



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS
EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA
DE QUISPICANCHI - CUSCO, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

LIBIO ROQUE RUIZ

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS
EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA
DE QUISPICANCHI - CUSCO, 2023


TESIS PRESENTADA POR:
LIBIO ROQUE RUIZ


PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN


MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 474-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 27 de noviembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-011724, presentado por el (la) Bachiller **ROQUE RUIZ LIBIO**, con número de DNI. **40909899**, asignado (a) con código de matrícula **1610800267**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Cusco.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **ROQUE RUIZ LIBIO**, con número de DNI. **40909899**, asignado (a) con código de matrícula **1610800267**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI - CUSCO, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 30 de octubre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI - CUSCO, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **ROQUE RUIZ LIBIO**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor de Tesis	:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves 05 de diciembre del 2024
Hora	:	03:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

Cc./Archiv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Españolista (01)
LWCC/fsv



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°2337-2024-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca 26 Diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 015495 del (a) Bach: **LIBIO ROQUE RUIZ**, con número de DNI **40909899** y con Código de matrícula N.° **1610800267**, de la maestría en **EDUCACIÓN**, Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Sede Cusco.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **LIBIO ROQUE RUIZ**, con número de DNI **40909899** y con Código de matrícula N.° **1610800267**, de la maestría en **EDUCACIÓN**, Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha Solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 22 de noviembre del 2023 Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – MODIFICAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 474-2024-USA-EPG/UANCV, de fecha 27 de noviembre del 2024, únicamente en lo que corresponde corregir el código de la línea de investigación dice P33: **debiendo consignarse correctamente como: línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32.**

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembro del comité de investigación y asesor que aprobaron la tesis titulada **GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO, 2023** Presentado por el (la) Bach: **LIBIO ROQUE RUIZ** Integrado por los siguientes jurados:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor	: Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTÍCULO TERCERO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará acabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

Fecha	: Jueves 05 de Diciembre del 2024
Hora	: 03:00 p.m.
Local	: Aula N° 310 – EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestrías con el grado de **MAESTRO** a los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO CUARTO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

Cc./Archv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC (e)/vch



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1714-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **012153**, Presentado por el (a) **Bach. LIBIO ROQUE RUIZ**, con número de DNI **40909899** y con Código de matrícula N.° **1610800267**, quien solicita cambio de la terna de jurado y asesor del Proyecto de Tesis titulado: **GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO, 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN**, mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Cusco.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. LIBIO ROQUE RUIZ**, quien solicita el cambio de la terna de jurado y asesor aprobado con Resolución Directoral N° 546-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 12 de Julio del 2023, en el que se le asignó como presidente al Dr. Eduardo Miranda Quisber, primer miembro a la Dra. Danya Castillo Monroy, los mismos que se cambian por indisponibilidad de tiempo, segundo miembro a la Dra. Graciela Bernal Salas la misma que se cambia por no tener vínculo laboral y asesor al Dr. Pio Napoleon Vilca ramos, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 06 de julio del 2023, registrado en el Folio N° 003533 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE LA TERNA DEL JURADO Y ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada: **GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO, 2023** presentado por el (a) **Bach. LIBIO ROQUE RUIZ**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Asesor	: Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG – 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC@VVRCH



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCION DIRECTORAL N° 546- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 12 de Julio del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023 - 05920, de fecha 06 de julio de 2023 , presentado por el (la) Bach. **LIBIO ROQUE RUIZ** con DNI N° **40909899**, código de matrícula **1610800267**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado **GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO, 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede Cusco.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 139- 2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 12 de octubre del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Primer Miembro	: Dra. DANYA CASTILLO MONROY
Segundo Miembro	: Dra. GRACIELA BENAL SALAS
Asesor	: Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS

Que, con registro N° 003533, de fecha 06 de Julio del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO, 2023** presentado por el (la) Bach. **LIBIO ROQUE RUIZ** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO, 2023** presentado por el (la) Bach. **LIBIO ROQUE RUIZ** para obtener el grado académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dra. Leonilda Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

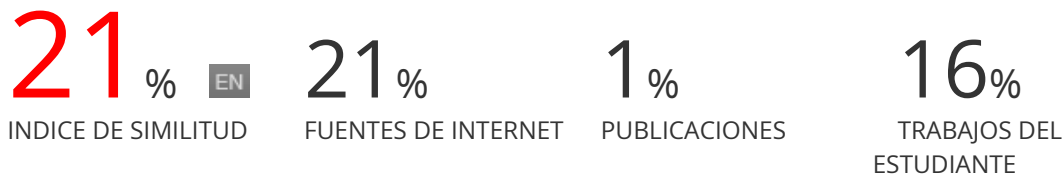
c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI - CUSCO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS


1	work.chron.com Fuente de Internet	8 %
2	ddiworld.medium.com Fuente de Internet	2 %
3	www.peoplegoal.com Fuente de Internet	1 %
4	www.bchmsg.yolasite.com Fuente de Internet	1 %
5	www.ddiworld.com Fuente de Internet	1 %
6	portals.iucn.org Fuente de Internet	1 %
7	ssjk.org Fuente de Internet	1 %
8	intellispark.com Fuente de Internet	1 %
9	www.readingrockets.org Fuente de Internet	1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI - CUSCO, 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	LIBIO ROQUE RUIZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40909899
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-2641-895X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: PROVINCIA DE QUISPICANCHI - CUSCO País: PERÚ Departamento: CUSCO Provincia: QUISPICANCHI Distrito: URCOS -13.60436, -71.16588 https://maps.app.goo.gl/8TjEfRMpbRiZ6WRU8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	JULIO 2023 - DICIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
"MESTRIZADO EN EDUCACIÓN Y ESCUELA DE POSTGRADO"

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LIBIO ROQUE RUIZ, identificado con DNI Nro. 40909899 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACION

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"GESTION COMUNICATIVA Y SU RELACION CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI, CUSCO, 2023"

Asesorado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 19 de MARZO del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Gracias a Dios, que no solo me ha bendecido con vida y fuerza, sino que también me muestra el camino para lograr mis objetivos.



AGRADECIMIENTO

A los profesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y a todos los que han estado ahí para mí, sin importar lo que pase.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2.1. Pregunta general	3
1.2.2. Preguntas específicas.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. Justificación teórica.....	3
1.3.2. Justificación práctica.....	4
1.4. OBJETIVOS	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.7. HIPÓTESIS	7
1.7.1. Hipótesis general	7
1.7.2. Hipótesis específicas	7



1.8. VARIABLES E INDICADORES 7

1.8.1. Conceptualización de variables 7

1.8.2. Operacionalización de variables 7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 10

2.1.1. A nivel internacional..... 10

2.1.2. A nivel nacional..... 12

2.1.3. A nivel regional y/o local 13

2.2. BASES TEÓRICAS 14

2.2.1. Gestión comunicativa..... 14

2.2.1.1. Factores de la gestión comunicativa 15

2.2.1.2. Estrategias de gestión comunicativa que hacen maestros efectivos..... 18

2.2.2. Competencias básicas de una gestión comunicativa 22

2.2.3. Características de una gestión comunicativa..... 26

2.2.4. Signos de profesionalismo en una gestión comunicativa..... 28

2.2.5. Habilidades de la gestión comunicativa 30

2.2.6. Importancia de la gestión educativa frente a los padres de familia 35

2.2.7. Equipo de trabajo docente 36

2.2.7.1. Características de los equipos de trabajo 37

2.2.7.2 Factores que repercuten en el equipo de trabajo..... 40

2.2.7.3. Beneficios de los equipos de trabajo 44

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 46

2.3.1. Comunicación 46



2.3.2. Plan o estrategia de comunicación	47
2.3.3. Objetivos de comunicación	47
2.3.4. Comunicación corporativa	47
2.3.5. Difusión	47
2.3.6. Educación	48
2.3.7. Comunicación externa	48
2.3.8. Grupo de enfoque	48
2.3.9. Comunicación interna	49
2.3.10. Comunicación interpersonal	49
2.3.11. Comunicación de masas.....	49
2.3.12. Mensaje	50
2.3.13. Proceso o comunicación interactiva.....	50
2.3.14. Equipo de trabajo.....	50

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	52
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	53
3.6.1. Población	53
3.6.2. Muestra	54
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	
3.7.1. Técnicas de la investigación	55



3.7.2. Instrumentos de la investigación.....	55
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	
3.8.1. Validación de los instrumentos	56
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos	56
3.9. DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	57
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	59
4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	78
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	78
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	94



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	9
Tabla 2	53
Tabla 3	54
Tabla 4	56
Tabla 5	56
Tabla 6	57
Tabla 7	57
Tabla 8	60
Tabla 9	62
Tabla 10	64
Tabla 11	66
Tabla 12	68
Tabla 13	70
Tabla 14	72
Tabla 15	74
Tabla 16	76



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	60
Figura 2	62
Figura 3	64
Figura 4	66
Figura 5	68
Figura 6	70
Figura 7	72
Figura 8	74
Figura 9	76



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titula: "Gestión comunicativa y su relación con los equipos de trabajo docente en instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi - Cusco, 2023". Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión comunicativa con los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023. Material y Método: Se utilizó la metodología de la deducción hipotética. Este estudio se enmarca en el paradigma cuantitativo y hace uso de datos, tablas, cifras e interpretación. Su diseño es descriptivo relacional y no experimental, ya que observa los acontecimientos en su entorno natural. De una población total de 495, se seleccionaron 177 educadores mediante un método de muestreo probabilístico. Los datos se recopilaron mediante una combinación de entrevistas presenciales y encuestas en línea utilizando un cuestionario y el paquete estadístico SPSS, versión 25. Los resultados muestran que hay pruebas suficientes para respaldar las afirmaciones realizadas, con un nivel de fiabilidad del 95 % y un nivel de significación del 0,5 %. A la luz de la sig. bilateral de $0,000 < 0,05$, se puede concluir que los dos lados, porciones o características que se contemplan están relacionados. Esta prueba encuentra apoyo para la hipótesis alternativa al tiempo que rechaza la nula. Las relaciones entre la gestión comunicativa y los equipos docentes en las escuelas secundarias de la provincia de Quispicanchi - Cusco, 2023 también están respaldadas por los resultados, que muestran una fuerte conexión positiva ($r=0,793$), es de profundo significado. En el contexto de un análisis estadístico, se ha destacado la relevancia y la importancia de los resultados obtenidos.

Palabras clave: gestión comunicativa, equipos de trabajo, competencias, habilidades.



ABSTRACT

The present research work is entitled: "Communicative management and its relationship with teaching teams in secondary educational institutions in the province of Quispicanchi - Cusco, 2023". The objective was to determine the relationship that exists between communicative management and teaching teams in secondary educational institutions in the province of Quispicanchi - Cusco, 2023. Material and Method: The hypothetical deduction methodology was used. This study is framed within the quantitative paradigm and makes use of data, tables, figures and interpretation. Its design is descriptive relational and non-experimental, as it observes events in their natural environment. From a total population of 495, 177 educators were selected using a probabilistic sampling method. The data was collected through a combination of face-to-face interviews and online surveys using a questionnaire and the SPSS statistical package, version 25. The results show that there is sufficient evidence to support the statements made, with a reliability level of 95% and a significance level of 0.5%. In light of the two-tailed sig. of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the two sides, portions or characteristics under consideration are related. This test finds support for the alternative hypothesis while rejecting the null. The relationships between communicative management and teaching staff in secondary schools in the province of Quispicanchi - Cusco, 2023 are also supported by the results, which show a strong positive connection ($r=0.793$), which is of profound significance. In the context of a statistical analysis, the relevance and importance of the results obtained has been highlighted.

Keywords: communicative management, work teams, competencies, skills.



INTRODUCCIÓN

La gestión comunicativa es fundamental en los equipos de trabajo docente en instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi-Cusco, como en cualquier otro lugar. Una comunicación efectiva entre los miembros del equipo es esencial para coordinar esfuerzos, compartir conocimientos y experiencias, y resolver problemas. En un contexto educativo, una gestión comunicativa sólida mejora la colaboración entre los docentes, facilitar el intercambio de ideas innovadoras y garantizar la coherencia en los enfoques pedagógicos. Además, ayuda a establecer una comunicación eficaz entre los docentes, los estudiantes y los padres, lo que es crucial para el éxito educativo.

En el caso específico de la provincia de Quispicanchi-Cusco, donde existen desafíos únicos y culturales, una gestión comunicativa sensible a la diversidad cultural fortalece la relación entre los equipos de trabajo docente, esto fomenta un ambiente educativo más inclusivo y receptivo a las necesidades. En las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi - Cusco, la gestión comunicativa desempeña un papel fundamental en la dinámica de los equipos de trabajo docente. En este contexto, se observa que la comunicación efectiva entre los miembros del equipo es esencial para coordinar actividades, compartir conocimientos y resolver desafíos educativos. Se ha notado que una gestión comunicativa sólida mejora la colaboración entre los docentes, facilitando así el intercambio de ideas innovadoras y garantizando la coherencia en los enfoques pedagógicos. Además, esta comunicación efectiva también se extiende a la interacción entre docentes, estudiantes y padres, siendo un componente esencial para el éxito educativo. En este escenario específico de Quispicanchi-Cusco, donde las diferencias culturales y contextuales pueden



presentar desafíos únicos, una gestión comunicativa frente a estas diversidades fortalece los lazos entre los equipos de trabajo docente y las comunidades locales. Esta sensibilidad puede contribuir a crear un ambiente educativo más inclusivo y receptivo a las necesidades de los estudiantes y sus familias, promoviendo así un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

En esta provincia particular, la gestión comunicativa en los equipos de trabajo docente se ha convertido en un pilar fundamental para abordar las complejidades del entorno educativo local. Se ha observado que los docentes que practican una comunicación abierta y efectiva el aprendizaje puede ser más individualizado y significativo cuando los profesores ajustan sus enfoques para satisfacer las necesidades de cada alumno.. Además, la gestión comunicativa permite que los docentes se involucren activamente con las familias de los estudiantes, estableciendo así una conexión crucial entre la educación en el aula y el entorno familiar. Esta colaboración entre la institución educativa, los docentes y los padres ha llevado a una mayor participación en su propio proceso educativo, creando un sentido de responsabilidad y motivación.

La gestión comunicativa contribuye no solo a mejorar los resultados académicos, sino también a cultivar un ambiente escolar en el que se fomenta la empatía, el respeto mutuo y el apoyo, sentando así las bases para un futuro educativo sólido y enriquecedor para todos los involucrados en el proceso educativo. En las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi - Cusco, la gestión comunicativa permite a los equipos docentes enfrentar desafíos complejos con soluciones innovadoras. Al adoptar esta perspectiva, los docentes logran establecer vínculos sólidos con las autoridades



locales, lo que facilita el acceso a recursos adicionales y programas de apoyo para la comunidad educativa. Además, esta forma de comunicación propicia un ambiente de colaboración entre los docentes, donde el intercambio de experiencias y técnicas pedagógicas enriquece la calidad educativa. Los profesionales de la educación identifican áreas de mejora de manera objetiva, lo que lleva a la implementación de estrategias efectivas para abordar las lagunas educativas y mejorar los estándares académicos. En cuanto a los estudiantes, esta gestión comunicativa crea un espacio donde se sienten escuchados y comprendidos. Los docentes, al utilizar esta perspectiva demuestran una mayor empatía hacia las preocupaciones y desafíos individuales, lo que fortalece su autoestima y motivación.

Una gestión comunicativa efectiva en los equipos de trabajo docente en instituciones educativas secundarias mejora la calidad educativa, fortalece las relaciones entre los miembros del equipo y promueve la participación activa de la comunidad educativa. La gestión comunicativa transforma un entorno educativo que valora la diversidad, la colaboración y el crecimiento personal y académico. Esta práctica demuestra ser fundamental para el desarrollo integral de la comunidad educativa en la provincia.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la actualidad, muchos centros educativos enfrentan un desafío significativo: la falta de una gestión comunicativa efectiva. Esta carencia no solo afecta el ambiente de trabajo, sino que repercute directamente en el desempeño de los equipos docentes. Cuando la comunicación es deficiente, el trabajo realizado por los docentes tiende a ser ineficiente y poco eficaz, lo que conlleva a que no se logren los objetivos establecidos en busca de una educación de calidad. Este escenario es preocupante, ya que afecta no solo a los docentes, sino también a los estudiantes y a toda la comunidad educativa.

La ausencia de una gestión comunicativa efectiva se traduce en un debilitamiento del trabajo en equipo entre los educadores, así como en una falta de motivación en el personal. Cada miembro de la comunidad educativa tiene el derecho fundamental de ser escuchado y de estar informado, y esto solo es posible a través de una comunicación abierta y fluida. Es lamentable observar que, en ocasiones, quienes ocupan cargos de liderazgo, como los directores, no cumplen con el rol de verdaderos líderes. Un líder efectivo entiende que su éxito depende del equipo que lo rodea; sabe que es vital conocer las opiniones y pensamientos de los demás sobre el trabajo que se realiza.

Para que una institución educativa prospere, es crucial fomentar una gestión comunicativa que permita a los docentes expresar sus inquietudes y



sugerencias. Esta interacción no solo contribuye a la mejora continua de la institución, sino que también crea un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo. Una gestión comunicativa eficaz no solo elimina las barreras que pueden surgir en la comunicación, sino que también promueve la satisfacción de los trabajadores, incluidos maestros y personal de apoyo, al permitirles dar lo mejor de sí mismos en sus labores diarias.

Es fundamental crear conciencia acerca de la importancia de comunicarse de manera efectiva y eficiente en el contexto educativo. La gestión comunicativa impacta significativamente en las relaciones entre docentes, equipos administrativos y de gestión, lo que, en última instancia, se traduce en un mejor desempeño laboral. Por ello, es responsabilidad de los directivos promover una cultura de comunicación eficaz y asegurarse de que esta práctica se integre en todos los niveles del centro educativo. Esto incluye no solo la comunicación descendente, que fluye desde los niveles superiores hacia los inferiores, sino también la comunicación ascendente, que permite que las voces de los docentes y otros miembros del personal sean escuchadas y valoradas.

A pesar de la relevancia de este tema, se han identificado debilidades en la gestión comunicativa en muchas instituciones, tales como la falta de iniciativa, la ausencia de comunicación y la carencia de armonía en las relaciones con la comunidad educativa. Estas debilidades son motivo suficiente para llevar a cabo este trabajo de investigación, Su objetivo es investigar y sugerir formas de mejorar la comunicación educativa. Los profesores, el personal y los estudiantes obtendrán los beneficios de una mejor gestión de la comunicación, lo que a su vez mejorará el aprendizaje y el crecimiento de los estudiantes, creando un ciclo virtuoso que conduzca hacia una educación de mayor calidad y relevancia.



1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunicativa con los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunicativa con las características de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?
- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunicativa con los factores que repercuten en el trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunicativa con los beneficios de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

En el contexto de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi-Cusco, la gestión comunicativa en los equipos de trabajo docente se basa en fundamentos teóricos sólidos. Teorías de la comunicación interpersonal y organizacional, así como enfoques pedagógicos contemporáneos, subrayan la importancia de una comunicación efectiva para optimizar el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Además, las teorías socioculturales resaltan la relevancia de la interacción social en el proceso



educativo, fundamentando así la necesidad de una gestión comunicativa adecuada en el entorno escolar.

