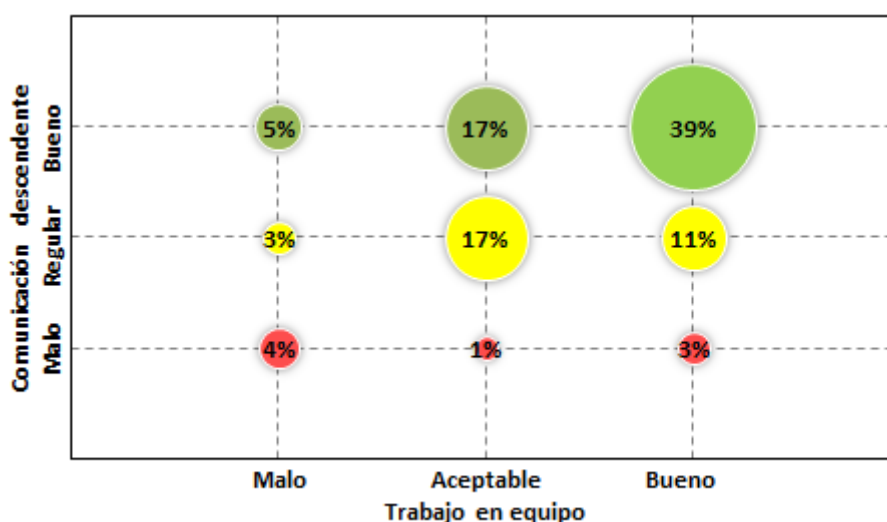


Figura 3. Niveles entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

De la tabla 10 y figura 3, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 39 % de los docentes perciben que la comunicación descendente es bueno en tanto que el trabajo en equipo es bueno, así mismo el 17 % de los docentes perciben que la comunicación descendente es regular, mientras que el trabajo en equipo es aceptable y el 4% de los docentes perciben que la comunicación descendente es malo, mientras que el trabajo en equipo es malo.

Niveles comparativos entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procederemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Tabla 11.

Distribución de frecuencias entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Comunicación horizontal	Trabajo en equipo						Total	
	Malo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Malo	1	1%	2	3%	4	5%	7	9%
Regular	2	3%	10	13%	7	9%	19	25%
Bueno	6	8%	15	20%	29	38%	50	66%
Total	9	12%	27	36%	40	53%	76	100%

Fuente: Elaboración propia

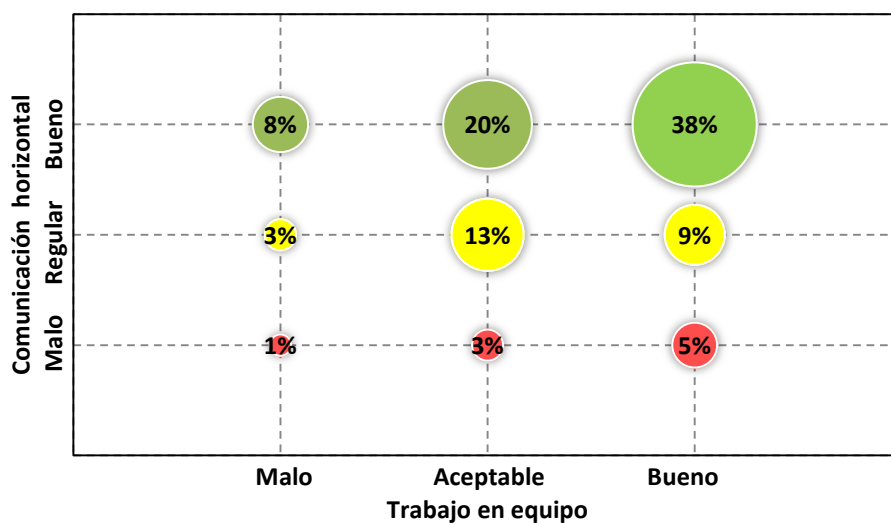


Figura 4. Niveles entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

De la tabla 11 y figura 4, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 38 % de los docentes perciben que la comunicación horizontal es bueno en tanto que el trabajo en equipo es bueno, así mismo el 13 % de los docentes perciben que la comunicación horizontal es regular, mientras que el trabajo en equipo es aceptable y el 5% de los docentes perciben que la comunicación horizontal es malo, mientras que el trabajo en equipo es bueno.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación significativa y directa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014

Hg: Existe relación significativa y directa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014

Correlaciones			
		comunic	trab_equip
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	comunic	Sig. (bilateral)	,767**
		N	,000
		N	76
	trab_equip	Coeficiente de correlación	76
		Sig. (bilateral)	,767**
	N	,000	
	N	76	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 12, podemos concluir que: existe relación significativa bueno entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,767**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No existe relación significativa y directa entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014

Hg: Existe relación significativa y directa entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014

Correlaciones				
		trab_equip	ascen	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,616**
	trab_equip	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
		Coeficiente de correlación	,616**	1,000
	ascen	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 13, podemos concluir que: existe relación significativa bueno entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .616**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica Especifico 2

Ho: No existe relación significativa y directa entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014

Hg: Existe relación significativa y directa entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014

Correlaciones			
		trab_equip	descen
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
	trab_equip Sig. (bilateral)	.	,000
	N	76	76
	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
	Descen Sig. (bilateral)	,000	.
	N	76	76

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 14, podemos concluir que: existe relación significativa bueno entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,668**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica Especifico 3

Ho: No existe relación significativa y directa entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014

Hg: Existe relación significativa y directa entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014

Correlaciones			
		trab_equip	Horizon
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	trab_equip	Sig. (bilateral)	,821**
		N	,000
		N	76
	horizon	Coeficiente de correlación	76
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,000	,821**
	N	76	76

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 15, podemos concluir que: existe relación significativa muy bueno entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,821**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1. Discusión de resultados

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014.