1.3.2. Justificación práctica

Desde un punto de vista práctico, la gestión comunicativa en tercera persona en las instituciones educativas secundarias de Quispicanchi-Cusco se justifica al observar los beneficios tangibles que aporta. Facilita la colaboración entre los docentes, promoviendo el intercambio de conocimientos y experiencias que enriquecen las estrategias pedagógicas. Además, esta práctica fortalece los vínculos entre los docentes, estudiantes y padres, creando un ambiente escolar más inclusivo y participativo. Asimismo, alienta la resolución efectiva de conflictos y contribuye a un clima emocional positivo en el aula, esencial para el bienestar y rendimiento estudiantil.

1.3.3. Justificación metodológica

Desde una arista metodológica, adoptar una gestión comunicativa en tercera persona en las instituciones educativas secundarias implica el uso de enfoques cualitativos y cuantitativos para evaluar su impacto. Métodos como encuestas, entrevistas y análisis de contenido permiten medir la eficacia de la comunicación en los equipos docentes y su relación con el rendimiento académico de los escolares. Además, la observación participante y el análisis de casos brindan una comprensión profunda de cómo esta práctica influye en el ambiente educativo y en las relaciones dentro de la comunidad escolar.

1.4. OBJETIVOS

a.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión comunicativa con los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023



a.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre la gestión comunicativa con las características de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023
- b) Describir la relación que existe entre la gestión comunicativa con los factores que repercuten en el trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023
- c) Analizar la relación que existe entre la gestión comunicativa con los beneficios de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Tenemos claro que una gestión comunicativa es fundamental para las entidades de educación de la provincia de quispicanchi - Cusco. En primer lugar, esta área de estudio permite comprender cómo se establecen, mantienen y mejoran las comunicaciones dentro de los equipos de trabajo docente. La existencia de una comunicación efectiva de los miembros del equipo es esencial para una enseñanza cohesionada y un ambiente educativo positivo. Además, investigar en este campo ayuda a identificar las barreras y desafíos específicos que enfrentan los educadores en esta región, permitiendo así desarrollar estrategias adaptadas a sus necesidades particulares.

Por otro lado, el eficacia de la pesquisa en gestión comunicativa se desarrolla más allá de los límites del aula. Una comunicación efectiva también es vital para establecer sólidas relaciones en el colegio, los papas y la comunidad en general. Comprender cómo mejorar la comunicación entre estas partes interesadas contribuye significativamente a la construcción de una red de apoyo



sólida para los educandos. Asimismo, esta investigación puede alcanzar un impacto positivo en la aptitud de la enseñanza, el rendimiento académico de los escolares y el clima escolar en general. En última instancia, investigar sobre la gestión comunicativa en equipos de trabajo docente no solo mejora la dinámica interna de las instituciones educativas, también fomenta vínculos más estrechos entre la institución de educación superior y el vecindario circundante, lo que conduce a una atmósfera de aprendizaje más estimulante y cooperativa para todas las partes involucradas.

1.6. LIMITACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Hablar de la limitación de la investigación respecto de la gestión comunicativa en los equipos de trabajo de los maestros de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi - Cusco surge debido a factores diversos, como recursos financieros y tecnológicos limitados, falta de acceso a datos relevantes y la complejidad inherente de los contextos educativos específicos de esta región. Estas limitaciones pueden restringir la amplitud de la investigación y dificultar la recopilación exhaustiva de información, lo que a su vez puede afectar la generalización de los hallazgos.

La delimitación, por otro lado, establece claramente los parámetros de la pesquisa. En el contexto de la gestión comunicativa en equipos de trabajo de los educadores dentro de las instituciones educativas secundarias de Quispicanchi - Cusco, la delimitación incluye el período de tiempo específico que se examinó, el tamaño muestral de los docentes, así como los métodos de recopilar y analizar de datos que se usó. Al establecer estas fronteras claramente, los investigadores pueden enfocarse en aspectos específicos y obtener resultados más precisos y aplicables a la realidad educativa local, a pesar de las limitaciones mencionadas anteriormente.



1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión comunicativa con los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

1.7.2. Hipótesis específicas

- a. La gestión comunicativa se relaciona directamente con las características de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023
- b. La gestión comunicativa se relaciona directamente con los factores que repercuten en el trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023
- c. La gestión comunicativa se relaciona directamente con los beneficios de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable independiente: Gestión comunicativa

Definición conceptual:

Rodríguez (2018) La gestión comunicativa se refiere al flujo de comunicaciones internas dentro de una organización, ya sean ascendentes, descendentes u horizontales. Su objetivo es establecer relaciones entre los miembros de la organización, fomentando un ambiente de sinceridad, escucha y circulación de la información.



Variable dependiente: Equipos de trabajo docente

Definición conceptual:

Rojas (2019) Alcanzar el objetivo fijado requiere el esfuerzo combinado de todos los miembros del "equipo", ya que la propia definición de "equipo" sugiere la presencia de más de una persona trabajando en conjunto. Como en un partido de fútbol, ganar requiere que todos trabajen juntos y estén en sintonía. Colaborar en equipo requiere algo más que reunir a un grupo de personas; exige dedicación, dirección, responsabilidad, imaginación, determinación, estructura y coordinación. Tiene que haber un líder a cargo de este grupo para asegurarse de que todos hagan su parte y sigan las reglas.



Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Criterio de valoración		
GESTIÓN COMUNICATIVA Variable Independiente (1)	1.1. Beneficios de la gestión comunicativa	1.1.1. Propicia una comunicación entre docentes y alumnos	A. Nunca B. A veces C. Frecuentemente D. Siempre		
		1.1.2. Prepara al docente para asumir un papel de liderazgo			
		1.1.3. Fomenta la interacción con el personal administrativo			
	1.2. Competencias básicas de una gestión comunicativa	1.2.1. Promueve una interacción eficaz con docentes y estudiantes			
		1.2.2. Crea un entorno propicio para el aprendizaje			
		1.2.3. Mejora el diseño de las experiencias de aprendizaje			
	1.3. Habilidades de la gestión comunicativa	1.3.1. Promueve el desarrollo de habilidades de escucha y presentación			
		1.3.2. Mejora de habilidades de tono de voz y lenguaje corporal			
		1.3.3. Impulsa el desarrollo de habilidades de interacción			
	EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE Variable Dependiente (2)	2.1. Características de los equipos de trabajo		2.1.1. Tienen metas y planes claros antes de empezar el trabajo	A. Nunca B. A veces C. Frecuentemente D. Siempre
				2.1.2. Cumplen con sus propias tareas y apoyan a otros	
				2.1.3. Resuelven los conflictos de manera constructiva	
2.2. Factores que repercuten en el equipo de trabajo		2.2.1. Existe un propósito y una visión compartida			
		2.2.2. Tienen en claro los roles que cada uno desempeña			
		2.2.3. Existe el espíritu de colaboración en los equipos de trabajo			
2.3. Beneficios de los equipos de trabajo		2.3.1. Promueven mayor creatividad los equipos de trabajo			
		2.3.2. Desarrolla las habilidades complementarias			
		2.3.3. Existe mejora en el trabajo y en el servicio realizado			

Nota. Libio Roque Ruiz



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Balarezo (2018), Las conclusiones de su tesis de maestría, "Comunicación organizacional interna y su impacto en el desarrollo organizacional de San Miguel Drive", indican que tanto las actitudes del personal como la baja productividad de la empresa están influenciadas por la comunicación organizacional. Una gran parte de la plantilla de la empresa considera que el medio de comunicación interna de la empresa es mediocre y carece de conocimientos sobre las diversas formas de comunicación interna. El trabajo en equipo se ve obstaculizado por la asignación de funciones, y el ambiente organizacional es inadecuado para un rendimiento óptimo de los empleados. La comunicación organizacional interna de la empresa San Miguel Drive no logra generar identidad institucional ni mejorar los lazos interpersonales entre los colaboradores, según la conclusión. La coordinación de las operaciones se está viendo afectada negativamente por la falta de una comunicación organizacional interna eficaz.

Para Martínez (2019), En su tesis doctoral titulada "Análisis de roles de trabajo en equipo: en la que se centra en comportamientos", se expresa mejor de la siguiente manera: Los líderes reconocen la necesidad de delegar mayor autoridad y responsabilidad a los equipos y, al mismo tiempo, enfatizan la necesidad de trabajar juntos para completar las tareas. Esto anima a los



miembros a unirse y lograr más que la suma de sus partes. Ya sea a través de organizaciones estructuradas en forma de matriz, sociedades en red o empresas de alto rendimiento, el proceso continuo de construir equipos con una autonomía significativa en la toma de decisiones y promover la cooperación es crucial para responder a las múltiples demandas del entorno. Pero no debemos perder de vista el hecho de que los equipos no nacen, sino que se forman; esta es una actividad que requiere paciencia y orientación. En consecuencia, como resultado de esta descentralización de la autoridad, las responsabilidades del líder, que anteriormente era responsable de fomentar la cohesión del equipo, delinear objetivos y tareas e inspirar a los miembros del equipo, ahora deben ser asumidas por cada miembro del equipo individualmente. Los investigadores han especulado sobre la presencia de distintos roles de equipo que los individuos desempeñan en grupos, lo que repercute favorablemente en la colaboración, como respuesta a esta nueva realidad. Los talentos y habilidades profesionales son esenciales para las actividades que se llevan a cabo, y estos trabajos complementan esas competencias.

Romero (2018) La comunicación organizacional es compleja, según el artículo de este personaje en la revista de gestión Reflexiones gerenciales. Como resultado de la responsabilidad social corporativa, las empresas ciudadanas en Venezuela están reforzando modelos de gestión adecuados para los nuevos tipos de organizaciones, como las colaborativas o las comunidades. Esta cualidad se considera una estrategia para obtener una ventaja competitiva y fomentar la innovación dentro de la empresa. Utilizando la hermenéutica para el análisis de contenido, la técnica del estudio fue descriptiva y documental bibliográfica. Al establecer una conexión entre la responsabilidad social



corporativa y la intrincada comunicación organizacional, los hallazgos enfatizan la importancia del tema. De ello se desprende que los gerentes de RSC de las empresas venezolanas deben establecer una comunicación interna eficiente, además de centrarse en los factores económicos, financieros, ambientales y sociales, evaluando y relacionando tanto las actividades como los procesos fundamentales de la organización.

2.1.2. A nivel nacional

Gómez (2018) En su estudio con el objetivo de comprender mejor el funcionamiento interno de los sistemas de gestión de la comunicación de las instituciones educativas, la autora se embarcó en una investigación. Logró su objetivo mediante la realización de encuestas y la recopilación de datos de 26 escuelas del distrito. Basándose en sus hallazgos, concluyó que los sistemas de medios e información elevan el listón de las instituciones educativas y establecen la importancia de los procesos de comunicación interna y externa para fomentar la participación de los miembros. Llegó a la conclusión de que los miembros de las instituciones no están familiarizados con la comunicación organizacional, pero que se maneja de manera restringida y sirve principalmente para informar. Debido a esto, ideó una estrategia de comunicación para ayudar a los miembros de las instituciones no solo a compartir información, sino también a adquirir conocimientos unos de otros y construir relaciones significativas.

Horta (2014) La integración de las personas en el equipo de una empresa, que es más que un modelo o un sistema operativo, es el tema central de la revista Teamwork. En conjunto, el equipo y la empresa se benefician de este conjunto de objetivos de la técnica de la cultura de integración integral. Según Hernández Roa, citado por Horta (2011), los 150 trabajadores de la empresa han alcanzado



sus objetivos gracias a un trabajo en equipo eficaz y coordinado, mejorar la calidad de sus productos, optimizar los tiempos de producción y entrega, y fomentar un ambiente social cálido dentro de la organización.

2.1.3. A nivel regional y/o local

Llerena (2020) Esta pesquisa titulado “Gestión en el liderazgo directivo de comunicación, cooperación y la indagación de alianzas estratégicas en la región Puno”, analiza cómo la pandemia ha revelado la realidad del sistema educativo en dicha región, evidenciando la brecha digital y el uso insuficiente de herramientas tecnológicas. Al inicio de la crisis, un alto porcentaje de estudiantes en áreas de difícil acceso quedó sin acceso a servicios educativos. A pesar de contar con recursos limitados, la entidad ha hecho grandes esfuerzos para asistir a estos estudiantes. Se ha potenciado el liderazgo y se han promovido iniciativas para firmar convenios con autoridades municipales, quienes, mostrando buena voluntad, apoyaron la implementación de la estrategia “Aprendo en Casa”. Esta estrategia se concretó mediante la instalación de antenas y la compra de internet satelital para facilitar el aprendizaje virtual de los estudiantes. Sin embargo, el progreso en el nivel de aprendizaje sigue siendo desigual, ya que no se puede comparar a un estudiante con condiciones mínimas de aprendizaje con otro que debe caminar kilómetros para obtener una señal de internet. Se concluye que la gestión educativa debe estar vinculada al liderazgo en comunicación, participación y la búsqueda de alianzas estratégicas con otras entidades del Estado, para garantizar que todos los estudiantes accedan a la estrategia “Aprendo en Casa” de manera equitativa y oportuna, dado que es un derecho fundamental.



Sanca (2022) El objetivo principal de la tesis fue determinar la conexión entre los dos conceptos mencionados en las escuelas públicas de esta región administrativa. Este estudio adopta un diseño correlacional sin recurrir a experimentos y se centró en una muestra de 96 instructores, tanto contratados como designados. Se diseñó un cuestionario específico para la recolección de datos, el cual, tras ser validado por expertos, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,889 según el alfa de Cronbach. Los hallazgos mostraron una relación débil pero significativa, con un valor de ($p = 0,289$), dentro de las escuelas públicas del distrito de Samán, lo que sugiere una conexión entre el discurso enérgico y la administración educativa. Con un nivel de significación de ($p=0,004<0,05$), la hipótesis alternativa se valida mediante pruebas de hipótesis, lo que indica que el valor de «p» es inferior al 5 %. Esto nos lleva a la conclusión de que, en las IES públicas de Samán, Azángaro, Puno, 2022, existe un vínculo positivo modesto entre la comunicación enérgica y la gestión educativa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión comunicativa

Araya (2015) La gestión comunicativa implica superar el modelo burocrático, fomentando una relación abierta entre los miembros de la organización que promueva un compromiso colectivo. Esto resulta en el intercambio de ideas, sentimientos, preocupaciones y proyectos que enriquecen el proceso educativo. La comunicación no se limita a la simple transmisión de mensajes, sino que provoca una transformación en el receptor a través del mensaje mismo. En este contexto, la gestión comunicativa requiere la participación, el compromiso y el desarrollo de todos los integrantes. Además, se enfoca en una perspectiva positiva y optimista, valorando la idea educativa, la



progreso continua de la calidad y la distribución equitativa del conocimiento, así como la promoción y el mantenimiento del trabajo en equipo. (p. 56-89)

Berger (1996) La gestión se entiende como el proceso de establecer responsabilidades de acción que se derivan de platicas enfocadas en la acción. Estas interacciones se logran a través de la habilidad para realizar solicitudes y obtener promesas de los participantes. Por lo tanto, los elementos clave de la gestión comunicativa se basan en el uso efectivo de diversas competencias comunicativas, que se reflejan en los actos del habla. Esto abarca no solo la formulación de afirmaciones y declaraciones, sino también la capacidad de hacer peticiones, ofertas y promesas de manera efectiva. Al dominar estas destrezas comunicativas, se facilita un intercambio enriquecedor que no solo fortalece la colaboración entre los personas de la entidad, sino que también potencia el cumplimiento de los objetivos establecidos, promoviendo así un ambiente propicio para la acción conjunta y el desarrollo efectivo de proyectos. Cuando este es el caso, una gestión eficaz de la comunicación es crucial para que todos se involucren y trabajen juntos. (p. 33)

2.2.1.1. Factores de la gestión comunicativa

Según Denton (1991) Todos los padres quieren que su hijo esté en un salón de clases dirigido por un maestro exitoso y eficaz y esto solo puede darse por la presencia de importantes factores de la gestión comunicativa.

a. Gestión eficaz del aula

Dirigir un aula fluida, segura y atractiva es primordial para los maestros exitosos. No se puede implementar planes de lecciones detalladas y creativas a menos que el salón de clases funcione de manera efectiva.



La disposición de los escritorios, los centros organizados, los objetivos de aprendizaje publicados explícitamente, las reglas y expectativas del aula claramente establecidas y la presencia de un maestro profesional y autorizado contribuyen a un entorno donde la seguridad y el aprendizaje son lo primero. Este factor de la gestión comunicativa implica comunicar sus expectativas a los estudiantes y hacer cumplir constantemente los resultados positivos y negativos cuando los estudiantes toman decisiones sobre sus comportamientos y esfuerzos.

b. Instrucción de contenido

Una gestión comunicativa hace que sus maestros deben conocer y comprender el contenido que enseñan a los estudiantes, pero, lo que es igualmente importante, es que la gestión comunicativa fomenta el desarrollo de habilidades directamente asociadas con el contenido cuando se trata de cómo enseñar el material. Por ejemplo, un maestro de matemáticas debe tener herramientas y estrategias para enseñar multiplicaciones o ecuaciones cuadráticas que ayuden a los estudiantes a comprender el contenido. Eso podría incluir el uso de materiales prácticos, modelar, asignar un problema verbal a un grupo y pedirles que hagan una lluvia de ideas para posibles soluciones o hacer que los estudiantes escriban cómo resolverían los problemas.

c. La comunicación

Una gestión comunicativa tiene como factor indispensable la comunicación; es decir, no hace que sus maestros trabajen aislados. Ya sea que esté en un



salón de clases lleno de educandos, en una reunión de educación especial en la que participen padres y varios administradores o se reúna con otros maestros para diseñar una secuencia curricular, debe poder comunicarse de manera efectiva.

La escucha activa, la discusión amistosa pero profesional, la articulación de posibles obstáculos para el aprendizaje y el intercambio de noticias positivas con las familias y los administradores son todos componentes de una comunicación eficaz. Los maestros deben poder dejar de lado las preocupaciones personales y el ego cuando tratan con padres frustrados o enojados, comunicando que el éxito académico de sus hijos es la máxima prioridad. Además, el simple hecho de conocer el tema por dentro y por fuera no significa que puedas enseñarlo a otros. Es por eso que incluso un matemático ganador del premio Nobel tendría que recibir capacitación docente para convertirse en maestro de escuela primaria. Además de su capacitación, también tendría que presentarse y aprobar un examen de licencia y tomar cursos de educación continua.

d. Práctica de enseñanza reflexiva

Los maestros pueden estar a cargo en sus aulas, pero eso no significa que no cometan errores. Una gestión comunicativa a menudo incorpora la enseñanza reflexiva en el desarrollo profesional del docente.

Esto implica conocer las fortalezas y debilidades de los docentes y trabajar para mejorar las habilidades que aún no están completamente pulidas.

La gestión comunicativa propicia la observación, es decir, los maestros pueden observar a otros maestros para aprender nuevas estrategias, participar en oportunidades de desarrollo profesional y buscar formas de crear una práctica docente más sólida para servir mejor a los estudiantes.



2.2.1.2. Estrategias de gestión comunicativa que hacen maestros efectivos

Aunque la mayoría de los maestros se esfuerzan por ser efectivos, no todos lo logran ya que no existe dentro de la institución una gestión comunicativa adecuada. La efectividad de los maestros afecta directamente el rendimiento de los estudiantes. Aunque algunos maestros dotados parecen tener un talento natural para la profesión, los maestros menos talentosos pueden mejorar su desempeño al adoptar estrategias de gestión comunicativa que aumentarán su efectividad.

Según Sonja (2012) menciona sobre las estrategias de la gestión comunicativa:

a. Estrategias organizacionales para docentes

Las características de un maestro efectivo incluyen ser bien organizado, una gestión comunicativa permite que cada lección debe planificarse cuidadosamente con anticipación, teniendo en cuenta el enseñanza previo de los educandos y los objetivos de la lección, así como los suministros, textos, materiales y equipos necesarios. El profesor debe tener un conocimiento profundo del tema y estar bien preparado para responder cualquier duda que los educandos puedan tener. El maestro siempre debe ser puntual y devolver las tareas marcadas a tiempo.

b. Estrategias Interpersonales para Docentes

Sin excepción, convertirse en un maestro eficaz significa preocuparse por sus alumnos y ser capaz de proyectar este interés. Necesitan tener confianza y tener una piel dura para que no se sientan personalmente insultados por comentarios o comportamientos insensibles de los estudiantes.



Deben creer en la aptitud de todos los educandos para instruirse así mismo. Conocer todos los nombres, gustos y disgustos de sus alumnos demuestra interés y compromiso. Los maestros efectivos construyen la estima de los estudiantes: nunca menosprecian ni insultan a sus estudiantes. Dan elogios y aliento genuinos incluso para los pequeños pasos de progreso.

c. Estrategias de comunicación clara para docentes

Los maestros deben ser comunicadores claros, deben pronunciar claramente y hablar lo suficientemente alto como para ser escuchados, deben tener una letra clara que se pueda leer en la pizarra o en los folletos. Se comunican regularmente con los padres de sus alumnos, tanto con buenas noticias como con malas se sabe que a los padres les encanta escuchar cosas positivas sobre el progreso de sus hijos.

Los maestros efectivos obtienen el apoyo del personal de la escuela, como los subdirectores y los consejeros de orientación. Trabajan en colaboración con sus colegas para desarrollar una amplia gama de estrategias de enseñanza innovadoras para llegar a estudiantes con diferentes habilidades y diferentes estilos de aprendizaje.

d. Estrategias disciplinarias para maestros

Convertirse en un maestro eficaz significa no permitir que se desperdicie el tiempo de clase debido a problemas de comportamiento. Algunos estudiantes tienden a perder el tiempo en conductas fuera de la tarea, pero los maestros efectivos no lo permiten. Según Carleton College, los mejores maestros desarrollan rutinas en el salón de clases para que los educandos sepan qué se espera de ellos desde el momento en que ingresan al salón de clases. Los maestros efectivos son siempre justos, firmes y consistentes. No



muestran favoritismo. No toleran la mala educación u otros comportamientos inapropiados que interfieren con el aprendizaje. Nunca hacen amenazas vacías y siempre cumplen lo que dicen que van a hacer.

2.2.1.3. Beneficios de la gestión comunicativa

Pertenecer a una buena gestión comunicativa es muy importante para muchas profesiones, pero son cruciales para los docentes. Los maestros se comunican con los estudiantes, padres, colegas y administradores todos los días. Ya sea que se comunique cara a cara, por teléfono, en forma impresa, electrónicamente o a través del sistema de megafonía, el mensaje debe construirse con cuidado y transmitirse con claridad para que se reciba correctamente. Una buena caligrafía, ortografía y gramática son muy importantes en todas las formas de comunicación escrita.

Según Johnson (2019) indica sobre los beneficios de la gestión comunicativa

a. Mejora la comunicación docente - alumno

Una buena gestión comunicativa implica habilidades de comunicación y esto implica tanto escuchar cómo hablar. Una buena gestión comunicativa hace maestros que escuchan atentamente las preguntas y quejas de sus alumnos están mejor equipados para satisfacer las necesidades individuales y ajustar las lecciones cuando sea necesario. También es más probable que los estudiantes sean receptivos cuando el lenguaje corporal y el tono de voz del maestro indican apertura y aliento. El uso apropiado de las ayudas audiovisuales también puede mejorar las presentaciones y facilitar que los estudiantes las sigan.



b. Propicia una comunicación entre docentes – padres de familia

Una gestión comunicativa propicia que los maestros deban comunicarse con frecuencia con los padres y no esperar las entrevistas programadas entre padres y maestros. Informar buenas noticias regularmente fortalece la relación maestro-padre y hace que sea más fácil para los padres escuchar malas noticias cuando sea necesario. Una buena gestión comunicativa instruye a los maestros que son buenos comunicadores como es que pueden compartir informes negativos sobre los estudiantes con tacto y sin insinuar culpas y también expresar su mensaje con suficiente claridad para que los padres comprendan la preocupación. La comunicación hábilmente entregada puede ganar el respeto de los padres y el apoyo para trabajar juntos hacia un resultado positivo.

c. Prepara al docente para asumir un papel de liderazgo frente a sus colegas

Aunque los maestros pasan la mayor parte de su jornada laboral rodeados de 20 o más estudiantes, a menudo se ponen nerviosos cuando hablan frente a sus colegas en reuniones o conferencias de personal, es por ello que un beneficio claro de una gestión comunicativa es que desarrolla las cualidades de comunicación de los educadores con la práctica, talleres y demás cursos que prepara de antemano al maestro para poder asumir un papel de liderazgo con otros maestros en la escuela presidiendo o copresidiendo un comité brinda la oportunidad de mejorar estas habilidades. Comunicarse con colegas de esta manera puede ser muy gratificante y personalmente satisfactorio. También muestra iniciativa, que puede conducir al avance o la promoción.



d. Fomenta la interacción con los administradores

Una gestión comunicativa busca que sus maestros sean hábiles comunicadores para que tengan una mejor oportunidad de ser escuchados por los administradores cuando hacen una solicitud, como una transferencia, una licencia especial o un permiso para un evento estudiantil o una excursión. Los buenos comunicadores exponen claramente los motivos de su solicitud, anticipan posibles contraargumentos y están preparados para refutarlos. Controlan sus emociones, no pierden los estribos y siempre se comportan de manera profesional, incluso en situaciones decepcionantes o frustrantes. Los administradores que reconocen tales esfuerzos son más receptivos a otorgar una respuesta positiva a las solicitudes de los maestros.

2.2.2. Competencias básicas de una gestión comunicativa

Ser un maestro en cualquier nivel requiere una cantidad significativa de conocimientos y habilidades y una adecuada gestión comunicativa proporciona competencias básicas.

A fin de garantizar que todas las personas que participan en la educación, incluidos los profesores, estén preparadas para proporcionar un entorno de aprendizaje agradable para las familias y los niños, es importante centrarse en las habilidades fundamentales de los educadores.

Según López (2017) indica sobre las competencias básicas de una gestión comunicativa:

a. Interacción eficaz con los estudiantes

Una eficaz gestión comunicativa hace que los profesores deben tener habilidades interpersonales para relacionarse con cada alumno. Los alumnos cuya personalidad simplemente molesta al profesor, aquellos cuyo



trabajo está por debajo del nivel de su curso y aquellos que suponen un reto de otro modo entran en esta categoría. Una gestión comunicativa promueve que los docentes deben dejar de lado sus prejuicios y sentimientos para tratar a todos los estudiantes con respeto, brindarles igualdad de oportunidades para aprender y hacerlos sentir seguros.

b. Creación de un entorno de aprendizaje

Es esencial crear un entorno de aprendizaje seguro que sea propicio para el aprendizaje. Una gestión comunicativa propicia que los educadores deben establecer altas expectativas para el rendimiento y el comportamiento de los estudiantes. Todas las reglas deben aplicarse de manera consistente y justa. Los estudiantes no deberían tener que preocuparse por ser intimidados en el salón de clases y deberían sentirse cómodos al hablar.

c. Mejorar el diseño de las experiencias de aprendizaje

Los educadores deben ser capaces de adaptar sus planes de clase a las necesidades de los estudiantes sin dejar de cubrir los requisitos del plan de estudios de acuerdo con los principios de la gestión comunicativa. Una eficaz gestión comunicativa enseña al docente a saber cómo elegir y crear materiales didácticos para acomodar a los estudiantes en diferentes niveles, asimismo enseña a crear un alcance y una secuencia que brinde a los estudiantes suficiente tiempo para dominar los estándares.

d. Capacidad de uso de variadas estrategias de enseñanza

Una buena gestión comunicativa conlleva a las mejores prácticas y otras estrategias de enseñanza apropiadas que permiten a los educadores competentes enseñar el plan de estudios de manera efectiva. Los



educadores competentes pueden dar conferencias, pero también incorporan una variedad de estrategias, incluidas estrategias de enseñanza no tradicionales, para ayudar a los estudiantes con múltiples estilos de aprendizaje a aprender y mantenerse comprometidos, es por ello que una gestión comunicativa proporciona a los educadores la asistencia a sesiones regulares de desarrollo profesional para aprender nuevas estrategias y las mejores prácticas más recientes.

e. Combinación de técnicas de evaluación

Una gestión comunicativa motiva a los educadores a desarrollar, elegir y administrar evaluaciones que sean verdaderamente efectivas. Cada evaluación debe ser un reflejo fiel de lo enseñado y del conocimiento adquirido por los estudiantes. Los educadores competentes combinan técnicas de evaluación informal y formal para monitorear el desempeño de los estudiantes. También incorporan tecnología, portafolios y otros métodos creativos para evaluar a los estudiantes.

f. Identificación de las necesidades de los estudiantes

Ser capaz de identificar y abordar las necesidades de los estudiantes es un componente crucial del trabajo de un educador. Esto se logra en parte mediante el uso de evaluaciones formales e informales para ayudar a guiar la instrucción. Sin embargo, una gestión comunicativa también va más allá del ámbito académico, permitiendo a los educadores conocer a los estudiantes en un nivel más personal, comprender sus intereses, identificar sus fluctuaciones emocionales y asegurar que estén en el estado mental y emocional adecuado para el aprendizaje.



g. Comunicación efectiva

La comunicación efectiva con los padres y otras partes interesadas en la educación de un estudiante es un componente clave del trabajo de un educador. Una adecuada gestión comunicativa propicia que un educador de calidad brinde actualizaciones periódicas sobre el progreso de un estudiante y aborda de inmediato cualquier inquietud que pueda surgir. Asimismo, una buena gestión comunicativa hace que el educador sepa o aprenda cómo discutir con calma los problemas con los padres difíciles y cómo llegar a decisiones que tengan en mente los mejores intereses del estudiante.

h. Colaboración mutua

Dentro de una gestión comunicativa existe la colaboración mutua, es decir los educadores deben poder colaborar con otros maestros y el personal de la escuela. Los maestros pueden aprender unos de otros y convertirse en mejores maestros a través de la colaboración. También pueden colaborar para hacer de la escuela un ambiente de aprendizaje seguro y efectivo para todos los estudiantes y para mejorar la imagen general de la escuela y la instrucción que se lleva a cabo allí.

i. Mantener una apariencia profesional

Ser educador requiere mantener una apariencia profesional en todo momento. Esto incluye vestirse apropiadamente y actuar profesionalmente y una gestión comunicativa coadyuva con esto. Los educadores a menudo sirven como modelos a seguir para los estudiantes. Acciones como usar lenguaje obsceno, chismear sobre maestros y estudiantes o vestirse de manera inapropiada pueden hacer que los estudiantes pierdan el respeto por un educador.



j. Compromiso con la profesión

Los educadores deben comprometerse con la educación y el desarrollo profesional. El conocimiento de la materia se desvanece, las estrategias de enseñanza cambian y las nuevas investigaciones siempre modifican la forma en que los estudiantes aprenden y los maestros enseñan. Al ampliar su educación y participar en sesiones de desarrollo profesional, los educadores pueden continuar mejorando la calidad de la educación que brindan.

2.2.3. Características de una gestión comunicativa

Mohrman, S., S. (19177) Los maestros de las instituciones educativas del nivel secundario satisfacen las mismas necesidades educativas que los que enseñan en otros niveles de grado; presentan lecciones, califican trabajos, mantienen a los padres informados sobre el progreso de sus hijos y mantienen la disciplina en el salón de clases. Los estudiantes de secundaria a menudo presentan desafíos que no se manifiestan en la escuela primaria y han sido corregidos en la escuela secundaria. Una gestión comunicativa desarrolla maestros de secundaria efectivos, por lo tanto, poseen ciertas características y rasgos que complementan sus habilidades de enseñanza. (p. 45)

El mismo autor indica sobre las características de la gestión comunicativa:

a. Comodidad con el grupo de edad

En el libro "Cómo mantener buenos maestros", Mark F. Goldberg observa que es difícil ser un gran maestro sin sentirse cómodo con el grupo de edad de los estudiantes. Algunos maestros se sienten naturalmente atraídos por los estudiantes de jardín de infantes y primer grado, los años en que los estudiantes están expuestos al mundo del aprendizaje. Otros maestros prefieren enseñar en la escuela secundaria, ya que los estudiantes se



acercan a la edad adulta y por lo general, requieren menos atención. Una gestión comunicativa busca que los grandes maestros de secundaria se sienten cómodos enfrentando los desafíos que sus estudiantes pueden plantear.

b. Conexión con los estudiantes

Una característica se relacionaba con la capacidad de los maestros para modificar sus estilos de enseñanza para acomodar a los estudiantes con diferentes niveles de rendimiento, historial académico previo y habilidades. Los mejores profesores también tienen altas expectativas de cada estudiante y la capacidad de involucrar a los estudiantes en el aprendizaje a través del diálogo y la interacción.

c. Conocimientos Psicológicos y Sociológicos

Una gestión comunicativa busca maestros de secundaria que tengan algún conocimiento de psicología y sociología. Comprender la psicología puede ayudar a los maestros a reconocer problemas que pueden requerir ayuda adicional si el estudiante quiere tener un buen desempeño académico. También ayuda a los profesores a reconocer las diferencias en la motivación y las mejores formas de tratar con cada alumno en particular. La sociología puede ayudar a los maestros a comprender la psicología de grupo y las dinámicas y comportamientos que pueden manifestarse en un salón de clases. Algunos maestros parecen nacer con la comprensión necesaria, pero otros adquieren las habilidades a través de la educación o capacitación formal.



d. Rasgos de personalidad

Los maestros efectivos de secundaria poseen una empatía natural por sus estudiantes. Son sensibles a lo que necesitan sus alumnos y cómo se sienten cuando se enfrentan a experiencias amenazantes o desconocidas. Los maestros deben poder mantener su autocontrol, permanecer serenos en situaciones difíciles y no responder con agresión o enojo. Cierta cantidad de estrés es inherente al trabajo y los maestros de secundaria deben poder hacer frente a las presiones de la profesión.

2.2.4. Signos de profesionalismo en una gestión comunicativa

Natalie (1991) indica que una gestión comunicativa promueve el profesionalismo y esto se refleja en determinados signos. Una conducta profesional demuestra que uno se toma en serio las responsabilidades. No actuar profesionalmente da un mal ejemplo y puede hacer que pierda la confianza y el respeto de los estudiantes. Una gestión comunicativa se caracteriza por los signos de profesionalismo que demuestran sus docentes, como:

a. Apariencia limpia

La apariencia de un maestro juega un papel en la transmisión de profesionalismo. Un maestro varón debe usar pantalones de vestir y una camisa tipo polo o camisa con botones, agregando una corbata o una chaqueta para ocasiones especiales. Las maestras deben usar ropa apropiada para el salón de clases, evitando faldas cortas y blusas reveladoras. Muchas escuelas no permiten que los maestros muestren piercings faciales, tatuajes y cabello de colores brillantes en el trabajo. Además, los maestros deben abstenerse de beber alcohol o fumar en



presencia de los estudiantes, y evitar usar lenguaje obsceno o actuar de manera inapropiada con colegas a la vista o al alcance del oído de los estudiantes.

b. Interacción positiva

Cuando se trata de interactuar con los estudiantes, los maestros deben entender que hay una delgada línea entre ser un adulto cariñoso y ser un amigo. Los maestros profesionales no permiten que su deseo de agradar a los estudiantes se interponga en el cumplimiento de las reglas del aula y de la escuela. No muestran favoritismo ni discriminan a los estudiantes. A Los maestros dedicados creen que todos los estudiantes tienen la capacidad de aprender y tener éxito. Los planes de lecciones y los materiales se eligen cuidadosamente para ayudar a que eso suceda.

c. Interacción productiva con colegas

Los maestros profesionales se esfuerzan por interactuar de manera efectiva entre sí. Los maestros del mismo departamento pueden colaborar para compartir estrategias de enseñanza, analizar datos y discutir temas del currículo. Aquellos que enseñan a los mismos estudiantes se reúnen regularmente para discutir formas de mejorar el desempeño de los estudiantes y hacer conexiones entre las materias. Se desarrollan estrategias para resolver problemas de conducta específicos. Los maestros enfocados en el profesionalismo también están preocupados por la comunidad escolar y cómo pueden trabajar con sus colegas para crear un ambiente que maximice el aprendizaje y refuerce los logros. Los educadores profesionales no chismean ni comparten información confidencial de manera inapropiada.



d. Formación Profesional Continua

Muchos estados requieren que los maestros participen en programas continuos de desarrollo profesional para mantener su certificación. Los maestros comprometidos con el profesionalismo participan con entusiasmo en la capacitación para mantenerse al tanto de los avances en tecnología y las tendencias emergentes en educación; signo claro que compromete una gestión comunicativa. Cabe destacar que los maestros buscan información sobre las mejores prácticas y estrategias de enseñanza para todo tipo de estudiantes. Otros intereses incluyen leer libros, revistas y blogs sobre liderazgo educativo. Algunos docentes realizan investigaciones para mejorar continuamente sus métodos de enseñanza y apoyar el desempeño de sus alumnos. Además, muchos asisten a conferencias sobre educación y pertenecen a organizaciones profesionales para conectarse con otros en el campo.