En primer lugar, dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio. Y en segundo lugar, detectar la relación que existe entre las dimensiones de la variable la comunicación organizacional y la variable: trabajo en equipo en docentes

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación alta significativa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .767**).

En referencia a los antecedentes consultados respecto a la investigación, encontramos algunos que se relacionan con dichas variables así por ejemplo tenemos a Balarezo (2014), en su tesis para optar el grado de magíster titulada “la comunicación organizacional interna e incidencia n el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive”, concluye que: La comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad de la empresa San Miguel Drive así como también en las actitudes de los trabajadores. Muchos de los trabajadores de la empresa conocen muy poco los tipos de comunicación que existen dentro de la institución, y califica como regulares los medios de comunicación internos con los que cuenta San Miguel Drive. Nacionales. La distribución de funciones afecta directamente sobre el trabajo en equipo y además hay que resaltar que el clima organizacional de la empresa San Miguel Drive no es el más adecuado para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores. Se concluye que la comunicación organizacional interna de la empresa San Miguel Drive no está cumpliendo las funciones que debería, como

son generar identificación institucional por parte del trabajador hacia la empresa y tampoco fortalece las relaciones interpersonales entre los colaboradores. do “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE.” Llegó a las siguientes conclusiones: Las falencias que presenta la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades.

Para Gómez (2007), en su tesis para optar el grado de doctor titulado “La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas”, concluye lo siguiente: Las organizaciones modifican periódicamente procesos, servicios y productos objeto de su actividad y, como consecuencia, las funciones y tareas de sus miembros. Esto obliga a estar permanentemente informados de todos los cambios producidos tanto dentro como fuera de la entidad. Por ello la información al servicio de las organizaciones ha pasado, en los últimos años, a ocupar un papel preponderante. Las empresas dedican una parte importante de su tiempo y de sus recursos económicos y humanos a la obtención, proceso, aplicación y proyección de información. Por esta razón, la información interna juega un papel decisivo en la empresa y se convierte en su principal patrimonio. La información es el eje “vertebrador” de toda organización que necesite tener un alto nivel de competitividad y desarrollo. El establecimiento de organizaciones donde la toma de decisiones es menos piramidal y donde los directivos delegan parte de su responsabilidad y tareas en los distintos departamentos (liderazgo democrático-laissez-faire), hace que estos necesiten a personas mucho más formadas y con un mayor conocimiento de su entidad y del entorno que rodea a la misma. Han de saber qué factores influyen en la realización efectiva de su trabajo, así como en la toma de decisiones. La información sobre el entorno relevante, así como sobre la organización misma, no debe ser privativa y exclusiva de los dirigentes de las entidades, la información es patrimonio de todos los miembros en sus distintas escalas de responsabilidad. En las organizaciones andaluzas, tal y como se ha comprobado a través de la encuesta, esta información se dirige en el 92 por ciento de los casos únicamente a los dirigentes, presidentes o altos ejecutivos; el 52 por ciento de las consultadas la

distribuye, también, entre los mandos intermedios; y tan sólo el 28 por ciento se la entrega a los empleados medios (engloban el grueso de las entidades). Las organizaciones deben reducir el tiempo de ejecución de los procesos comunicativos, estableciendo un servicio de información y documentación donde se recopile, almacene, analice, elabore y distribuya la información de una forma rápida, eficaz y profesionalmente. La reducción en los procesos de ejecución es una necesidad constante en el mundo actual y es aquí donde los servicios de información automatizados pueden y deben contribuir a cubrir esta necesidad para garantizar la competitividad y supervivencia de las organizaciones. La organización ha de establecer todos los medios y proporcionarle todas las herramientas necesarias para que el trabajo de sus empleados se realice de una manera mucho más cómoda y ágil. El lugar idóneo de este servicio de información es el departamento de comunicación, ya que por una parte, cuenta con un personal con la formación, habilidades, recursos y experiencia necesarios para el desarrollo de esta actividad. Y por otra, se constituye como el punto de enlace entre el exterior de la organización, la cúpula directiva y los distintos departamentos y públicos. La evolución y mayor consideración de este departamento dentro de las organizaciones han hecho que la mayoría de ellas dispongan del mismo.

Para Echeverría (2003), en su tesis para optar el grado de magíster titulado “La comunicación organizacional y la calidad del servicio en las compañías de seguros de Barquisimeto”, llega las siguientes conclusiones: En relación a la comunicación organizacional se determinó la siguiente situación: Los flujos de mensajes que se dan en las comunicaciones descendentes usadas por los gerentes y jefes de departamento con sus subordinados, se manejan de una manera adecuada, utilizando herramientas de última tecnología como lo es el correo electrónico. Los flujos de mensajes que se dan en la comunicación ascendente son manejados correctamente, proporcionando fluidez en las informaciones e interacción de los trabajadores con el personal directivo. Los flujos de mensajes que se dan en a comunicación horizontal, entre los empleados son de carácter informal, y a todos los niveles jerárquicos, facilitando la coordinación de tareas y proporcionando relaciones afectivas importantes dentro

de las organizaciones. De esta forma, este tipo de comunicación permite la solución de problemas o conflictos que tienden a darse en las organizaciones.