2.2.5. Habilidades de la gestión comunicativa

Rodríguez (2016) La enseñanza está estrechamente relacionada con la comunicación, abarcando actividades como oír, hablar, leer, exhibir y trazar. Los docentes que mejoran sus habilidades comunicativas están en una mejor posición para cultivar, aconsejar y guiar a los educandos que tienen a su cargo. Además, es fundamental que los maestros se comuniquen eficazmente para trabajar en colaboración con sus colegas y mantener informados a los administradores sobre el progreso de sus alumnos. Dado que los padres a menudo se comunican a través de llamadas, visitas o correos electrónicos, los docentes deben ser hábiles en responder preguntas tanto de forma verbal como escrita. Estas competencias se desarrollarán aún más en el contexto de una



gestión comunicativa impulsada por el director de la institución educativa. (p. 45-47)

a. Habilidades de escucha y presentación

La comunicación no solo implica expresar ideas, sino también escuchar activamente a los estudiantes. Los docentes deben tener la habilidad de captar las necesidades de sus alumnos y presentar los conceptos de forma clara y precisa. Para ello, es fundamental que estructuren su pensamiento de manera lógica, dividiendo las ideas complejas en componentes más simples y pasos alcanzables, lo que facilita la comprensión de los estudiantes y les permite asimilar la información de manera efectiva. Asimismo, es importante que adapten sus métodos de comunicación a las diversas capacidades y estilos de aprendizaje de todos los alumnos. Los maestros también deben ser capaces de "leer" a sus educandos y ajustarse a las necesidades individuales. Un aviso positivo implica la habilidad de convertir lo monótono en algo interesante y contar con buenas competencias de presentación.

b. Habilidades de tono de voz y lenguaje corporal

Además, los docentes competentes expresan preocupación y afecto a través de su tono de voz y su lenguaje corporal. Muestran un genuino compromiso y cariño hacia sus alumnos. Se interesan por el progreso de sus estudiantes y lo demuestran de manera constante. Desde el inicio del año escolar, aprenden los nombres de sus alumnos y los utilizan al dirigirse a ellos. Se empeñan en descubrir las aspiraciones, miedos y gustos de sus estudiantes, y utilizan ese conocimiento para construir un puente de empatía, compartiéndolos con ellos para fortalecer la conexión y el ambiente de



aprendizaje. También manifiestan su aprecio por el trabajo de sus alumnos al celebrar sus logros y motivarlos continuamente. Esto contribuye a que los estudiantes se sientan valorados y reconocidos.

c. Habilidades de expresión

Los maestros deben poder expresarse tanto verbalmente como por escrito para dar a conocer a los papas del avance de los estudiantes. Los docentes deben abordar tanto las fortalezas como las áreas de mejora de sus estudiantes de manera que los padres puedan recibir la información sin sentirse atacados, sino más bien como una oportunidad de colaboración. Esto es especialmente crucial cuando se deben tratar temas delicados, como el comportamiento inapropiado o las dificultades académicas. El mensaje debe ser transmitido de forma clara y con tacto. Además, los maestros deben estar dispuestos a establecer un canal de comunicación fluido con los padres, más allá de las boletas de calificaciones formales, a través de llamadas telefónicas y notas informales que fomentan una relación de confianza y apoyo continuo.

d. Habilidades de interacción con colegas y supervisores

Aunque la enseñanza a menudo se lleva a cabo en el aislamiento de un salón de clases sin la presencia de otros adultos, la buena enseñanza implica la consulta con colegas. Las escuelas que se ven a sí mismas como comunidades de aprendizaje profesional alientan a los maestros a planificar lecciones juntas y aprender unos de otros. Adoptan un enfoque de equipo cuando resuelven problemas, especialmente para estudiantes difíciles. Todo esto requiere una excelente comunicación. Los maestros se mantienen al tanto de los nuevos desarrollos en educación leyendo revistas, escuchando



nuevas ideas de sus administradores y asesores de la junta escolar, y compartiendo y discutiendo estas ideas con colegas.

e. Habilidades de organización

Antes de comenzar a ofrecer instrucción en el salón de clases, los maestros pertenecientes a una gestión comunicativa eficaz dedican tiempo a preparar metas y planes de lecciones. Los planes de lecciones describen qué capítulos o temas se enseñarán en días particulares y qué tarea se asignará. Un horario organizado ayuda a la maestra a mantenerse concentrada en la tarea todos los días y al ritmo para cumplir con los estándares educativos requeridos para su nivel de grado o clase. Carteles, gráficos, horarios de clase y proyectos son otras cosas que los profesores suelen preparar para sus clases.

f. Fuertes habilidades de comunicación

Los profesores se comunican constantemente. Por lo tanto, se enfatiza que la naturaleza del trabajo requiere que los maestros de aula tengan buenas habilidades de presentación para brindar instrucción a una clase y buenas habilidades de comunicación interpersonal para trabajar uno a uno con los estudiantes. Los maestros colaboran con asociados en sus clases, instructores de necesidades especiales, colegas de nivel de grado, otros profesores, personal y administradores. También comparten el progreso de los estudiantes con los padres según sea necesario y, a su vez, escuchan sus inquietudes.

g. Habilidades de liderazgo y Disciplina

Un maestro de aula necesita habilidades de liderazgo y paciencia para capacitar a los estudiantes para que funcionen en un ambiente disciplinado.



Para que la instrucción académica sea fructífera, los maestros generalmente capacitan a los estudiantes para que se queden quietos, se concentren en la instrucción y se comporten correctamente. Esto comienza al comienzo del año cuando los estudiantes reciben educación sobre las políticas básicas del salón de clases y los métodos de disciplina. Sin embargo, los maestros necesitan paciencia para evitar hablar con enojo o frustración cuando los estudiantes hablan en voz alta o cuando no les corresponde.

h. Habilidades Técnicas y creatividad

Los maestros deben aportar una capacidad creativa y un estilo personal a su función para ayudar a los estudiantes a lograr el éxito académico. Los estudiantes no siempre tienen la aptitud y el enfoque para absorber lecciones o contenidos secos y repetitivos. Para entusiasmarlos con el aprendizaje, debe presentar ejemplos y proyectos creativos para ayudarlos a experimentar la información que desea que aprendan. El uso de tecnología actual en el aula, como tabletas, computadoras y pizarras interactivas, puede ayudar a entusiasmar a los estudiantes y mejorar su experiencia de aprendizaje, así como varios recursos en línea para profesores, pueden ayudar.

i. Actitud optimista

Los maestros de clase necesitan una actitud genuinamente optimista. Los estudiantes rutinariamente traen sus frustraciones de la vida personal y familiar a la escuela todos los días.

Por lo general, los jóvenes tampoco han aprendido fuertes habilidades de afrontamiento para lidiar con el estrés o los problemas. Una gestión



comunicativa impulsa al docente como ser optimista, para que pueda ayudar a los estudiantes a mantenerse enfocado en las cosas positivas de sus vidas y en las metas que tienen por delante. Además, el modelo natural que proporciona al mantenerse positivo a través de sus propios errores o desafíos en el aula es útil.

2.2.6. Importancia de la gestión educativa frente a los padres de familia

Salinas (2019) Tanto los líderes educativos como los docentes entienden que establecer una comunicación sólida con los padres es clave para el éxito de su trabajo. Los maestros necesitan conocer el contexto cultural, familiar e idiomático de cada estudiante para adaptar su enseñanza de manera más efectiva. Este intercambio beneficia a los padres al ofrecerles una comprensión más profunda de lo que sucede en la escuela, permitiéndoles apoyar el aprendizaje en casa. Más importante aún, los estudiantes son los mayores beneficiarios, ya que la conexión continua y fluida entre la escuela y el hogar crea un entorno de apoyo que impulsa directamente su rendimiento y éxito académico. Para hacer mejor su trabajo, los maestros necesitan conocer la vida del estudiante fuera de la escuela. Algunos maestros programan conferencias que encajan con las horas de trabajo de los padres. Ofrecer cuidado de estudiantes o transporte cuando sea posible también facilitaría que los padres vengan a la escuela. Las escuelas que dan énfasis a una gestión comunicativa dan una cálida bienvenida a los visitantes o abren un centro para padres hacen que algunos padres se sientan más cómodos y bienvenidos en la escuela. Algunos maestros llaman a los padres a casa. Algunos maestros también escriben notas a los padres o envían información a casa sobre el niño con otros miembros de la familia, Los maestros y las escuelas pueden hacer muchas cosas



para facilitar la comunicación con las familias. Es importante averiguar de los padres las formas de comunicación que funcionan mejor para ambos.

2.2.7. Equipo de trabajo docente

Blake (2016) El trabajo en equipo eficaz de los educadores construye escuelas sólidas. La calidad de nuestras escuelas se basa en la grandeza de nuestros maestros, este concepto es la razón principal por la que los equipos de aprendizaje de docentes que apoyan el aprendizaje profesional y la colaboración entre docentes son cada vez más comunes en las escuelas de alto rendimiento. La importancia de los equipos de docentes y el desarrollo de la comunidad de aprendizaje ciertamente no es nueva. Innumerables citas históricas y proverbios avivan nuestras pasiones como educadores para trabajar juntos para crecer, mejorar el aprendizaje de los estudiantes y apoyar y desarrollar nuestras escuelas. (34-56)

Hay frases como: "Si quieres ir rápido, ve solo; si deseas llegar lejos, ve acompañado", un proverbio africano; "Solos podemos lograr poco; juntos podemos conseguir mucho", de Helen Keller; "Si quieres levantarte a ti mismo, ayuda a otros", de Booker T. Washington; y "Unirse es un inicio, permanecer juntos es un avance, y trabajar en conjunto es un éxito", de Henry Ford, entre otras. Estas citas y sus ideas tocan nuestras emociones, pero no son suficientes por sí solas para impulsar un esfuerzo continuo en la enseñanza y el aprendizaje. Para alcanzar un amaestramiento efectivo y crear escuelas de calidad, son esenciales los hábitos eficaces, los sistemas de calidad, el apoyo del liderazgo y el TRABAJO DURO. Los equipos de enseñanza y liderazgo que operan de manera efectiva son vitales para la mejora continua en la educación. Estos equipos fortalecen el liderazgo, optimizan la enseñanza y el aprendizaje,



fomentan relaciones, aumentan la satisfacción laboral y ofrecen un entorno para guiar y apoyar a nuevos maestros y administradores. (Sparks, 2013).

Campos (2019) Los líderes que se apresuran a subirse al carro de las mejores prácticas a menudo pierden de vista el bosque por los árboles. No podemos aprovechar la grandeza de nuestros educadores profesionales y nuestras escuelas sin apreciar los méritos de un maestro individual que es pionero frente a un maestro que se estanca en el aislamiento. Los líderes educativos saben que los equipos de maestros de calidad que trabajan juntos de manera productiva tienen la mayor probabilidad de apoyar el aprendizaje significativo y sostenido de los estudiantes, pero hay una diferencia entre saber y hacer. Hacer requiere acción para cambiar nuestro comportamiento, creando hábitos para producir resultados positivos. (p. 56)

A medida que desarrollamos una comunidad de aprendizaje y equipos de aprendizaje docente de alto rendimiento, debemos "ir despacio para ir rápido". Para desarrollar un éxito sostenido, los líderes deben tomarse el tiempo primero para desarrollar nuevos hábitos en el desarrollo de una cultura de relaciones profesionales y verdadera colaboración. Como dijo una vez Abe Lincoln o un leñador anónimo: "Denme seis horas para talar un árbol y pasaré las primeras cuatro afilando el hacha". Esta declaración brinda una guía efectiva sobre la importancia de comprender que se necesita tiempo y planificación para desarrollar equipos de alto funcionamiento que produzcan resultados de aprendizaje dinámicos para los estudiantes.

2.2.7.1. Características de los equipos de trabajo

Según Castro (2017)



a. Tienen metas y planes claros

Los equipos eficaces establecen primero objetivos compartidos con medidas de éxito precisas antes de comenzar a trabajar. Esto establece cómo serán juzgados, es decir, en función de resultados cuantificables y no simplemente de la cantidad de horas que dedican, y proporciona a sus miembros algo por lo que esforzarse como grupo.

Para lograr sus objetivos, los equipos de alto rendimiento crean planes estratégicos que describen la participación de cada miembro y establecen fechas de entrega precisas. Esta estrategia garantiza que todos los miembros del equipo conozcan tanto su propio papel como el de sus compañeros. En las reuniones de seguimiento, se revisan periódicamente los objetivos, lo que permite evaluar si el equipo está progresando según lo previsto o si es necesario realizar ajustes para garantizar la consecución de los objetivos.

b. Tienen un liderazgo fuerte

El líder de un equipo exitoso suele ser alguien a quien los miembros del equipo respetan y en quien confían. Al ofrecer dirección y claridad, estos líderes son capaces de unir al grupo en torno a un mismo objetivo. Además, proporcionan inspiración y aliento para mantener el espíritu positivo del grupo en tiempos difíciles. Los mejores líderes también ayudan a los miembros de su equipo a alcanzar sus propios objetivos y desarrollar todo su potencial.



c. Los miembros cumplen con sus propias tareas y también se ayudan unos a otros

Debido a su fuerte compromiso con el éxito del equipo, los miembros se aseguran de hacer sus respectivos trabajos con el más alto nivel y a tiempo, y confían en que sus colegas harán lo mismo. No obstante, los miembros del equipo están preparados para ayudar si un colega tiene dificultades con su parte de la carga de trabajo.

d. Los miembros se comunican abiertamente con el equipo

Los profesores de un equipo no tienen miedo de expresar sus propias perspectivas, incluso si no están de acuerdo con lo que se ha dicho, porque creen que sus ideas y contribuciones son valoradas.

Los puntos de vista diversos son realmente aceptados y vistos como oportunidades para fomentar la innovación y aportar conceptos nuevos.

Los puntos de vista diversos son realmente aceptados y vistos como oportunidades para fomentar la innovación y aportar conceptos nuevos.

Los miembros pueden cooperar, experimentar, intercambiar conocimientos y desarrollar las ideas de los demás gracias a esta cultura de confianza. Se valoran los puntos de vista diversos y se consideran oportunidades para fomentar la creatividad y aportar conceptos nuevos en los equipos de trabajo de los profesores.

e. Los miembros resuelven los conflictos de manera constructiva

Los desacuerdos entre los miembros del equipo son bastante comunes. Sin embargo, los miembros de un equipo exitoso se esforzarán inevitablemente por encontrar respuestas de manera positiva mediante lo siguiente:



- Comunicarse de manera tranquila y sin emplear un tono agresivo o intimidante.
- Brindar a la otra persona el espacio necesario para expresarse sin interrupciones.
- Practicar la escucha activa, enfocándose en comprender el punto de vista del otro.
- Enfocarse en los hechos y evitar atacar o cuestionar el carácter de la persona.
- Respetar las opiniones ajenas, reconociendo que cada perspectiva tiene valor.
- Lectura recomendada: 6 estrategias para resolver conflictos en equipos.

f. Los miembros sienten que contribuyen directamente al éxito de la empresa

Una institución educativa con varios equipos puede encontrarse con que cada equipo se preocupa demasiado por sus propios objetivos y pierde de vista los objetivos generales de la escuela.

No obstante, los miembros de un equipo exitoso creen que su trabajo es importante y que el grupo afecta directamente al rendimiento general de la institución.

2.2.7.2 Factores que repercuten en el equipo de trabajo

a. Propósito compartido

A medida que la pandemia obligó a las instituciones educativas a trabajar de forma remota, los líderes educativos tanto de instituciones particulares como públicas se centraron en la estrategia y en mantener a la institución



en funcionamiento. Pero desde el cambio, los líderes deben trabajar para inspirar a sus equipos con un sentido de propósito y visión.

Después de una gran disrupción, como la pandemia, los equipos necesitan saber que una institución educativa tiene una nueva visión. Los líderes educativos deben diseñar la nueva dirección y proporcionar actualizaciones para sus equipos. Necesitan un verdadero norte para que sus equipos se reúnan y se alineen.

Los líderes también deben mostrar a su equipo cómo los cambios impactan en sus metas y propósitos individuales. Los líderes educativos necesitan mostrar a sus equipos que valoran sus esfuerzos, en pocas palabras, los docentes necesitan saber por qué están haciendo algo y cómo y por qué marca la diferencia. Todos deben saber si los objetivos de su equipo están alineados con su institución educativa, en general. Además, los equipos también deben entender por qué existe su equipo y su impacto en la educación.

b. Claridad de roles

Todo cambió durante la pandemia, no solo dónde trabajamos, sino también cómo trabajamos. Esto significa que algunas personas vieron cambiar sus funciones para satisfacer las necesidades de una institución educativa. Cuando las responsabilidades cambian, a veces eso puede causar confusión entre los equipos de trabajo, por lo que los líderes deben comunicar sus roles.

En un entorno de trabajo remoto o físico, todos deben tener claro quién hace qué. Esto es especialmente importante con el trabajo remoto a largo plazo, para que los docentes o demás miembros de una institución



educativa puedan permanecer enfocados en lograr los objetivos. Los líderes educativos establecen esto al establecer objetivos individuales, responsabilidades y asegurarse de que las contribuciones esperadas sean claras. Más importante aún, los líderes deben asegurarse de que las calificaciones, capacidades y motivación de cada miembro del equipo coincidan con el rol. Además, los docentes y miembros del equipo deben ayudar a los líderes educativos conociendo sus propios límites al tomar decisiones y asignar el trabajo.

c. Promover procesos habilitadores

Los equipos conocen sus objetivos. Pero, ¿tienen los medios para lograr esos objetivos?; Los líderes educativos no pueden dejar pasar esta área, especialmente cuando trabajan de forma remota. Un equipo eficaz comparte el progreso y recopila comentarios, lo que es aún más importante cuando se trabaja de forma remota. Los equipos necesitan tiempo para reflexionar sobre sus éxitos y fracasos. También deben asegurarse de tener el tiempo, el personal, los fondos y los recursos para hacer su trabajo. Los equipos son más efectivos con procesos claros sobre cómo planificar, rastrear, documentar y administrar el trabajo. Los líderes deben asegurarse de que sus equipos no se queden atrás debido a la pérdida de tiempo. Los líderes deben realizar controles regulares con sus equipos para obtener comentarios sobre si tienen lo que necesitan.

d. Seguridad emocional

Los miembros del equipo deben sentirse cómodos, valorados e involucrados. Desafortunadamente, la gran mayoría no se siente así. Solo un porcentaje mínimo de los docentes dice que sus líderes educativos



promueven un entorno de equipo inclusivo. Esto conduce a una falta de seguridad emocional. Los equipos establecen seguridad emocional con un alto nivel de confianza, comodidad y comprensión. También deben respetarse unos a otros e invitar intencionalmente a todos a participar e incorporarlos en actividades colectivas, como sesiones de intercambio de ideas. Cosas simples como el uso de video durante la conferencia ayudan a fomentar la participación y permiten que un líder de equipo busque señales no verbales sobre el compromiso y la inclusión.

La seguridad emocional es uno de los factores más importantes en los equipos de trabajo, especialmente en tiempos de crisis e incertidumbre. Los directores necesitan comprometerse con sus equipos de manera emocional para mantenerlos comprometidos y productivos.

e. Espíritu de colaboración

Hay una razón por la que trabajamos en equipos: nos necesitamos unos a otros para lograr nuestros objetivos. Un espíritu de colaboración alienta a todos a unirse para pensar en las mejores formas de abordar el trabajo. A menudo aporta ideas y perspectivas nuevas y diversas al equipo.

Es por eso que los líderes educativos deben alentar un espíritu de colaboración si esperan tener efectividad en el equipo. En cambio, deberían compartir información relevante de manera abierta y clara en un escenario de equipo. Además, los líderes deben alentar a su equipo a priorizar las contribuciones colectivas sobre la competencia individual.

f. Orientación al crecimiento

Los docentes necesitan aprender y crecer si quieren mejorar su desempeño. Pero no estamos hablando de cursos de formación

adicionales. En cambio, estamos hablando de un buen trabajo en equipo y colaboración a la antigua. Una forma de seguir creciendo es que los miembros del equipo aprendan unos de otros. Los equipos brindan oportunidades para que todos crezcan y desarrollen habilidades juntos. Por lo general, los equipos más efectivos brindan más ideas y resultados para beneficiar a toda la organización, lo que genera crecimiento. Estas ideas provienen de la experimentación o de la lluvia de ideas sobre nuevas formas de resolver problemas.

Los líderes educativos deben fomentar y brindar estas oportunidades. Esta es una de las mejores maneras de encontrar enfoques innovadores para completar el trabajo, manteniendo a su equipo comprometido.

2.2.7.3. Beneficios de los equipos de trabajo

Según Fernandez (2014) menciona los beneficios de los equipos de trabajo:

a. Mayor creatividad

El trabajo en equipo reúne a los docentes de una gran variedad de antecedentes, que tienen acceso a diferentes experiencias, lo que crea un terreno muy fértil para la lluvia de ideas y la resolución creativa de problemas. El trabajo en equipo puede ayudar a los miembros de una institución educativa a superar los obstáculos y producir soluciones creativas a los problemas.

b. Habilidades complementarias

Trabajar con las fortalezas de los demás hace que un equipo sea más efectivo que cuando trabaja solo. Poder acceder a los conjuntos de habilidades de otros docentes y demás miembros dentro de una institución es uno de los grandes beneficios del trabajo en equipo. Puede brillar en el área del pensamiento conceptual, mientras que otro compañero de trabajo



puede ser el gurú de la planificación del equipo y otro prospera al dar presentaciones.

c. Red de soporte

Un entorno de equipo positivo es esencial para el éxito de cualquier institución educativa y los docentes deben sentirse cómodos para confiar unos en otros para recibir apoyo y orientación.

d. Resolución de conflictos

La importancia del trabajo en equipo en el lugar de trabajo también se fomenta en el perfeccionamiento de destrezas saludables para la resolución de conflictos. Trabajar en equipo no significa nunca tener un desacuerdo. Sin embargo, un equipo fuerte puede discrepar respetuosamente, escuchando las preocupaciones de los demás y trabajando juntos hacia una solución de mutuo acuerdo.

e. Atraer talentos

Los equipos atraen talento. Se sabe que los docentes valoran la colaboración sobre la competencia, se sienten atraídos por las instituciones educativas que incorporan el trabajo en equipo.

f. Servicio mejorado

La mejora del trabajo en equipo también se refleja en el servicio prestado a los estudiantes. Los instructores suelen preferir trabajar para empresas cuyos miembros del personal tienen una sólida ética de trabajo y espíritu de equipo, y tienden a evitar las instituciones educativas con instructores descontentos.

g. Construcción de carrera

La importancia del trabajo en equipo en el lugar de trabajo también se refleja en las personas. Al colaborar con otros en su equipo, puede obtener conocimiento de su conjunto de habilidades y puede aprender más de ellos

para desarrollar su propio conjunto de habilidades. Esto le ofrece la oportunidad de formar asociaciones que pueden conducir a más y mejores oportunidades a medida que amplía su red profesional.

h. Comunicación mejorada

En el éxito de cualquier proyecto es menester que cada individuo se pueda comunicar y consultar con el resto del grupo para que nadie del equipo se pueda sentir excluida de la decisión tomada y que todos estén de acuerdo. Si esto se manifiesta de manera regular, las decisiones generales y las comunicaciones dentro de una organización se llevarán a cabo de manera más concisa.

i. División de trabajo

Una de las mayores ventajas de la colaboración es que, en la mayoría de las situaciones, hay una división equitativa del trabajo, lo que significa que cada persona solo tiene que ocuparse de un componente del proyecto en lugar de tener que examinar cada aspecto por separado. Trabajar en equipo minimiza en gran medida la carga, ya que las tareas más pequeñas requieren menos tiempo y esfuerzo para realizarlas.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Comunicación

La comunicación es un proceso en el que un emisor envía un mensaje a uno o más receptores, con o sin la utilización de medios y herramientas, y viceversa. Este proceso se conoce como proceso de comunicación. La forma óptima de comunicación es un intercambio bidireccional que busca la comprensión mutua, el intercambio de valores y la acción.



2.3.2. Plan o estrategia de comunicación

Un plan o estrategia de comunicación define los objetivos comunicativos, selecciona los mensajes y medios adecuados, y establece el método de evaluación. En primer lugar, se analiza el tema de manejo o conservación. El siguiente paso consiste en identificar los obstáculos de comunicación que deben superarse para alcanzar o cambiar a los grupos de interés pertinentes. Finalmente, se deben definir los objetivos de comunicación, los mensajes y los medios necesarios para cada grupo de partes interesadas

2.3.3. Objetivos de comunicación

Los objetivos de comunicación son distintos de los objetivos generales de la organización, política, proyecto o programa. Cuando la comunicación se utiliza como herramienta para la organización, puede tener varios objetivos, tales como establecer una agenda, formar opiniones, crear conciencia o involucrar a las partes interesadas, generar apoyo, modificar conocimientos, cambiar actitudes o modificar comportamientos.

2.3.4. Comunicación corporativa

La comunicación corporativa es un instrumento de gestión utilizado para alinear todas las formas de comunicación con el fin de que la organización adquiera y mantenga la imagen que desea proyectar ante sus grupos objetivo y clientes, tanto internos como externos. Dos conceptos fundamentales en relación con la comunicación corporativa son la imagen y la identidad. En organizaciones exitosas, la comunicación corporativa es una prioridad para los altos directivos.

2.3.5. Difusión

Este término se refiere a una innovación se comunica a través de algunos canales a lo largo del tiempo entre los integrantes de un sistema social. Los



miembros de este sistema se clasifican en cinco grupos según su capacidad de innovación: innovadores, adoptantes tempranos, mayoría temprana, mayoría tardía y rezagada. Cada uno de estos grupos requiere un enfoque de comunicación y marketing diferente. El proceso de difusión consta de cinco etapas: conocimiento, persuasión, decisión, implementación y adopción o rechazo.

2.3.6. Educación

La educación sirve como hoja de ruta para los procesos de aprendizaje, ya sea que se lleven a cabo mediante la ejemplificación, la experimentación o la enseñanza. Desde las instituciones básicas hasta las superiores, el sistema educativo estructurado conocido como "educación formal" está organizado de forma cronológica y jerárquica. La educación no formal, por otro lado, consiste en actividades educativas que se planifican fuera del sistema oficial, tienen objetivos explícitos y están dirigidas a un público de aprendizaje concreto. El proceso mediante el cual las personas adquieren actitudes, valores, habilidades e información a través de encuentros regulares con sus pares, la familia y los medios de comunicación se conoce como educación informal.

2.3.7. Comunicación externa

Se refiere a todas las formas de comunicación dirigidas a grupos externos. La comunicación externa se divide en dos categorías: relaciones con los medios (comunicación de prensa) y comunicación destinada al público en general o a grupos específicos externos.

2.3.8. Grupo de enfoque

Los grupos focales son una herramienta valiosa para la escucha activa. Se trata de un método no directivo para entrevistar a un grupo social específico,



como consumidores, votantes o partes interesadas en un tema político. Esta técnica, utilizada en marketing comercial y social, se basa en la interacción grupal para comprender mejor las razones detrás de ciertas opiniones. Los grupos focales son útiles para mejorar la planificación y el diseño de nuevos productos o programas, proporcionar métodos de evaluación y ofrecer información y datos cualitativos para estrategias de comunicación y marketing. Las empresas centradas en el consumidor han utilizado grupos de enfoque durante años, y su uso se está expandiendo en la política y en la formulación e implementación de políticas.

2.3.9. Comunicación interna

Comprende todas las formas de comunicación que ocurren dentro de una organización. La comunicación interna está estrechamente vinculada a la cultura corporativa y se orienta tanto hacia los intereses de la organización como del personal. Puede manifestarse en formas formales e informales.

2.3.10. Comunicación interpersonal

Involucra todas las formas de comunicación que requieren la interacción directa entre dos o más personas, contrastando con la comunicación de masas. La comunicación interpersonal es muy valorada por los receptores, ya que satisface sus necesidades de reconocimiento. Las herramientas empleadas incluyen visitas, llamadas telefónicas, entrevistas, reuniones informales y cartas personales. La efectividad de un enfoque personal radica en la posibilidad de personalizar el mensaje, recibir retroalimentación y asegurar la acción.

2.3.11. Comunicación de masas

Incluye todas las formas de comunicación externa accesibles teóricamente a todos, utilizando medios de comunicación de masas. Las características de la



comunicación de masas son que llega a un gran número de personas simultáneamente; es fácil que los receptores ignoren el mensaje; no permite personalizarlo para destinatarios individuales; es complicado obtener retroalimentación; y es relativamente económico por receptor alcanzado.

2.3.12. Mensaje

El mensaje de comunicación es el contenido que se envía al receptor. Al planificar la comunicación, se formula el mensaje considerando el impacto deseado en la mente del receptor. Generalmente, se expresan en frases memorables que apelan emocionalmente a los valores del receptor y lo invitan a adoptar ciertas actitudes o acciones. El mensaje siempre es transmitido por una persona o a través de otros medios. El lenguaje corporal y la elección del medio deben respaldar el mensaje, ya que de lo contrario el resultado puede ser contraproducente ("el medio es el mensaje").

2.3.13. Proceso o comunicación interactiva

Salinas (2019) Todas las formas de comunicación, tanto internas como externas, que están diseñadas para asegurar que el proceso de elaboración de un plan de gestión, proyecto, programa o política se realice de la mejor manera posible. A través de la participación activa de las principales partes interesadas, se busca maximizar el apoyo hacia el resultado final. La comunicación en este contexto es una parte integral del proceso y las herramientas pueden incluir audiencias, mesas redondas, grupos focales, talleres, grupos de discusión en línea, entrevistas telefónicas, programas en vivo en medios masivos, excursiones, entre otros.

2.3.14. Equipo de trabajo



Martínez (2019) Los equipos de trabajo en un entorno laboral son grupos de personas que colaboran para alcanzar un objetivo común. Los objetivos de estos equipos pueden variar considerablemente. Por ejemplo, un equipo puede formarse por un período corto para trabajar en un objetivo a corto plazo, o un miembro puede estar en el mismo equipo durante toda su carrera en una empresa. La finalidad de los equipos de trabajo es colaborar para aportar más valor a la institución educativa. (p. 56)

2.3.15. Equipo multidisciplinar

Un equipo multidisciplinar está compuesto por un grupo de personas que trabajan hacia un objetivo compartido y se integra por individuos con diferentes áreas de especialización. Este tipo de equipo puede incluir miembros de departamentos como finanzas, marketing, operaciones y recursos humanos. Generalmente, también abarca empleados de todos los niveles dentro de una organización y puede incluir a personas externas, como proveedores, clientes clave o consultores.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación cuantitativa utilizada en este trabajo permitió transmitir datos medibles en cantidades, tablas y cifras, que finalmente se reflejarían en la interpretación y el análisis de los resultados.

3.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

Dado que el razonamiento hipotético-deductivo es una forma lógica de pensar basada en suposiciones generales sobre un suceso concreto, fue la estrategia utilizada.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

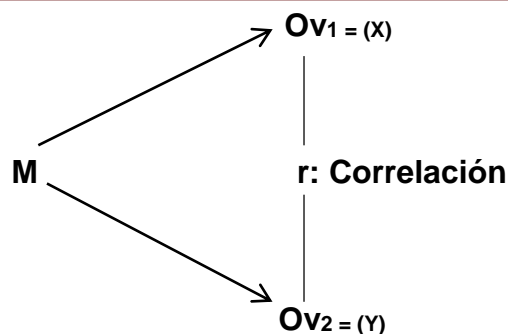
Correlacional

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel no experimental es donde se centra la investigación. El grado de profundidad del estudio se denomina nivel de investigación (Charaja, 2011, p. 45). La descripción y los datos transversales constituirán el análisis.

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño correlacional descriptivo transversal sirvió como marco para este estudio. Los diseños de investigación transversales o transectoriales recopilan información de una sola vez. A continuación se presenta un esquema de su diseño:



Dónde:

M: Muestra

Ov₁ = (x) Observación de la variable 1: gestión comunicativa

Ov₂ = (y) Observación de la variable 2: equipos de trabajo docente

r = Correlación entre dichas variables.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

El estudio se realizó con profesores de escuelas secundarias de la provincia de Quispicanchi, en Cusco, en 2023.

Tabla 2

Población de docentes de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

Nº	Instituciones Educativas Secundarias	Nº de docentes
1	IES. "LUIS VALLEJOS SANTONI"	44
2	IES. "SAN IGNACIO DE LOYOLA FE Y ALEGRÍA"	50
3	IES. "KUNTUR KALLPA DE YUTTO"	21
4	IES. "NARCISO ARÉSTEGUI"	42
5	IES. "SANTA ROSA DE URPAY"	25
6	IES. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"	58
7	IES. "MARIANO SANTOS MATTOS"	81
8	IES. "WAYNA KUNAK RICHARINAN WASI"	20
9	IES. "VELASCO ALVARADO HUAMAYPATA"	31
10	IES. "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"	61
11	IES. "TÚPAC AMARU II"	62
Total		495

Nota. <http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiie>

3.6.2. Muestra

En éste sentido para obtener la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

Población	N=	495
Alfa (Error tipo I)	$\alpha=$	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	$\beta=1-\alpha/2$	0,177
Z de (1- $\alpha/2$)	Z(1- $\alpha/2$)	1,96
Desviación estándar	s=	0,59
Varianza	s ²	0,35
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	177

$$n = \frac{495 * (1,96)^2 * (0,35)^2}{(0,07)^2(495 - 1) + (1,96)^2 * (0,35)^2}$$

$$n = 176,767 <> 177$$

Tabla 3

Muestra de docentes de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

Nº	Instituciones Educativas Secundarias	Nº de docentes	Tamaño de muestra
1	IES. "LUIS VALLEJOS SANTONI"	44	16
2	IES. "SAN IGNACIO DE LOYOLA FE Y ALEGRÍA"	50	18
3	IES. "KUNTUR KALLPA DE YUTTO"	21	8
4	IES. "NARCISO ARÉSTEGUI"	42	15
5	IES. "SANTA ROSA DE URPAY"	25	9
6	IES. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"	58	21
7	IES. "MARIANO SANTOS MATTOS"	81	28
8	IES. "WAYNA KUNAK RICHARINAN WASI"	20	7
9	IES. "VELASCO ALVARADO HUAMAYPATA"	31	11
10	IES. "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"	61	22
11	IES. "TÚPAC AMARU II"	62	22
Total		495	177

Nota. <http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiie>



3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnicas de la investigación

a. Encuesta

Este método de recopilación de datos permite la selección de alternativas preestablecidas y un análisis preciso de los resultados.

Según Carrasco (2018), es una estrategia de investigación social que consiste en formular preguntas sobre un tema planificado previamente que constituye una unidad de investigación y examen con el fin de recopilar, analizar y elegir información. (p. 314).

3.7.2. Instrumentos de la investigación

a. Cuestionario

Es una estrategia utilizada en este libro como una serie de preguntas para recopilar datos. Debido a que los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables que se miden. (Hernández y Mendoza, 2018).

El público objetivo del cuestionario eran los profesores que podían aportar conocimientos educativos específicos al investigador. Las siguientes tablas muestran cómo se construyen los instrumentos en relación con el funcionamiento de las variables:



Tabla 4

Estructura del cuestionario de la variable de estudio 1

Dimensión	Ítems
Beneficios de la gestión comunicativa	03
Competencias básicas de una gestión comunicativa	03
Habilidades de la gestión comunicativa	03
Total	09

Tabla 5

Estructura del cuestionario de la variable de estudio 2

Dimensión	Ítems
Características de los equipos de trabajo	03
Factores que repercuten en el equipo de trabajo	03
Beneficios de los equipos de trabajo	03
Total	09

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

Tres (03) expertos profesionales excepcionales en el campo evaluaron la validación del instrumento y confirmaron su correspondiente aprobación. (Anexo N. 2).

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Este estudio utiliza la técnica Alfa de Cronbach para evaluar la uniformidad o el secreto de la pregunta (elemento) con el fin de comprender la fiabilidad de la escala. El valor del factor oscila entre 0 y 1, donde 1 denota fiabilidad completa y 0 denota fiabilidad nula. (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 6*Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión comunicativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,821	09

Según las estadísticas de fiabilidad alfa de Cronbach, nueve elementos o componentes tienen un valor global de 0,821. El coeficiente alfa es superior a 0,821 en comparación con la escala de evaluación. Dado que se encuentra entre 0,70 y 0,90 en el rango de interpretación de Oviedo y Campo (2005) y puede aplicarse al presente estudio, se considera que esta escala tiene una fiabilidad adecuada.

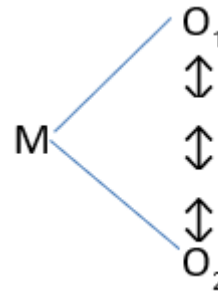
Tabla 7*Estadísticas de fiabilidad de la variable equipos de trabajo docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,849	09

Un total de nueve elementos o piezas tienen un valor combinado de 0,849 en la escala de estadísticas de fiabilidad alfa de Cronbach. Cuando se compara con la secuencia de evaluación, el factor alfa es superior a 0,849. Dado que se sitúa entre 0,70 y 0,90 en la interpretación de Oviedo y Campo, se considera que esta escala tiene una fiabilidad adecuada (2005). Por lo tanto, se mantiene que la ejecución del instrumento es adecuada y su consistencia interna es aceptable.

3.9. DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

El siguiente diagrama es el resultado de esquematizar este tipo de estudio entre las dos variables:



Donde M: Es la Muestra de Estudio

O: Coeficiente de relación, los sub índices 1 y 2 en cada caso nos indica las observaciones obtenidas en cada una de las variables.

R: Representado la flecha de doble entrada, representa la relación que existe entre las variables.

DISEÑO ESTADÍSTICO

La "Chi-cuadrado" es el método estadístico utilizado en esta investigación para confirmar la fuerza del vínculo entre las dos variables.

FÓRMULA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx) (\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Para obtener más información sobre la formación de equipos de trabajo y la gestión comunicativa, este estudio ofreció un enfoque cuantitativo. Antes de desarrollar las dimensiones, este estudio produjo un conjunto de objetivos para el tema de investigación. Además, se han sugerido indicaciones para cada dimensión, adhiriéndose claramente a la relación entre las variables de investigación 1 y 2. El propósito de este estudio es cerrar una brecha en la literatura sobre equipos docentes y gestión comunicativa. Esta sección describe y analiza los datos estadísticos tanto horizontal como verticalmente. Para comprender a fondo el tema, esta investigación también evalúa la conexión entre los equipos docentes y la gestión comunicativa. En consecuencia, esta investigación es un análisis de contenido que se basa en una variedad de fuentes de datos, incluidos recursos en línea, cursos y correspondencia de seguimiento a través del instrumento. Se utilizaron dos medidas que cuantifican colectivamente la conexión entre las dos variables para medir el resultado del estudio de investigación. El procedimiento se creó en función del tamaño de la muestra.