Para Martínez (2006), en su tesis doctoral titulado “Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos”, concluye lo siguiente: Los líderes se plantean la necesidad de otorgar una mayor autonomía y responsabilidad a estos equipos, impulsando un espíritu (a menos en sus discursos), de trabajo en equipo, para que las personas de estos equipos trabajen de forma cohesionada y coherente, en la tarea encomendada, de la que se espera un rendimiento superior, a la suma de sus actuaciones individuales. Para dar respuesta a las múltiples demandas de nuestro entorno, ya sea a través de organizaciones con estructuras matriciales (que empiezan ser habituales), sociedades en red, o empresas de alto rendimiento, el continuo proceso de creación de equipos con una elevada autonomía en sus decisiones, resulta un hecho irreversible y el fomentar el trabajo en equipo una herramienta imprescindible. Sin embargo, no debemos olvidar que los equipos deben construirse, y que este proceso no surge de forma espontánea, puesto que requiere tiempo y capacidad de liderazgo. Por consiguiente, dentro de este proceso de descentralización del poder, muchas de las funciones atribuidas habitualmente al líder (cohesionar, clarificar metas/ tareas, impulsar al equipo cuando está desmotivado) son necesariamente transferidas a los miembros del propio equipo, con lo que la organización consigue que cada persona se haga responsable de la función asumida. Con el propósito de dar respuesta a esta nueva realidad (muchas veces desconocida por las personas que forma parte del equipo), los investigadores han teorizado sobre la existencia de unos determinados roles de equipo, que las personas realizan durante su participación en los grupos, y que contribuyen de forma positiva al trabajo en equipo. Son roles complementarios que las personas aportan, además de las habilidades y destrezas profesionales propias de las tareas a desarrollar.

Díaz (2001), en su tesis titulada: Comunicación organizacional y desarrollo de la Imagen Institucional del Colegio Santa María de Matellini de Chorrillos. Llega a las siguientes conclusiones: La práctica de las auditorias de la comunicación ha contribuido de una manera significativa en el desarrollo del conocimiento de la comunicación organizacional. Por ejemplo, nuevos conceptos han sido incorporados dentro del cuerpo de conocimientos teóricos de la comunicación organizacional, tales como el concepto de “satisfacción con la comunicación”. Se ha demostrado que existe una relación positiva entre satisfacción con la comunicación y satisfacción con el trabajo, el compromiso organizacional, y por ende, la productividad. De estos conceptos se han tomado las premisas orientadoras del presente trabajo, para realizar un diagnóstico necesario de los problemas del centro educativo que generalmente están ligados al estado de las comunicaciones, tanto interna como externa, derivados de factores contenidos de la cultura organizacional, que definirán las condiciones de éxito o fracaso de la Institución, a través de su imagen Institucional.

Ríos (2004), en su tesis titulada el trabajo en equipo en las decisiones organizativas un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019. “san Martín de Porres Velásquez” concluye lo siguiente: En una realidad divergente, compleja y sistémica en donde la interacción y la interdependencia de la estructura, personas, acciones, ambiente y tecnología se combinan para alcanzar el éxito esperado se debe tomar en cuenta no sólo la previsión, la continuidad y la estabilidad en las acciones a ejecutar sino también trascender a lo imprevisible, a la discontinuidad y a la inestabilidad producto del comportamiento e intervención de los miembros en la toma de decisiones. Esta reflexión aspira a ser racional y consciente de la pluralidad de visiones sobre la organización. Por esa razón, parte de una concepción organizativa con características culturales y sociales peculiares a la coyuntura social a la que pertenecen. En este ambiente, el equipo de trabajo construye de manera conjunta la mejor forma de organizar, planificar y participar con el fin de lograr un capital social de calidad. El proyecto educativo de la escuela diseñado y elaborado con la participación y concertación de la comunidad educativa se convierte en el manual de la gestión del centro educativo, es decir, el instrumento principal del equipo para ejecutar las políticas

organizacionales. El medio para afrontar la incertidumbre o las variaciones en las funciones de los profesionales que asumen los diferentes cargos con el fin de coordinar las actividades programadas. Lamentablemente, mientras no se otorgue una mayor autonomía a los gestores de los centros educativos estatales para elegir con los miembros de su equipo y la participación de los padres de familia un proyecto educativo institucional coherente; y además un trabajo en equipo basado en el nivel competencial; las barreras organizativas, propias en cada miembro del equipo, aflorarán en sus distintas interacciones limitando y manteniendo el bajo nivel educativo de la escuela.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Primera conclusión:

De la hipótesis general podemos concluir que existe relación significativa bueno entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,767**).

Segunda conclusión:

De acuerdo a los resultados de la primera hipótesis específica podemos apreciar que existe relación significativa bueno entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .616**).

Tercera conclusión:

De acuerdo a los resultados de la segunda hipótesis específica podemos apreciar que existe relación significativa bueno entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .668**).

Cuarta conclusión:

De acuerdo a los resultados de la tercera hipótesis específica podemos apreciar que existe relación significativa muy bueno entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,821**).

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Primera Recomendación:

Promover en los docentes de la institución educativa una comunicación adecuada que permita intercambiar opiniones y pareceres orientados a la mejora del trabajo conjunto en bien de una educación de calidad.

Segunda Recomendación:

Promover el adecuado uso de los niveles de comunicación, ascendente, descendente y horizontal, entre los miembros de la comunidad educativa con la finalidad de mantener un clima institucional adecuado que nos permita trabajar en equipo entre los docentes.

Tercera Recomendación:

Desarrollar talleres de capacitación docente donde se aborden temas referentes a las estrategias de trabajo en grupo.