VARIABLE 1: Gestión comunicativa

Tabla 8

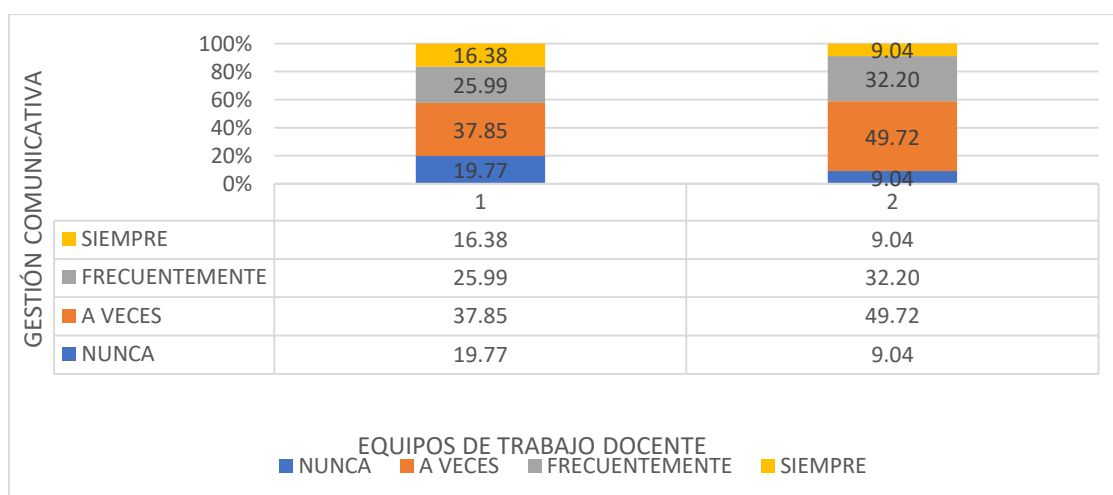
*¿Propicia una comunicación entre docentes y alumnos? *¿Tienen metas y planes claros antes de empezar el trabajo?*

Respuestas	Gestión comunicativa		Equipos de trabajo docente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
	Nunca	35	19.77	16	9.04	51
A Veces	67	37.85	88	49.72	155	43.79
Frecuentemente	46	25.99	57	32.20	103	29.10
Siempre	29	16.38	16	9.04	45	12.71
TOTAL	177	100.00	177	100.00	354	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 1

*¿Propicia una comunicación entre docentes y alumnos? *¿Tienen metas y planes claros antes de empezar el trabajo?*



Nota. En la figura de la primera columna muestra ascendencia en A Veces y en la figura de la segunda columna muestra ascendencia en A Veces.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La Tabla 8 muestra los resultados. Los siguientes resultados se obtuvieron de un total de 177 instructores, lo que representa el 100 % de la población objetivo:

En referencia a la metodología: ¿Promueve el diálogo entre educadores y alumnos? Quedó claro que 35 profesores, o el 19,77 % del total, dijeron que nunca fomentan la comunicación entre profesores y alumnos, 67 profesores, o el 37,5 %, dijeron que lo hacen ocasionalmente, 46 profesores, o el 25,99 %, dijeron que fomentan con frecuencia la comunicación entre profesores y alumnos, y 29 profesores, o el 16,38 %, dijeron que siempre fomentan la comunicación entre profesores y alumnos. En cuanto a la pregunta: ¿Tienen estrategias y objetivos bien definidos antes de comenzar la tarea? Como consecuencia, 16 profesores, o el 9,04 % de la muestra, dijeron que nunca, nunca tienen objetivos y planes claros antes de comenzar a trabajar, mientras que 88 profesores, o el 49,72 % de la muestra, respondieron que a veces sí. Dieciséis profesores, o el 9,04 % de la muestra, dijeron que siempre tienen objetivos y planes claros antes de trabajar, mientras que 57 profesores, o el 32,2 % de la muestra, indicaron que a menudo lo hacen.

ANÁLISIS: Según los resultados obtenidos en la primera parte tiene mayor prevalencia en A Veces. Respecto a la segunda parte tiene mayor prevalencia en A Veces

Tabla 9

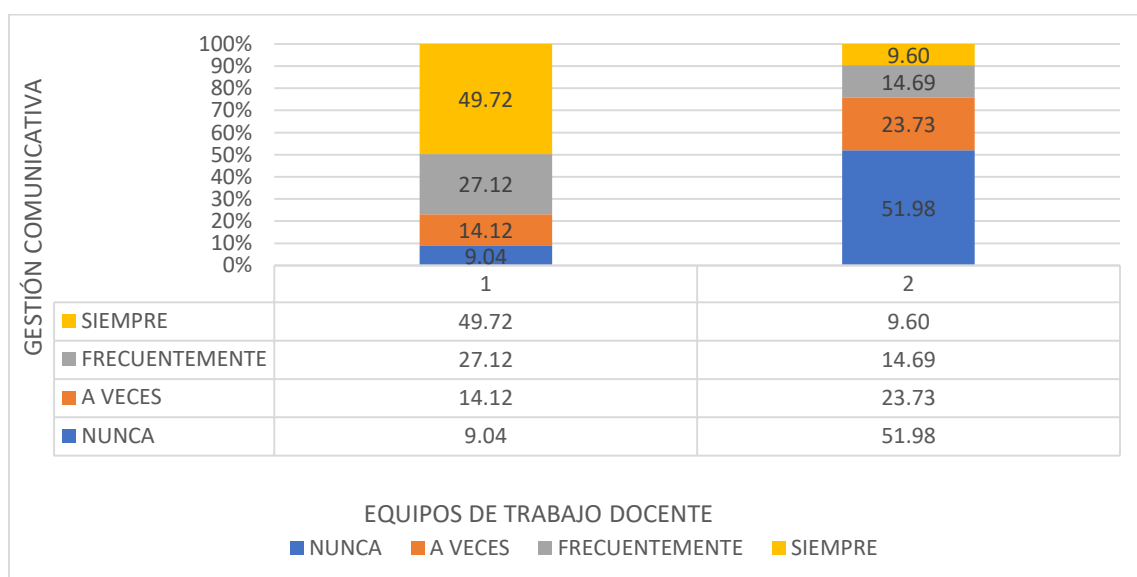
*¿Prepara al docente para asumir un papel de liderazgo? *¿Cumplen con sus propias tareas y apoyan a otros?*

Respuestas	Gestión comunicativa		Equipos de trabajo docente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
	Nunca	16	9.04	92	51.98	108
A Veces	25	14.12	42	23.73	67	18.93
Frecuentemente	48	27.12	26	14.69	74	20.90
Siempre	88	49.72	17	9.60	105	29.66
TOTAL	177	100.00	177	100.00	354	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 2

*¿Prepara al docente para asumir un papel de liderazgo? *¿Cumplen con sus propias tareas y apoyan a otros?*



Nota. En la figura de la primera columna muestra ascendencia en Siempre y en la figura de la segunda columna muestra ascendencia en Nunca.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La Tabla 9 muestra los resultados. Los siguientes resultados se obtuvieron de un total de 177 instructores, lo que representa el 100 % de la población objetivo:

En relación con la pregunta: ¿Prepara al docente para asumir un papel de liderazgo? , los resultados revelaron que solo 16 docentes (9.04%) consideraron que nunca se les prepara para asumir esta responsabilidad. En cambio, 25 docentes (14.12%) opinan que a veces se les capacita para liderar, mientras que 48 docentes (27.12%) mencionan que frecuentemente se fomenta su preparación para liderar. Sin embargo, el grupo más grande, compuesto por 88 docentes (49,72%), destacó que siempre recibe formación para desempeñar un papel de liderazgo. Respecto a la cuestión de si cumplen con sus tareas y apoyan a los demás , los datos muestran que 92 docentes (51,98%) indican que nunca cumplieron con sus responsabilidades ni ofrecen apoyo a sus colegas. En cambio, 42 docentes (23.73%) señalan que a veces cumplen con sus deberes y colaboran con otros, mientras que 26 docentes (14.69%) mencionan que frecuentemente cumplen con sus tareas y brindan ayuda. Solo 17 docentes (9.60%) afirmaron que siempre cumplen con sus obligaciones y apoyan a sus compañeros de manera constante.

ANÁLISIS: Según los resultados obtenidos en la primera parte tiene mayor prevalencia en Siempre. Respecto a la segunda parte tiene mayor prevalencia en Nunca.

Tabla 10

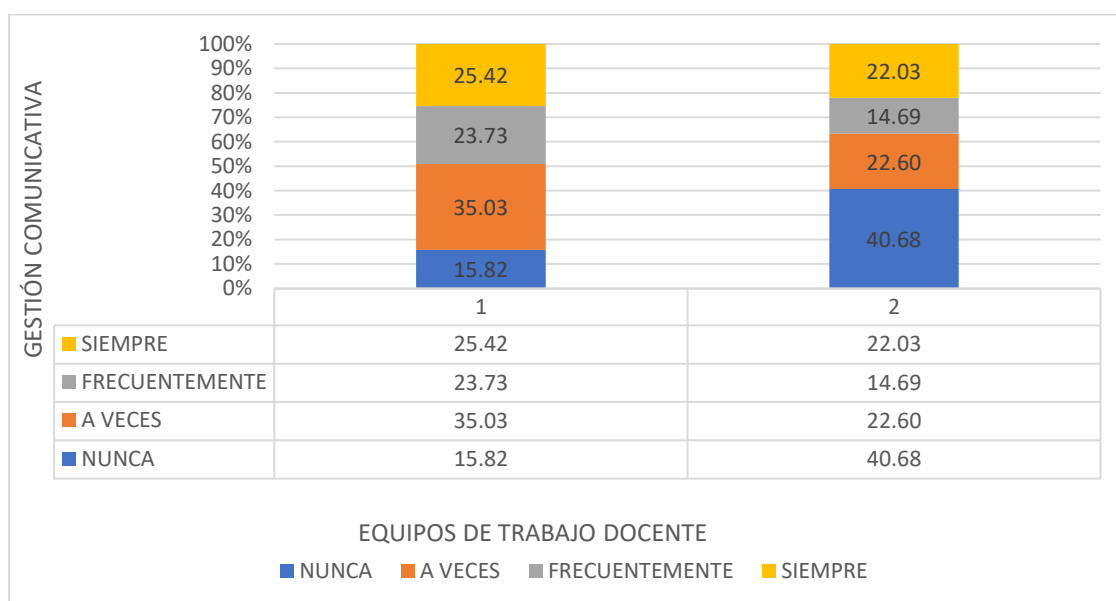
*¿Fomenta la interacción con el personal administrativo? *¿Resuelven los conflictos de manera constructiva?*

Respuestas	Gestión comunicativa		Equipos de trabajo docente		TOTAL	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
	Nunca	28	15.82	72	40.68	100
A Veces	62	35.03	40	22.60	102	28.81
Frecuentemente	42	23.73	26	14.69	68	19.21
Siempre	45	25.42	39	22.03	84	23.73
TOTAL	177	100.00	177	100.00	354	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 3

*¿Fomenta la interacción con el personal administrativo? *¿Resuelven los conflictos de manera constructiva?*



Nota. En la figura de la primera columna muestra ascendencia en A Veces y en la figura de la segunda columna muestra ascendencia en Nunca.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Los resultados se muestran en la Tabla 10. Se obtuvieron los siguientes resultados de un total de 177 instructores, es decir, el 100 % de la población objetivo:

En cuanto a la pregunta: ¿Se fomenta la interacción con el personal administrativo? , los resultados revelan que 28 docentes (15,82%) manifiestan que nunca se promueve esta interacción. En un porcentaje mayor, 62 docentes (35.03%) señalaron que a veces se fomenta el contacto con el personal administrativo, mientras que 42 docentes (23.73%) indicaron que frecuentemente se lleva a cabo. Finalmente, 45 docentes (25,42%) destacaron que siempre se fomenta la interacción con el personal administrativo. Respecto a la cuestión de ¿Resuelven los conflictos de manera constructiva? , los datos muestran que 72 docentes (40,68%) opinan que nunca se resuelven los conflictos de manera positiva y constructiva. Un total de 40 docentes (22.60%) indicaron que a veces se manejan los conflictos de forma constructiva, mientras que 26 docentes (14.69%) señalaron que frecuentemente se resuelven de manera productiva. Por último, 39 docentes (22,03%) afirmaron que siempre resuelven los conflictos de manera constructiva, contribuyendo a un ambiente más armonioso.

ANÁLISIS: Según los resultados obtenidos en la primera parte tiene mayor prevalencia en A Vecese. Respecto a la segunda parte tiene mayor prevalencia en Nunca.

Tabla 11

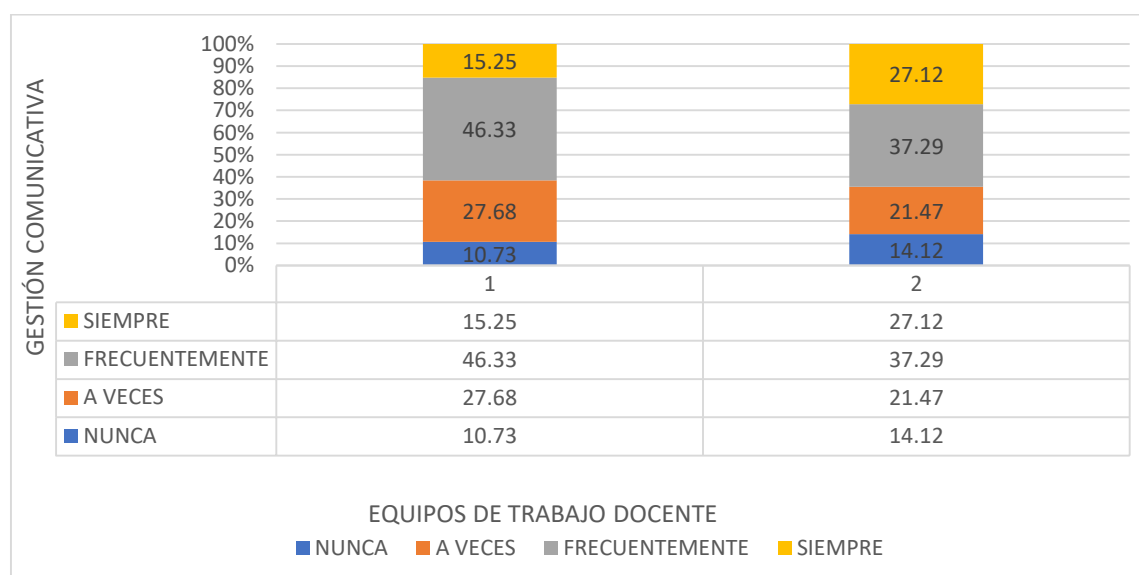
*¿Promueve una interacción eficaz con docentes y estudiantes? *¿Existe un propósito y una visión compartida?*

Respuestas	Gestión comunicativa		Equipos de trabajo docente		TOTAL	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
	Nunca	19	10.73	25	14.12	44
A Veces	49	27.68	38	21.47	87	24.58
Frecuentemente	82	46.33	66	37.29	148	41.81
Siempre	27	15.25	48	27.12	75	21.19
TOTAL	177	100.00	177	100.00	354	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 4

*¿Promueve una interacción eficaz con docentes y estudiantes? *¿Existe un propósito y una visión compartida?*



Nota. En la figura de la primera columna muestra ascendencia en Frecuentemente y en la segunda columna en Frecuentemente.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Los resultados se muestran en la Tabla 11. Se obtuvieron los siguientes resultados de un total de 177 instructores, es decir, el 100 % de la población objetivo:

En cuanto a la cuestión ¿Fomenta una interacción eficaz entre docentes y estudiantes? , se encontró que solo el 10.73% de los docentes (19) consideraron que nunca se promueve esta interacción eficaz, mientras que un 27.68% (49) mencionó que a veces se facilita este tipo de comunicación. En contraste, un grupo significativo de 82 docentes (46,33%) opinó que frecuentemente se fomenta una interacción eficaz, y el 15,25% restante (27) aseguró que siempre se promueve esta interacción dentro del entorno educativo. En lo que respecta a ¿Existe un propósito y visión compartida entre los miembros de la institución? , los resultados revelan que el 14.12% de los docentes (25) afirmó que nunca hay un propósito y visión común. Sin embargo, el 21.47% (38 docentes) opinó que a veces se establece una visión compartida. Un porcentaje mayor, el 37.29% (66), indicó que frecuentemente existe esta alineación, mientras que un 27.12% (48) señaló que siempre se trabaja con un propósito y visión común, lo que sugiere una fuerte cohesión dentro del grupo en términos de objetivos educativos.

ANÁLISIS: Según los resultados obtenidos en la primera parte tiene mayor prevalencia en Frecuentemente. Respecto a la segunda parte tiene mayor prevalencia en Frecuentemente.

Tabla 12

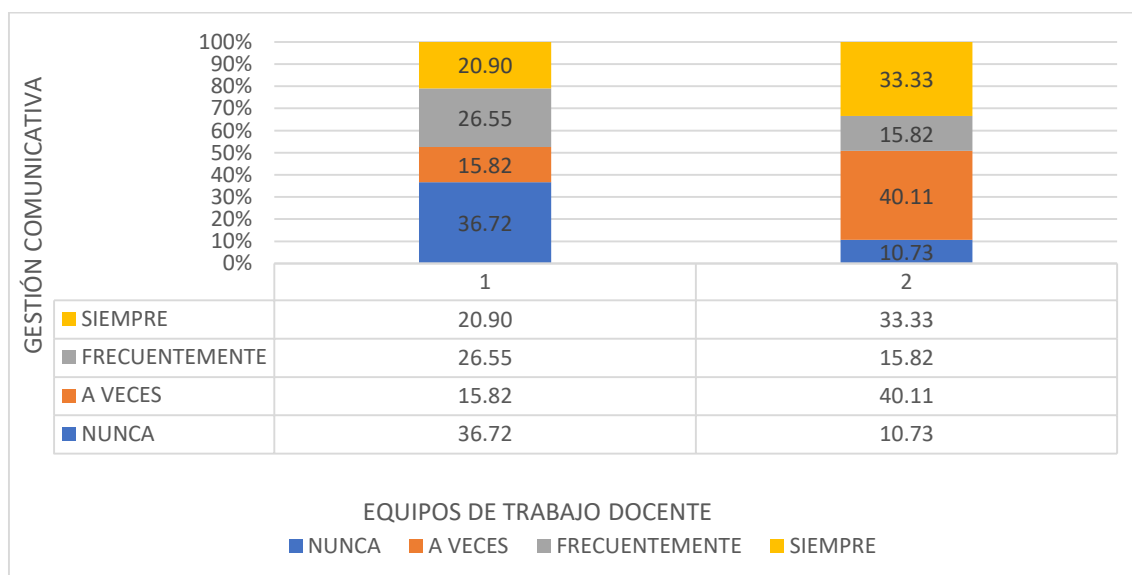
*¿Crea un entorno propicio para el aprendizaje? *¿Tienen en claro los roles que cada uno desempeña?*

Respuestas	Gestión comunicativa		Equipos de trabajo docente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
	Nunca	65	36.72	19	10.73	84
A Veces	28	15.82	71	40.11	99	27.97
Frecuentemente	47	26.55	28	15.82	75	21.19
Siempre	37	20.90	59	33.33	96	27.12
TOTAL	177	100.00	177	100.00	354	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 5

*¿Crea un entorno propicio para el aprendizaje? *¿Tienen en claro los roles que cada uno desempeña?*



Nota. En la figura de la primera columna muestra ascendencia en Nunca y en la figura de la segunda columna muestra ascendencia en A Veces.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Los resultados se muestran en la Tabla 12. Se obtuvieron los siguientes resultados de un total de 177 instructores, lo que representa el 100 % de la población objetivo:

En relación con la pregunta: ¿Se fomenta un ambiente adecuado para el aprendizaje? , los resultados mostraron que un total de 65 docentes, equivalente al 36.72%, manifiestan que nunca crean un entorno propicio para el aprendizaje.