Cuarta Recomendación:

Motivar el trabajo en equipo en los docentes en sus áreas respectivas así como en trabajos institucionales, para lograr un mejor desempeño docente

CAPITULO VII
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

- Aguilar .J. y Vargas (2010). *Trabajo en equipo*. México. Extraído desde:
http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/trabjo_en_equipo.pdf
- Acosta. J. (2011). *Trabajo en Equipo*. Madrid, España: ESIC
- Acuña. M (2001). *Trabajo en equipo. El desafío de dejar de ser uno solo contra todo*. Extraído desde:
http://www.cpcesfe2.org.ar/Pages/Capacitacion/InstitutosYComisiones/ComPYME/Materiales/1_TrabajoEnEquipo/1_TrabajoEnEquipo_%20I_Parte.pdf
- Albaladejo. N. (2008). *Lenguaje y comunicación*. Extraído desde:
<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4298/6/TEMA%206.LENGUAJE%20Y%20COMUNICACI%C3%93N.pdf>
- Ansedo. P. (2010). *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. Universidad de Coruña.
- Balarezo. B (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE*. Extraído desde:
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/6696/132%20o.e..pdf?sequence=1>
- Barrientos. A (s/f). *Satisfacción y desempeño laboral*. Extraído desde:
http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/teleconferencias/X_Teleconf/Satisfaccion-Desempe%C3%B1o.pdf
- Covey. S (2001). *Trabajo en equipo*. Argentina. Extraído desde:
http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/M09Trabajo_en_equipo.pdf

- Del Río. M (2010). *El trabajo en equipo en las organizaciones*. Extraído desde:
http://www.cegisutalca.cl/docs/publicaciones/N13/N13_EL_TRABAJO_EN_EQUIPO_EN_LAS_ORGANIZACIONES.pdf
- Díaz. F. (2001). *Comunicación organizacional y desarrollo de la Imagen Institucional del Colegio Santa María de Matellini de Chorrillos. UNSM. Visitado el 11 de junio del 2014*. Extraído desde:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/diaz_gy/Cap3.PDF
- Echeverría. E. (2003). *La comunicación organizacional y la calidad del servicio en las compañías de seguros de Barquisimeto*. Extraído desde:
badm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/P300.pdf
- Flores. I. y otros (2011). *Liderazgo*. Extraído desde:
http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tlahuelilpan/administracion/liderazgo/Liderazgo.pdf
- García. B. (2011). *Diagnóstico de comunicación organizacional interna en las Agencias de viajes de Bahías de Huatulco, Oaxaca*. Extraído desde:
[//www.umar.mx/tesis_HX/TESIS_UMAR_HUATULCO/GARCIA-ROSADO-CC/GARCIA-ROSADO-CC.pdf](http://www.umar.mx/tesis_HX/TESIS_UMAR_HUATULCO/GARCIA-ROSADO-CC/GARCIA-ROSADO-CC.pdf)
- Goldhaber. G.(1984). *Comunicación Organizacional*. México D.F.
- Gómez. A (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*.
- Gonzáles. H. (1992). *Diccionario jurídico mexicano*. Visitado el 11 de Junio del 2014. Extraído desde: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1091/3.pdf>

León. A. (s/f). *Qué es la educación*. México. Visitado el 15 de Julio del 2014.
Extraído desde:

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/20200/2/articulo2.pdf>

Martínez. M. (2009). *El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado*. Universidad Autónoma de Aguascalientes. México.

Martínez. A. (s/f). *La comunicación*. Extraído desde:

<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulos%20PDF/CAPITULO%203.pdf>

Ongallo. C. (2007). *Manual de Comunicación*. Extraído desde:

<http://www.galeon.com/anacoello/parte1lib3.pdf>

Ramos. A. Martínez. M. Maldonado. G. (2009). *El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado*. Universidad Autónoma de Aguascalientes. México.

Reza. T. (2007). *Generalidades del trabajo en equipo*. Extraído desde:

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17737/Capitulo2.pdf>

Ríos. R. (2004). *Trabajo en equipo en las decisiones organizativas un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019. "san Martín de Porres Velásquez". PUCP*

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/127/RIOS_POLASTRI_REBECA_TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf.

Robbins. L. y otros (2012). *El liderazgo*. Extraído desde:

https://alojamientos.uva.es/guia_docente/uploads/2012/413/40802/1/Documento10.pdf

Robbins citado por Ferrer .R. (2010). *Introducción a la Psicología. El aprendizaje*. Visitado el 9 de Julio del 2014. Extraído desde:

<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/5/Tema%205.%20Aprendiz>

Sánchez. G. (s/f). *Esperanza para la Familia. Los valores morales*. Visitado el 03 de mayo del 2014. Extraído desde:

<http://www.esperanzaparalafamilia.com/Rev/Articulos/PDFs/PDF0161.pdf>

Sandoval. E. (2009). *Diagnóstico del compromiso Organizacional de los empleados de una empresa industrial del Departamento de la Libertad*. Visitado el 15 de mayo del 2014. Extraído desde:

<http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADSD0000342.pdf>

Stucchi. M. (2007). *Liderazgo. Gerencia de Educación Electoral y Comunicaciones*. Extraído desde:

http://www.confianzaperu.org.pe/documentos/personeros/M._Liderazgo.pdf

Zuluaga. M (2011). *Equipos de trabajo*. Colombia. Extraído desde:

<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006838/pdf/dapf/Equipos.PDF>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA ESTATALES DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE BARRANCA – 2014