Por otro lado, 28 docentes, es decir, un 15.82%, indicaron que a veces logran generar un ambiente adecuado para el aprendizaje. Un 26.55%, representado por 47 docentes, señaló que frecuentemente crean este tipo de entorno, mientras que el 20.90%, equivalente a 37 docentes, afirmó que siempre lo hacen.

Respecto a la pregunta: ¿Tienen claridad sobre los roles que desempeñan? , los resultados mostraron que 19 docentes, lo que representa el 10.73%, respondieron que nunca tienen claro los roles que cada uno desempeña. En contraste, un 40,11%, correspondiente a 71 docentes, indicó que a veces tienen claridad sobre los roles. Un 15.82% de los docentes, es decir, 28 de ellos, mencionaron que frecuentemente tienen claros sus roles, mientras que el 33.33% restante, representado por 59 docentes, señaló que siempre tienen claridad sobre los roles que desempeñan.

ANÁLISIS: Según los resultados obtenidos en la primera parte tiene mayor prevalencia en Nunca. Respecto a la segunda parte tiene mayor prevalencia en A Veces.

Tabla 13

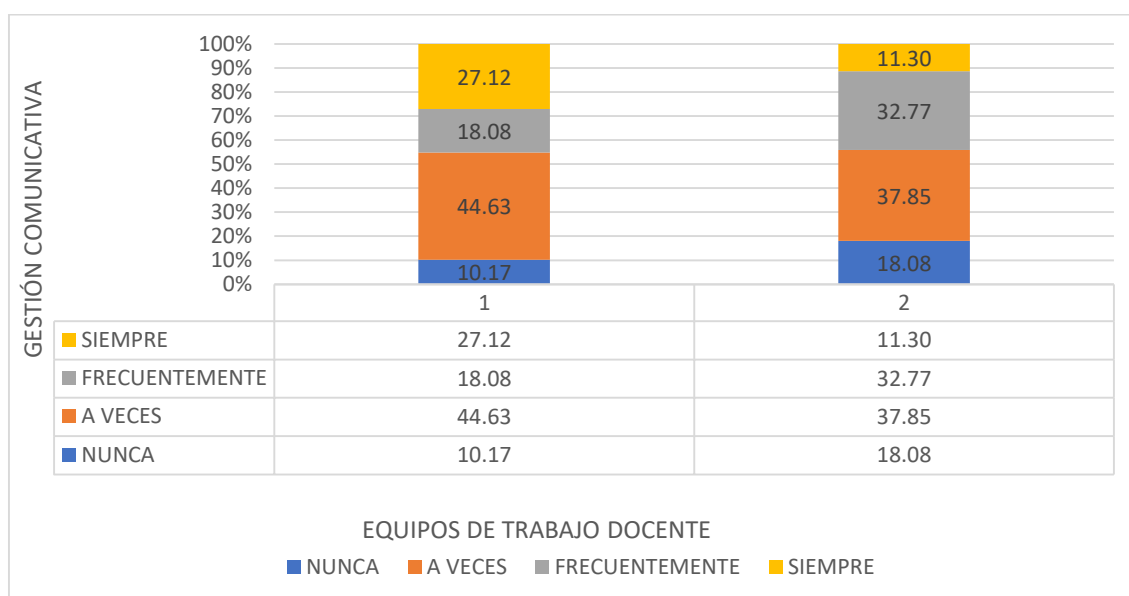
*¿Mejora el diseño de las experiencias de aprendizaje? *¿Existe el espíritu de colaboración en los equipos de trabajo?*

Respuestas	Gestión comunicativa		Equipos de trabajo docente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
	Nunca	18	10.17	32	18.08	50
A Veces	79	44.63	67	37.85	146	41.24
Frecuentemente	32	18.08	58	32.77	90	25.42
Siempre	48	27.12	20	11.30	68	19.21
TOTAL	177	100.00	177	100.00	354	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 6

*¿Mejora el diseño de las experiencias de aprendizaje? *¿Existe el espíritu de colaboración en los equipos de trabajo?*



Nota. En la figura de la primera columna muestra ascendencia en A Veces y en la figura de la segunda columna muestra ascendencia en A Veces.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La Tabla 13 muestra los resultados. Se obtuvieron los siguientes resultados de un total de 177 instructores, es decir, el 100 % de la población objetivo:

En cuanto a la pregunta: ¿Se optimiza el diseño de las experiencias de aprendizaje? , los resultados mostraron que un 10.17% de los docentes (18 personas) señalaron que nunca se realiza una mejora en el diseño de las experiencias de aprendizaje. Por otro lado, un 44,63% (79 docentes) manifestó que a veces se ajustan estas experiencias. Un 18.08% (32 docentes) afirmó que frecuentemente se mejoran, mientras que un 27.12% (48 docentes) destacó que siempre se trabaja en su optimización. En relación a la cuestión: ¿Hay un espíritu de colaboración dentro de los equipos de trabajo? , se observó que el 18.08% de los docentes (32 personas) indicó que nunca se da este espíritu colaborativo. Un 37.85% (67 docentes) mencionó que a veces existe, y un 32.77% (58 docentes) sostuvo que frecuentemente lo experimentan. Finalmente, un 11,30% (20 docentes) destacó que siempre hay un ambiente de colaboración en sus equipos.

ANÁLISIS: Según los resultados obtenidos en la primera parte tiene mayor prevalencia en A Veces. Respecto a la segunda parte tiene mayor prevalencia en A Veces.

Tabla 14

¿Promueve el desarrollo de habilidades de escucha y presentación?

**¿Promueven mayor creatividad los equipos de trabajo?*

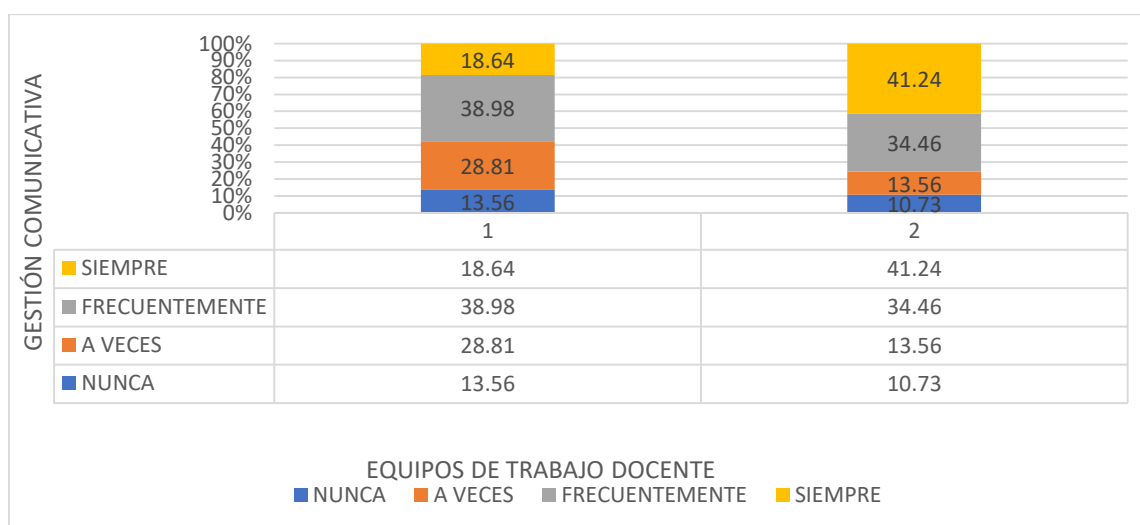
Respuestas	Gestión		Equipos de		TOTAL	
	comunicativa		trabajo docente			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Nunca	24	13.56	19	10.73	43	12.15
A Veces	51	28.81	24	13.56	75	21.19
Frecuentemente	69	38.98	61	34.46	130	36.72
Siempre	33	18.64	73	41.24	106	29.94
TOTAL	177	100.00	177	100.00	354	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 7

¿Promueve el desarrollo de habilidades de escucha y presentación?

**¿Promueven mayor creatividad los equipos de trabajo?*



Nota. En la figura de la primera columna muestra ascendencia en Frecuentemente y en la segunda columna muestra ascendencia en Siempre



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Los resultados se muestran en la Tabla 14. Se obtuvieron los siguientes resultados de un total de 177 instructores, es decir, el 100 % de la población objetivo:

En relación con la cuestión: ¿Se fomenta el desarrollo de habilidades de escucha y presentación? , los resultados indicaron que el 13.56% de los docentes (24 personas) afirmaron que nunca se promueve este tipo de habilidades. Un 28.81% (51 docentes) señaló que en ocasiones se trabaja en su desarrollo, mientras que un 38.98% (69 docentes) destacó que con regularidad se impulsa su mejora. Un 18.64% (33 docentes) destacó que siempre se promueve activamente el desarrollo de estas habilidades en el proceso educativo. En cuanto a la pregunta: ¿Se promueve la creatividad dentro de los equipos de trabajo? , los resultados mostraron que un 10.73% (19 docentes) expresó que nunca se fomenta la creatividad en los equipos. Un 13.56% (24 docentes) indicó que ocasionalmente se estimula este aspecto, mientras que un 34.46% (61 docentes) afirmó que frecuentemente se promueve la creatividad en sus equipos. Finalmente, un 41,24% (73 docentes) sostuvo que siempre se aleja este tipo de pensamiento creativo dentro de los grupos de trabajo.

ANÁLISIS: Según los resultados obtenidos en la primera parte tiene mayor prevalencia en Frecuentemente. Respecto a la segunda parte tiene mayor prevalencia en Siempre.

Tabla 15

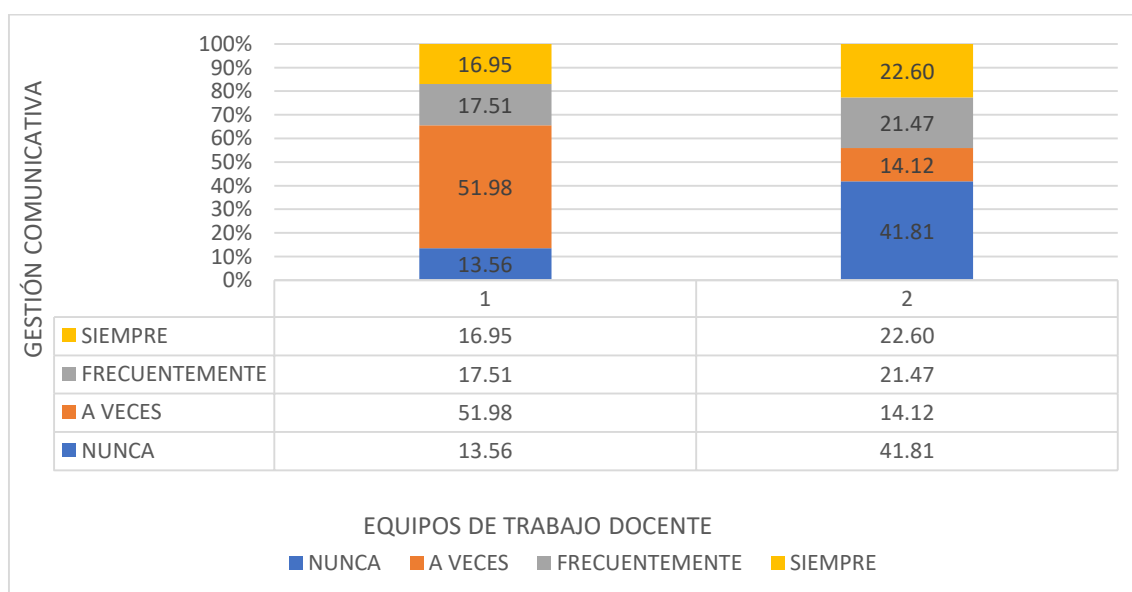
*¿Mejora las habilidades de tono de voz y lenguaje corporal? *¿Desarrolla las habilidades complementarias?*

Respuestas	Gestión comunicativa		Equipos de trabajo docente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
	Nunca	24	13.56	74	41.81	98
A Veces	92	51.98	25	14.12	117	33.05
Frecuentemente	31	17.51	38	21.47	69	19.49
Siempre	30	16.95	40	22.60	70	19.77
TOTAL	177	100.00	177	100.00	354	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 8

*¿Mejora las habilidades de tono de voz y lenguaje corporal? *¿Desarrolla las habilidades complementarias?*



Nota. En la figura de la primera columna muestra ascendencia en A Veces y en la figura de la segunda columna muestra ascendencia en Nunca.



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Se muestran en la Tabla 15. Se obtuvieron los siguientes resultados de un total de 177 instructores, es decir, el 100 % de la población objetivo:

En relación con la cuestión: ¿Se trabaja en la mejora del tono de voz y el lenguaje corporal? , los resultados mostraron que un 13.56% de los docentes (24 personas) indicaron que nunca se enfocan en perfeccionar estas habilidades. Un 51.98% (92 docentes) mencionó que ocasionalmente se les da atención, mientras que un 17.51% (31 docentes) destacó que regularmente se promueven estas mejoras. Finalmente, un 16,95% (30 docentes) aseguró que siempre se busca fortalecer el tono de voz y el lenguaje corporal. En cuanto a la pregunta: ¿Se desarrollan las habilidades complementarias? , los resultados revelaron que un 41.81% de los docentes (74 personas) respondieron que nunca se promueven estas habilidades. Un 14.12% (25 docentes) señaló que a veces se trabaja, mientras que un 21.47% (38 docentes) indicó que frecuentemente se fomenta su desarrollo. Por último, un 22,60% (40 docentes) afirmó que siempre se les da impulso y atención a las habilidades complementarias.

ANÁLISIS: Según los resultados obtenidos en la primera parte tiene mayor prevalencia en A Veces. Respecto a la segunda parte tiene mayor prevalencia en Nunca.

Tabla 16

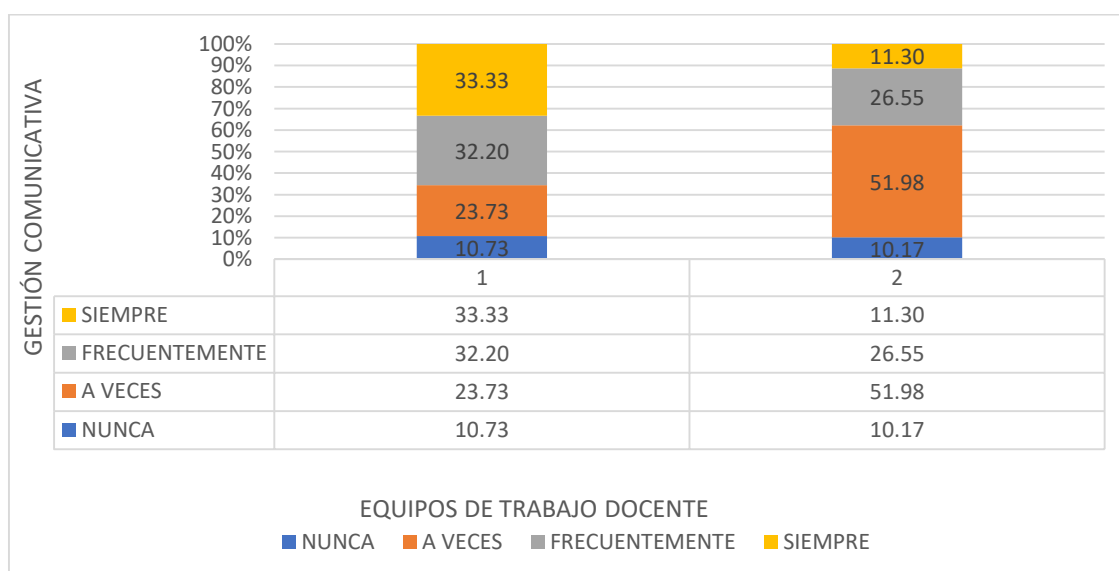
*¿Impulsa el desarrollo de habilidades de interacción? *¿Existe mejora en el trabajo y en el servicio realizado?*

Respuestas	Gestión comunicativa		Equipos de trabajo docente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
	Nunca	19	10.73	18	10.17	37
A Veces	42	23.73	92	51.98	134	37.85
Frecuentemente	57	32.20	47	26.55	104	29.38
Siempre	59	33.33	20	11.30	79	22.32
TOTAL	177	100.00	177	100.00	354	100.00%

Nota. Encuesta aplicada

Figura 9

*¿Impulsa el desarrollo de habilidades de interacción? *¿Existe mejora en el trabajo y en el servicio realizado?*



Nota. En la figura de la primera columna muestra ascendencia en Siempre y en la figura de la segunda columna muestra ascendencia en A Veces



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Se muestran en la Tabla 16. Se obtuvieron los siguientes resultados de un total de 177 instructores, es decir, el 100 % de la población objetivo:

En cuanto a la pregunta: ¿Se impulsa el desarrollo de habilidades de interacción? , los resultados revelaron que un 10.73% de los docentes (19 personas) afirmaron que nunca se promueven estas habilidades. Un 23.73% (42 docentes) señaló que de vez en cuando se fomenta esta interacción, mientras que un 32.20% (57 docentes) indicó que con regularidad se trabajan en mejorar estas habilidades. Finalmente, un 33.33% (59 docentes) destacó que siempre se alienta el desarrollo de las habilidades interactivas en sus prácticas educativas.

Respecto a la pregunta: ¿Se experimenta una mejora en el trabajo y en el servicio brindado? , se observó que un 10.17% de los docentes (18 personas) mencionaron que nunca se perciben mejoras en su trabajo o servicio. Un 51.98% (92 docentes) expresó que ocasionalmente notan mejoras, mientras que un 26.55% (47 docentes) señaló que frecuentemente experimentan avances en estos aspectos. Por último, un 11.30% (20 docentes) afirmó que siempre hay una mejora continua en el trabajo y el servicio realizado.