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	Metodología																														
¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014?	Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca– 2014.	Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca – 2014.	<p>Variable 1 : COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comunicación ascendente</td> <td>• Mensajes de empleados a superiores</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>Comunicación descendente</td> <td>• Mensajes de superiores a empleados</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>Comunicación horizontal</td> <td>• Comunicación entre pares</td> <td>08</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>dirección</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>Metas específicas cuantificables</td> <td>finalidad propósitos</td> <td>04</td> </tr> <tr> <td>Respeto, compromiso y lealtad</td> <td>respeto compromiso lealtad</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>información dialogo</td> <td>04</td> </tr> <tr> <td>pensamiento positivo y reconocimiento</td> <td>motivación reconocimiento</td> <td>07</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Comunicación ascendente	• Mensajes de empleados a superiores	07	Comunicación descendente	• Mensajes de superiores a empleados	07	Comunicación horizontal	• Comunicación entre pares	08	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Liderazgo	dirección	06	Metas específicas cuantificables	finalidad propósitos	04	Respeto, compromiso y lealtad	respeto compromiso lealtad	07	Comunicación	información dialogo	04	pensamiento positivo y reconocimiento	motivación reconocimiento	07	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN cuantitativa descriptivo correlacional Longitudinal Transeccional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 92 Muestra: 76</p> <p>INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN Cuestionario</p>
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices																																
Comunicación ascendente	• Mensajes de empleados a superiores	07																																
Comunicación descendente	• Mensajes de superiores a empleados	07																																
Comunicación horizontal	• Comunicación entre pares	08																																
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices																																
Liderazgo	dirección	06																																
Metas específicas cuantificables	finalidad propósitos	04																																
Respeto, compromiso y lealtad	respeto compromiso lealtad	07																																
Comunicación	información dialogo	04																																
pensamiento positivo y reconocimiento	motivación reconocimiento	07																																
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS																																
¿Cómo se relaciona la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014?	Determinar la relación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Barranca – 2014.	Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca – 2014.																																
¿Cómo se relaciona la comunicación descendente y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014?	Determinar la relación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca– 2014.	Existe relación significativa entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca – 2014.																																
¿Cómo se relaciona la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014?	Determinar la relación entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca - 2014.	Existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Inicial del Distrito de Barranca – 2014.																																

CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente, el presente cuestionario trata sobre **COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL** tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en nuestra I.E. y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

Muchas. Gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	V1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					
	DIMENSIÓN 1: Comunicación ascendente	S	CS	AV	CN	N
1	Comunico adecuadamente sobre mi trabajo a las autoridades de la institución					
2	Aporto con ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades					
3	Las autoridades de la institución me brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal					
4	Las autoridades consideran mis propuestas o sugerencias acerca de la organización institucional					
5	Comunico en su momento a las autoridades de la institución acerca de las dificultades que encontramos en nuestro desempeño.					
6	Informo oportunamente a las autoridades de la institución acerca de los logros y éxitos que obtenemos					
7	Comunico a las autoridades de la institución sobre las carencias que encuentro en la gestión.					
	DIMENSIÓN 2: Comunicación descendente	S	CS	AV	CN	N
8	La información que recibo de las autoridades de la institución es adecuada					

	e importante para mejorar mi desempeño docente					
9	Las directivas que me hacen llegar las autoridades institucionales las ejecuto en mejora de mi labor docente					
10	El lenguaje que utilizan las autoridades es apropiado para comprender lo que me solicitan					
11	Por parte de las autoridades de la institución me facilitan información necesaria para poder desarrollar mi desempeño eficientemente					
12	Las autoridades de la institución me dan suficiente confianza y libertad como para dialogar acerca de la problemática institucional					
13	Las autoridades de la institución me dan la información suficientemente clara acerca de las actividades a realizar					
14	Las autoridades de la institución utilizan los paneles para poder comunican temas de relevancia institucional.					
	DIMENSIÓN 3: Comunicación Horizontal	S	CS	AV	CN	N
15	Me comunico de manera clara y fluida con mis colegas.					
16	La comunicación entre docentes nos permite coordinar adecuadamente las actividades institucionales					
17	La comunicación entre docentes nos permite compartir experiencias laborales exitosas					
18	Las opiniones, sugerencias e ideas de los docentes se respetan y consideran en las actividades institucionales					
19	La comunicación entre docentes contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución					
20	La comunicación entre docentes facilita un mejor logro de los objetivos institucionales					
21	La comunicación entre docentes nos permite una ejecución eficiente de actividades dentro y fuera de la institución					
22	La comunicación entre docentes nos permite a conseguir mejores éxitos institucionales					

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Estimado(a) docente, el presente cuestionario trata sobre **TRABAJO EN EQUIPO** tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en nuestra I.E. y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

Muchas. Gracias.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

V2: TRABAJO EN EQUIPO					
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO					
1	El líder en la institución está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica				
2	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado				
3	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo				
4	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.				
5	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo				
6	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.				
DIMENSIÓN 2: METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES					
7	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.				
8	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente				
9	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes				
10	Las metas del grupo están ligadas a las de la Institución.				
DIMENSION 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD					
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba				

	equivocado					
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.					
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.					
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas					
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.					
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo					
17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocritico					
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN					
18	Estoy informado sobre los logros y perspectivas institucionales.					
19	Estoy informado sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución					
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales					
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes					
	DIMENSIÓN 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO					
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias					
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.					
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas					
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.					
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.					
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados					
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto					

Fiabilidad del instrumento

Variable 1:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	22

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item1	90,90	114,937	,665	,941
item2	91,25	113,882	,564	,942
item3	91,30	109,484	,792	,938
item4	91,65	108,871	,743	,939
item5	91,20	111,853	,771	,939
item6	91,25	108,092	,867	,937
item7	91,75	111,250	,505	,944
item8	91,00	117,895	,482	,943
item9	91,20	113,537	,649	,941
item10	91,20	110,905	,840	,938
item11	91,30	110,432	,733	,939
item12	91,45	106,892	,718	,940
item13	91,15	112,345	,728	,940
item14	91,40	107,411	,645	,942
item15	91,10	117,463	,511	,943
item16	91,05	116,366	,512	,942
item17	91,10	114,621	,564	,942
item18	91,40	113,411	,734	,940
item19	91,30	111,695	,722	,940
item20	91,15	115,082	,614	,941
item21	91,20	118,274	,367	,944
item22	91,30	115,800	,508	,943

Variable 2:

Estadísticos de fiabilidad				
Alfa de				
Cronbach	N de elementos			
,955	28			
Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item1	120,70	129,484	,620	,954
item2	120,20	128,800	,740	,953
item3	120,25	130,092	,752	,952
item4	119,75	134,513	,633	,954
item5	120,15	134,766	,571	,954
item6	120,30	131,063	,813	,952
item7	119,90	136,937	,485	,955
item8	119,85	134,766	,694	,953
item9	120,00	133,368	,653	,953
item10	120,00	138,947	,305	,956
item11	119,80	134,484	,751	,953
item12	119,75	135,671	,679	,953
item13	119,95	134,366	,699	,953
item14	120,00	138,947	,305	,956
item15	119,90	133,253	,809	,952
item16	120,00	136,211	,446	,955
item17	119,85	135,924	,590	,954
item18	119,95	136,155	,544	,954
item19	120,05	132,366	,730	,953
item20	119,95	130,892	,841	,952
item21	120,00	132,316	,731	,953
item22	120,05	130,997	,593	,954
item23	120,15	134,976	,479	,955
item24	120,40	133,937	,576	,954
item25	120,00	129,368	,748	,952
item26	120,10	129,568	,830	,952
item27	120,25	127,566	,760	,952
item28	120,25	126,829	,801	,952

Base de datos

	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	3	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
7	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
10	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
14	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	2	1	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3
16	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	1	4	4	5	4	4	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	3	5	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4

30	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
31	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
32	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
33	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	
34	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
35	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
39	4	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	
40	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	3	4	2	1	2	2	5	4	4
41	4	5	3	3	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	3	1	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	5	4	4	3	3	4
44	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
45	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
47	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5
50	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5
51	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
52	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
55	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4
56	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
57	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4
58	4	3	3	2	1	1	1	3	1	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4
59	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	1	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3
60	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	5	3	3	4	3	3
61	5	5	1	2	5	5	5	2	5	5	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1

62	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
65	5	3	3	2	5	5	2	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5
66	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5
67	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	5	5	4	5	5	4	4
68	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3
69	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
70	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5
71	4	3	1	1	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	5	5	3	3	4	4	4
72	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
73	4	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4
74	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	5	5	4	5	5	4	4
75	4	3	3	2	2	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5
76	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4

ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28
1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3
6	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
7	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
8	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
9	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
10	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4
11	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5
14	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3
15	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
17	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
23	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
30	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
31	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5

32	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
33	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	
34	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
35	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
40	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	5	
41	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	1	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	2	2
43	1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	
44	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5
45	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
46	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
49	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
52	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	
55	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
56	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	
57	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3
58	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	
59	3	4	3	5	3	2	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	
60	3	4	3	5	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	5	3	1	4	3	4	3	4	4	
61	1	3	5	2	2	3	1	2	2	3	5	1	5	1	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
62	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
63	5	5	5	5	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	

64	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4
67	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
70	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5
71	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3
72	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
74	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	3	5	3	2	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3
76	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación ascendente		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Informo oportunamente sobre mi trabajo a las autoridades de la institución	/		/		/		
2	Hago llegar mis ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades	/		/		/		
3	Las autoridades de la institución me brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal	/		/		/		
4	Las autoridades consideran mis propuestas o sugerencias acerca de la organización institucional	/		/		/		
5	Comunico oportunamente a las autoridades de la institución acerca de las dificultades que encontramos en nuestro desempeño.	/		/		/		
6	Comunico oportunamente a las autoridades de la institución acerca de los logros y éxitos que obtenemos	/		/		/		
7	Comunico a las autoridades de la institución sobre las carencias que encuentro en la gestión.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Comunicación descendente		Si	No	Si	No	Si	No	
8	La información que recibo de las autoridades de la institución es útil e importante para mejorar mi desempeño docente	/		/		/		
9	Las directivas que me hacen llegar las autoridades institucionales las ejecuto en mejora de mi labor docente	/		/		/		
10	Las autoridades de la institución utilizan un lenguaje apropiado que me permiten comprender claramente lo que me solicitan	/		/		/		
11	Las autoridades de la institución me facilitan toda la información necesaria para poder desarrollar mi desempeño eficientemente	/		/		/		
12	Las autoridades de la institución me dan suficiente confianza y libertad como para dialogar acerca de la problemática institucional	/		/		/		
13	Las autoridades de la institución me dan la información suficientemente clara acerca de las actividades a realizar	/		/		/		
14	Las autoridades de la institución utilizan los paneles para poder comunican temas de relevancia institucional.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Comunicación Horizontal		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mantengo una comunicación clara y fluida con mis colegas	/		/		/		
16	La comunicación entre docentes nos permite coordinar adecuadamente las actividades institucionales	/		/		/		
17	La comunicación entre docentes nos permite compartir experiencias laborales exitosas	/		/		/		
18	Las opiniones, sugerencias e ideas de los docentes se respetan y consideran en las actividades institucionales	/		/		/		
19	La comunicación entre docentes contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución	/		/		/		
20	La comunicación entre docentes facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	/		/		/		
21	La comunicación entre docentes nos permite una ejecución eficiente de actividades dentro y fuera de la institución	/		/		/		
22	La comunicación entre docentes nos permite a conseguir mejores éxitos institucionales	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quiñones Montero, Mónica Cristina DNI: 44087801

Especialidad del validador: Mg. Administración de la Educación

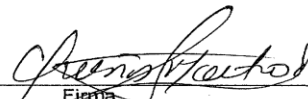
15 de noviembre del 201.4

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

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

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

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


Firma
Especialidad: Mónica Quiñones Montero
MAGISTER EN EDUCACIÓN

12/2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El líder del equipo de trabajo está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	/		/		/		
2	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	/		/		/		
3	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo	/		/		/		
4	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	/		/		/		
5	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo	/		/		/		
6	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	/		/		/		
Dimensión 2: METAS ESPECIFICAS CUANTIFICABLES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	/		/		/		
8	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente	/		/		/		
9	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes	/		/		/		
10	Las metas del equipo de trabajo están ligadas a las de la Institución.	/		/		/		
Dimensión 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado	/		/		/		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	/		/		/		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	/		/		/		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas	/		/		/		
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	/		/		/		
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo	/		/		/		
17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocrítico	/		/		/		
Dimensión 4: COMUNICACION		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Cuando trabajamos en equipo nos mantenemos informados sobre los logros y perspectivas institucionales	/		/		/		
19	Cuando trabajamos en equipo nos mantenemos informados sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución	/		/		/		
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	/		/		/		
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes	/		/		/		
Dimensión 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias	/		/		/		
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	/		/		/		
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	/		/		/		
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	/		/		/		
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	/		/		/		
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados	/		/		/		
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

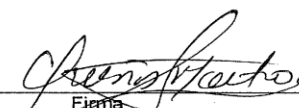
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quiñones Montero, Mónica Cristina DNI: 44081501

Especialidad del validador: Mg. Administración de la Educación

15 de noviembre del 201.4

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma
Especialidad: Mónica Quiñones Montero
MAGISTER EN EDUCACIÓN

10/20

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación ascendente		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Informo oportunamente sobre mi trabajo a las autoridades de la institución	✓		✓		✓		
2	Hago llegar mis ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades	✓		✓		✓		
3	Las autoridades de la institución me brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal	✓		✓		✓		
4	Las autoridades consideran mis propuestas o sugerencias acerca de la organización institucional	✓		✓		✓		
5	Comunico oportunamente a las autoridades de la institución acerca de las dificultades que encontramos en nuestro desempeño.	✓		✓		✓		
6	Comunico oportunamente a las autoridades de la institución acerca de los logros y éxitos que obtenemos	✓		✓		✓		
7	Comunico a las autoridades de la institución sobre las carencias que encuentro en la gestión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Comunicación descendente		Si	No	Si	No	Si	No	
8	La información que recibo de las autoridades de la institución es útil e importante para mejorar mi desempeño docente	✓		✓		✓		
9	Las directivas que me hacen llegar las autoridades institucionales las ejecuto en mejora de mi labor docente	✓		✓		✓		
10	Las autoridades de la institución utilizan un lenguaje apropiado que me permiten comprender claramente lo que me solicitan	✓		✓		✓		
11	Las autoridades de la institución me facilitan toda la información necesaria para poder desarrollar mi desempeño eficientemente	✓		✓		✓		
12	Las autoridades de la institución me dan suficiente confianza y libertad como para dialogar acerca de la problemática institucional	✓		✓		✓		
13	Las autoridades de la institución me dan la información suficientemente clara acerca de las actividades a realizar	✓		✓		✓		
14	Las autoridades de la institución utilizan los paneles para poder comunicar temas de relevancia institucional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación Horizontal		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mantengo una comunicación clara y fluida con mis colegas	✓		✓		✓		
16	La comunicación entre docentes nos permite coordinar adecuadamente las actividades institucionales	✓		✓		✓		
17	La comunicación entre docentes nos permite compartir experiencias laborales exitosas	✓		✓		✓		
18	Las opiniones, sugerencias e ideas de los docentes se respetan y consideran en las actividades institucionales	✓		✓		✓		
19	La comunicación entre docentes contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución	✓		✓		✓		
20	La comunicación entre docentes facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
21	La comunicación entre docentes nos permite una ejecución eficiente de actividades dentro y fuera de la institución	✓		✓		✓		
22	La comunicación entre docentes nos permite a conseguir mejores éxitos institucionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

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

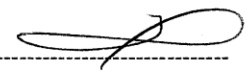
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CORONAS CONDIA DANIEL DNI : 07225232

Especialidad del validador: Magister en docencia e investigación universitaria

22 de Noviembre del 2014.

- ¹**Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

10/04/20

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El líder del equipo de trabajo está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	✓		✓		✓		
2	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	✓		✓		✓		
3	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo	✓		✓		✓		
4	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	✓		✓		✓		
5	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo	✓		✓		✓		
6	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: METAS ESPECÍFICAS CUANTIFICABLES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
8	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente	✓		✓		✓		
9	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes	✓		✓		✓		
10	Las metas del equipo de trabajo están ligadas a las de la Institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado	✓		✓		✓		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	✓		✓		✓		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas	✓		✓		✓		
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo	✓		✓		✓		
17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocrítico	✓		✓		✓		
Dimensión 4: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Cuando trabajamos en equipo nos mantenemos informados sobre los logros y perspectivas institucionales	✓		✓		✓		
19	Cuando trabajamos en equipo nos mantenemos informados sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución	✓		✓		✓		
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	✓		✓		✓		
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes	✓		✓		✓		
Dimensión 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias	✓		✓		✓		
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	✓		✓		✓		
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	✓		✓		✓		
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	✓		✓		✓		
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados	✓		✓		✓		
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

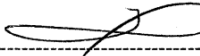
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CORONADO GONZALO DOMINGO DNI : 07225232

Especialidad del validador: Magister en docencia e investigación universitaria

22 de Noviembre del 2014.

- ¹**Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación ascendente								
1	Informo oportunamente sobre mi trabajo a las autoridades de la institución	✓		✓		✓		
2	Hago llegar mis ideas y sugerencias acerca de las actividades institucionales a las respectivas autoridades	✓		✓		✓		
3	Las autoridades de la institución me brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal	✓		✓		✓		
4	Las autoridades consideran mis propuestas o sugerencias acerca de la organización institucional	✓		✓		✓		
5	Comunico oportunamente a las autoridades de la institución acerca de las dificultades que encontramos en nuestro desempeño.	✓		✓		✓		
6	Comunico oportunamente a las autoridades de la institución acerca de los logros y éxitos que obtenemos	✓		✓		✓		
7	Comunico a las autoridades de la institución sobre las carencias que encuentro en la gestión.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Comunicación descendente								
8	La información que recibo de las autoridades de la institución es útil e importante para mejorar mi desempeño docente	✓		✓		✓		
9	Las directivas que me hacen llegar las autoridades institucionales las ejecuto en mejora de mi labor docente	✓		✓		✓		
10	Las autoridades de la institución utilizan un lenguaje apropiado que me permiten comprender claramente lo que me solicitan	✓		✓		✓		
11	Las autoridades de la institución me facilitan toda la información necesaria para poder desarrollar mi desempeño eficientemente	✓		✓		✓		
12	Las autoridades de la institución me dan suficiente confianza y libertad como para dialogar acerca de la problemática institucional	✓		✓		✓		
13	Las autoridades de la institución me dan la información suficientemente clara acerca de las actividades a realizar	✓		✓		✓		
14	Las autoridades de la institución utilizan los paneles para poder comunican temas de relevancia institucional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación Horizontal								
15	Mantengo una comunicación clara y fluida con mis colegas	✓		✓		✓		
16	La comunicación entre docentes nos permite coordinar adecuadamente las actividades institucionales	✓		✓		✓		
17	La comunicación entre docentes nos permite compartir experiencias laborales exitosas	✓		✓		✓		
18	Las opiniones, sugerencias e ideas de los docentes se respetan y consideran en las actividades institucionales	✓		✓		✓		
19	La comunicación entre docentes contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución	✓		✓		✓		
20	La comunicación entre docentes facilita un mejor logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
21	La comunicación entre docentes nos permite una ejecución eficiente de actividades dentro y fuera de la institución	✓		✓		✓		
22	La comunicación entre docentes nos permite a conseguir mejores éxitos institucionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

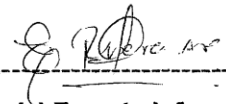
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 71154085

Especialidad del validador: Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de 11 del 2014



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Whe

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El líder del equipo de trabajo está dado por la persona de mayor experiencia y preparación académica	✓		✓		✓		
2	El líder del equipo propicia un clima de trabajo agradable, en base a los objetivos que el equipo se ha trazado	✓		✓		✓		
3	El líder de equipo es aceptado por todos los miembros del equipo	✓		✓		✓		
4	Se comunican entre los miembros del equipo y el líder de manera clara, fluida y precisa.	✓		✓		✓		
5	El líder dirige y coordina la información y la participación de todos los integrantes del equipo	✓		✓		✓		
6	El líder se encarga de que la comunicación entre los miembros del equipo debe estar orientada principalmente a aspectos operativos y técnicos.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: METAS ESPECIFICAS CUANTIFICABLES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para tomar decisiones de equipo lo realizan por consenso a fin de lograr los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
8	Es más factible que se logren los objetivos trazados si trabajan todos los integrantes del equipo coordinadamente	✓		✓		✓		
9	Los objetivos del equipo son claros, aceptados y asumidos por todos sus integrantes	✓		✓		✓		
10	Las metas del equipo de trabajo están ligadas a las de la Institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: RESPETO, COMPROMISO Y LEALTAD		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Rectifico mis opiniones si alguien del equipo me demuestra que estaba equivocado	✓		✓		✓		
12	Respeto las opiniones de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
13	Los miembros del equipo comparten mutuamente tanto los éxitos como los problemas.	✓		✓		✓		
14	La motivación de los integrantes del equipo permite llevar adelante las tareas encomendadas	✓		✓		✓		
15	Respeto las ideas de los integrantes del equipo.	✓		✓		✓		
16	Soy discreto con los acuerdos asumidos entre los miembros del equipo	✓		✓		✓		
17	Acepto las críticas de los integrantes del equipo y las asumo con espíritu autocritico	✓		✓		✓		
Dimensión 4: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Cuando trabajamos en equipo nos mantenemos informados sobre los logros y perspectivas institucionales	✓		✓		✓		
19	Cuando trabajamos en equipo nos mantenemos informados sobre los problemas y dificultades que se presentan en la institución	✓		✓		✓		
20	Cuando trabajamos en equipo mantenemos un dialogo fluido entre los integrantes del equipo sobre temas institucionales	✓		✓		✓		
21	Cuando trabajamos en equipo respetamos la opinión de todos sus integrantes	✓		✓		✓		
Dimensión 5: PENSAMIENTO POSITIVO Y RECONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Cuando trabajamos en equipo no discriminamos a ninguno de sus miembros por su ideas o creencias	✓		✓		✓		
23	Cuando trabajamos en equipo los integrantes expresan sus ideas en forma abierta y sincera.	✓		✓		✓		
24	Trabajamos en conjunto para resolver conflictos que surgen y se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas	✓		✓		✓		
25	Motivamos emocionalmente a nuestros compañeros para llevar a cabo el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
26	Trabajamos mutuamente para solucionar problemas que se haya presentado en alguno de sus integrantes.	✓		✓		✓		
27	Durante el trabajo en equipo siempre doy las gracias a mis compañeros de trabajo por los aportes dados	✓		✓		✓		
28	Cuando alguien del equipo hace las cosas bien, se lo hago saber con mucho afecto	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

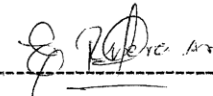
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Especialidad del validador: Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de 11 del 2014



Firma del Experto Informante.
Especialidad