ANÁLISIS: Según los resultados obtenidos en la primera parte tiene mayor prevalencia en Siempre. Respecto a la segunda parte tiene mayor prevalencia en A Veces.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la gestión comunicativa con los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023. Es de profundo significado

H0: No existe relación entre la gestión comunicativa con los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

Tabla 17

Gestión comunicativa y su relación con los equipos de trabajo docente

Correlaciones		Gestión comunicativa	Equipos de trabajo docente	
Pearson	Gestión comunicativa	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	177	177
	Equipos de trabajo docente	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	177	177	

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

El objetivo general lleva a la conclusión de que, en 2023, los equipos docentes y la gestión comunicativa tienen un vínculo sustancial en las instituciones de educación secundaria en Quispicanchi, Cusco. Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un valor de significación bilateral de 0,000. Además, un valor de correlación de 0,793 muestra un vínculo positivo significativo, lo que indica que la capacidad de rendimiento de los equipos docentes se ve afectada positivamente por una gestión eficiente de la comunicación. Esto pone de relieve lo crucial que es utilizar técnicas de comunicación eficaces en el aula.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la gestión comunicativa con las características de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

H0: No existe relación entre la gestión comunicativa con las características de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

Tabla 18

Gestión comunicativa y características de los equipos de trabajo docente

Correlaciones		Gestión comunicativa	Características de los equipos de trabajo docente
Pearson	Gestión comunicativa	1,000	,693**
			,001
	N	177	177
	Características de los equipos de trabajo docente	,693**	1,000
		,001	.
	N	177	177

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Dado que la tabla muestra una significación bilateral de $0,001 < 0,05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto da como resultado un coeficiente de correlación de 0,693, lo que indica una correlación positiva de nivel medio. En consecuencia, se deduce que la gestión comunicativa y los atributos de los equipos docentes en las instituciones de educación secundaria de la provincia de Quispicanchi, Cusco, 2023, están relacionados.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa entre la gestión comunicativa con los factores que repercuten en el trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

H0: No existe relación directa entre la gestión comunicativa con los factores que repercuten en el trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

Tabla 19

Gestión comunicativa y factores que repercuten en el trabajo docente

Correlaciones		Gestión comunicativa	Factores que repercuten en el trabajo docente
Pearson	Gestión comunicativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,738**
		N	,000
	Factores que repercuten en el trabajo docente	Coefficiente de correlación	,738**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	177	177

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Un sig. bilateral de $0,000 < 0,05$ indica que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, como ilustra la tabla. En consecuencia, muestra un valor de correlación de 0,738, lo que indica una relación directa entre la gestión comunicativa y las variables que influyen en el trabajo de los profesores en las escuelas secundarias de la provincia de Quispicanchi, Cusco, 2023.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa entre la gestión comunicativa con los beneficios de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

H0: No existe relación directa entre la gestión comunicativa con los beneficios de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

Tabla 20

Gestión comunicativa y beneficios de los equipos de trabajo docente

Correlaciones			Gestión comunicativa	Beneficios de los equipos de trabajo docente
Pearson	Gestión comunicativa	Coefficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	177	177
	Beneficios de los equipos de trabajo docente	Coefficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	177	177

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Con una sig. bilateral de $0,001 < 0,05$ en la Tabla 16, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Además, tiene un valor de correlación de 0,504, lo que indica que las ventajas de los equipos docentes en las escuelas secundarias de la provincia de Quispicanchi, Cusco, 2023, están directamente correlacionadas con la gestión comunicativa.



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Balarezo (2018) La comunicación organizacional y desarrollo organizacional son esenciales. Se enfatiza que los equipos de trabajo están conectados mediante una comunicación abierta y honesta para implementar cambios significativos en el sistema. Esta conexión comunicativa permite compartir conocimientos, experiencias y recursos, creando un entorno propicio y colaborativo. La gestión comunicativa desempeña un papel crucial en los equipos de trabajo. En este contexto, la comunicación efectiva es fundamental para fomentar la colaboración entre los miembros del equipo y garantizar un ambiente cohesivo y productivo.

Además, Paulo Freire, un influyente pedagogo, abogó por una comunicación liberadora en el proceso educativo. En su obra "Pedagogía del Oprimido", Freire propone un enfoque educativo basado en el diálogo y la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa. Según Freire, una gestión comunicativa democrática y participativa empodera a los docentes y estudiantes, permitiéndoles contribuir significativamente al proceso educativo y al desarrollo de un ambiente escolar inclusivo y equitativo.

Gómez (2018) Destaca que una comunicación efectiva dentro de los equipos docentes no solo implica transmitir información, sino también construir relaciones sólidas. La confianza y la empatía son fundamentales en esta comunicación, ya que permiten a los docentes compartir ideas, enfrentar desafíos y tomar decisiones colaborativas para el beneficio de los estudiantes. La gestión comunicativa en los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias no solo es esencial para mejorar la calidad educativa, sino también para fomentar la colaboración, aprovechar la diversidad de habilidades y empoderar a los docentes y estudiantes en el proceso educativo. Además, la



comunicación abierta y transparente dentro del equipo docente fomenta la resolución efectiva de problemas y conflictos. Los docentes pueden discutir desafíos en el aula, intercambiar ideas sobre cómo abordar diferentes situaciones y colaborar para encontrar soluciones innovadoras. Esta colaboración fortalece la capacidad del equipo para adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y del entorno educativo.

Establecer relaciones sólidas y de confianza con los niños y sus familias también requiere una comunicación abierta y continua. Los padres pueden conocer el comportamiento y los logros académicos de sus hijos a través de sus profesores, lo que crea un vínculo entre la escuela y el hogar. Esta conexión facilita el apoyo parental y contribuye al éxito educativo de los estudiantes.

Roque (2023) exploró la relación entre los equipos de trabajo docente y los beneficios derivados de la gestión comunicativa en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi, Cusco, durante el año 2023. Los resultados de la investigación ofrecen valiosas perspectivas. En relación con el primer objetivo de la dimensión "beneficios de la gestión comunicativa", se alcanzó la siguiente conclusión: respecto a la pregunta ¿Se fomenta una comunicación efectiva entre docentes y alumnos? , la opción A veces fue la más elegida, con 67 docentes (18,93%) confirmando que en ocasiones se propicia este tipo de comunicación. En lo que respecta a la pregunta ¿Están claros los objetivos y planes antes de iniciar el trabajo? , la opción A veces también predominó, con 88 docentes (24,86%) respondiendo que, en general, se establecieron metas y planes claros antes de comenzar sus actividades laborales.



Se investigó la relación entre los equipos de trabajo docente y las competencias esenciales de una gestión comunicativa en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi, Cusco, en el año 2023. Los resultados obtenidos ofrecen aportes significativos. En lo referente al primer objetivo de la dimensión "Competencias básicas de una gestión comunicativa", se concluye lo siguiente: en relación con la pregunta ¿Se fomenta una interacción efectiva entre docentes y estudiantes?, la opción Frecuentemente fue la más seleccionada, con 82 docentes (3.16%) afirmando que, con regularidad, se promueve una interacción eficaz. Respecto a la segunda cuestión, ¿Existe un propósito y una visión compartida?, nuevamente, la opción Frecuentemente prevaleció, con 66 docentes (18.64%) indicando que existe, en general, un propósito y visión comunes dentro de los equipos de trabajo.

Se exploró la relación entre los equipos de trabajo docente y las habilidades de gestión comunicativa en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi, Cusco, en 2023. De acuerdo con el tercer objetivo específico de la investigación, que aborda la dimensión "Habilidades en la gestión comunicativa", se alcanzaron las siguientes conclusiones: en respuesta a la pregunta ¿Fomenta el desarrollo de habilidades de escucha y?, la opción Frecuentemente recibió la mayor aceptación, con 69 docentes (19.49%) afirmando que, regularmente, se promueve este tipo de habilidades. Por otro lado, al abordar la pregunta ¿Impulsan los equipos de trabajo una mayor creatividad?, la opción Siempre fue la más elegida, con 73 docentes (20,62%) indicando que la creatividad se fomenta de manera constante en los equipos de trabajo.



En resumen, la gestión comunicativa efectiva en los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias mejora la colaboración entre los docentes, fomenta la resolución de problemas y fortalece las relaciones con los estudiantes y sus familias. Estas prácticas comunicativas sólidas son fundamentales para crear un ambiente educativo positivo y productivo que beneficie a toda la comunidad educativa. Además se subrayan que la gestión comunicativa efectiva en los equipos de trabajo docente no solo se trata de transmitir información, sino de construir relaciones de confianza, fomentar la reflexión conjunta, promover el diálogo y crear una cultura escolar colaborativa. Estas prácticas comunicativas fortalecen la colaboración entre los docentes y contribuyen significativamente al éxito educativo de los estudiantes en las instituciones educativas secundarias.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- El objetivo general de esta investigación es analizar la relación entre la gestión comunicativa y los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi, Cusco, en 2023. Los resultados estadísticos obtenidos respaldan este objetivo, ya que revelan una correlación fuerte y positiva entre las variables de estudio, con un coeficiente de $Rho=0.793$. Este valor no solo indica una relación directa, sino que también es significativamente mayor a 0.5, lo que subraya la importancia de la gestión comunicativa en el fortalecimiento de la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes. Además, la significancia estadística, evidenciada por un valor p menor a 0.05, refuerza la validez de estos hallazgos, enfatizando que la gestión comunicativa es un factor clave en el funcionamiento efectivo de los equipos de trabajo docente.

SEGUNDA.- Se encontró un coeficiente de correlación de $Rho = 0,693$, lo que es consistente con el objetivo principal del estudio. Esta cifra implica que, en el año 2023, habrá una modesta correlación entre la gestión comunicativa y los rasgos de los equipos docentes en las escuelas secundarias de la provincia de Quispicanchi, Cusco. Este estudio pone de relieve lo crucial que es comprender cómo una buena comunicación puede afectar a la dinámica y el funcionamiento de los equipos pedagógicos, lo que puede tener un gran impacto en el rendimiento académico de los estudiantes y el nivel de educación. Con el fin de fomentar un ambiente de colaboración que mejore el crecimiento profesional y la eficacia de la enseñanza, la conexión observada fomenta la reflexión sobre la necesidad de fortalecer las técnicas de comunicación dentro de los equipos docentes.



TERCERA.- Según el segundo objetivo, El análisis estadístico revela un coeficiente de correlación $Rho=0.738$, indicando una correlación positiva moderada entre la gestión comunicativa y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de Quispicanchi, Cusco, en 2023. Esto sugiere que, al mejorar la gestión comunicativa, se incrementa la efectividad y el compromiso docente. Este hallazgo subraya la importancia de una comunicación clara y efectiva en la administración educativa, lo que puede potenciar el rendimiento y la motivación de los docentes, creando un ambiente de aprendizaje más favorable. Se recomienda implementar estrategias comunicativas robustas que fortalezcan la interacción entre los actores educativos y promuevan un clima institucional que favorezca el desarrollo profesional y la mejora continua de la enseñanza.

CUARTA.- El tercer objetivo afirma que existe una conexión algo positiva entre las ventajas de los equipos docentes y la gestión comunicativa en las instituciones de educación secundaria en Quispicanchi, Cusco, en 2023, como lo demuestra el coeficiente de correlación $Rho = 0,504$. Esto implica que a medida que la gestión de la comunicación mejora, también se observan beneficios para los docentes, como mayor motivación, cohesión, y satisfacción laboral. Una comunicación efectiva, que promueve el diálogo, la claridad y la colaboración, contribuye a un clima laboral positivo y mejora el rendimiento académico de los estudiantes. Estos hallazgos subrayan la importancia de invertir en estrategias de comunicación en las escuelas para fortalecer el desarrollo profesional de los docentes y la calidad educativa.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para mejorar la cooperación y el trabajo en equipo, se recomienda que los establecimientos educativos de la provincia de Quispicanchi ofrezcan a los instructores cursos de formación en gestión de la comunicación. Se aconseja que se establezcan foros de debate e introspección entre los educadores para que puedan intercambiarse las mejores prácticas y experiencias. Además, se sugiere que se realicen evaluaciones periódicas de la gestión de la comunicación para determinar las áreas que necesitan mejorar y modificar las tácticas de acuerdo con las necesidades del personal docente.

SEGUNDA: Se sugiere promover talleres y capacitaciones sobre comunicación efectiva dirigidos a los equipos de trabajo docente, para mejorar la dinámica y el funcionamiento del grupo. Se recomienda fomentar un ambiente colaborativo a través de actividades que faciliten la interacción y el intercambio de ideas entre docentes. Se propone establecer protocolos de comunicación claros y accesibles, que permitan un flujo de información fluido y transparente dentro de las instituciones educativas.

TERCERA: Se sugiere que las instituciones educativas implementen estrategias de gestión comunicativa que prioricen la claridad y efectividad en la comunicación entre los docentes y la administración. Se recomienda realizar encuestas y sesiones de retroalimentación para evaluar la percepción de los docentes sobre la comunicación institucional y su impacto en su desempeño. Se propone establecer canales de comunicación directos y accesibles que faciliten el diálogo entre todos los actores educativos y promuevan un clima de confianza y apoyo.



CUARTA: Se recomienda que las instituciones educativas creen iniciativas específicas que, mediante una gestión eficiente de la comunicación, promuevan la motivación, la unidad y la satisfacción laboral de los profesores. Deben incluirse actividades que apoyen la salud emocional y profesional de los educadores, como dinámicas de grupo y seminarios de colaboración. Se sugiere crear un método para reconocer y apreciar los esfuerzos de instrucción que enfatice el valor de la comunicación para mejorar el rendimiento y el bienestar del equipo a lo largo del tiempo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya, L. L. (2015) "Un libro de texto que vincula la teoría, la investigación y la práctica de la comunicación científica". Revista de Comunicación Científica. p. 56-89
- Berger, M. (1996), Formación de equipos de trabajo para una comunicación y una negociación más eficaz.
- Blake, R., J. (2016), Trabajo en equipo espectacular: cómo desarrollar las habilidades de liderazgo para el éxito del equipo.
- Blanchard, K., (19177), Misión posible: creación de una organización de clase mundial.
- Bush, T. y Bell, L. (2002). Los Principios y la Práctica de la Gestión Educativa. Londres: Publicaciones SAGE.
- Campos, J. (2019), Equipos en la cima: liberando el potencial tanto de los equipos como de los líderes individuales.
- Carrasco, A. (2018), Mensajes Silenciosos: Comunicación Implícita de Emociones y Actitudes.
- Castillo, G. C. (2017) "Teoría social y educación de Habermas: la racionalidad comunicativa como criterio de la comunicación educativa". p. 45-67
- Castro, D., S. (2017), Equipos y tecnología: cumplimiento de la promesa de la nueva organización. Prensa de la Escuela de Negocios de Harvard: Boston.
- Covey, S. (1990), Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva.
- Davies, Alan J. "Reseña de libros: Teoría de la comunicación". Revista Internacional de Ingeniería Eléctrica y Educación 29, no. 3 (julio de 1992): 283–84.



- Denton, D. K. (1991), *Gestión horizontal: más allá de la satisfacción total del cliente*.
- Díaz, V. B. (2012) "Comunicación y Educación". En *Enciclopedia de Filosofía y Teoría de la Educación*, 1–6.
- Donnellon, A. (1996), *Charla en equipo y formas científicamente comprobadas de ser persuasivo*.
- Elmore, B. D. (2014) "Uso de la teoría de la comunicación de crisis situacional para interrogar la respuesta de un PWI a una crisis racial en el campus".
- Fernández, K., (2014). *Cómo influye el liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes*. Nueva York, NY: Fundación Wallace.
- Fullán, M. (2012). *El nuevo significado del cambio educacional*. Nueva York: Teachers College Press.
- García, A. (2012). *Comportamientos de Orientación y Actitud Comunicación No Verbal*. *Revista de Comunicación*, 17, 324–332.
- Martínez (2019) , *Equipos de productividad: más allá de los círculos de calidad*.
- Graham, M. (1994), *La revolución horizontal: Reingeniería de su organización a través de equipos*. Editorial Jossey-Bass: San Francisco.
- Guzmán, N., S. *50 formas científicamente comprobadas de ser persuasivo*. Prensa libre.
- Sonja C. (2012) "Examen de las estrategias de comunicación organizacional que se dirigen y atraen a estudiantes"
- Johnson, LA (2017). *Cultivando la Comunicación en el Salón de Clases: Habilidades Preparadas para el Futuro para Estudiantes de Secundaria*.
- Kim, Do Nam. (2019) "Revisión de las características de lectura de la comunicación indirecta: basada en la teoría educativa. p. 125–54.



- Kor, J. y Opare, J. K. (2017). Rol de los directores para asegurar un clima sano. *Revista de Educación y Práctica*, 8 (1), 29–38.
- Korkmaz, M. (2007). Los efectos de los estilos de liderazgo en la salud organizacional. *Investigación Educativa Trimestral*, 30(3), 23–55.
- Larson, C. y F. (1989), Trabajo en equipo: lo que debe salir bien, lo que puede salir mal.
- López, T. J., (2017). Comunicación efectiva para administradores escolares: una necesidad en la era de la información. *Educación R & L*.
- Marjorie E. (2018) El lenguaje y la comunicación como procesos educativos: un enfoque hermenéutico crítico para el estudio de la teoría y la práctica. p. 45-67
- Michaelson, L. K., Knight, A. B. y Fink, L. D. (2002) Aprendizaje basado en equipos: un uso transformador de grupos pequeños.
- Mohrman, S., S. (19177), Diseño de organizaciones basadas en equipos: nuevas formas para el trabajo del conocimiento. J
- Moran, L (1993), Garantizar el éxito de los equipos de trabajo autodirigidos y técnicas persuasivas para el periodismo.
- Muñoz, J. M. (2005). Creación de un entorno de aprendizaje: una guía del líder educativo para gestionar la cultura escolar. Lanham, MD: Educación del espantapájaros.
- Natalie, Elizabeth J. "Género y teoría de la comunicación". *Educación en Comunicación* 40, núm. 1 (enero de 1991): 94–98.
- Orsburn, J., et al. (1990), Equipos de trabajo autodirigidos: el nuevo desafío en la organización horizontal: cómo se ve la organización del futuro y cómo ofrece valor.



- Peters, Michael A. (2015) "La comunicación científica y la sociedad abierta: el paradigma emergente de la 'producción de conocimiento abierto'". En Enciclopedia de Filosofía y Teoría de la Educación, 1–14.
- Pizarro, P., (2002), Las cinco disfunciones de un equipo: una fábula de liderazgo. Jossey-Bass: San Francisco.
- Rodríguez, J. C., (2018). Una introducción a la Comunicación en el Aula. El papel de la comunicación en la enseñanza y la formación. Pearson.
- Rojas (2019) "Hacia una teoría del aprendizaje móvil: el diseño de espacios de aprendizaje para el panorama de la educación superior". Tesis, Universidad Tecnológica de la Península del Cabo, 2011.
- Salazar, D. (1984), Círculos de calidad: respuestas a 100 preguntas frecuentes. Instituto del Círculo de Calidad - Taller de Directores para Líderes
- Salinas, J. (2019), Comunicación no verbal: el diálogo tácito - formas de tomar decisiones buenas, inteligentes y rápidas en cualquier reunión.
- Sweet, M. y Michaelson, L. K., eds. (2012) Aprendizaje en Equipo - Implementación de equipos de trabajo autodirigidos.
- Vergara, J. y D. (1993), La sabiduría de los equipos y conflictos en el lugar de trabajo y cómo evitarlos.
- Watson, Judit. "Teoría y práctica en el tratamiento de la dificultad de comunicación". p. 129–32.
- Zlatev, Jordania. (2019) "Teoría de la mimesis, aprendizaje y comunicación polisemiótica". En Enciclopedia de Filosofía y Teoría de la Educación, 1–6.



ANEXOS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DE ESTUDIO 1: GESTIÓN COMUNICATIVA		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunicativa con los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión comunicativa con los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	Existe relación entre la gestión comunicativa con los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Beneficios de la gestión comunicativa	Propicia una comunicación entre docentes y alumnos Prepara al docente para asumir un papel de liderazgo Fomenta la interacción con el personal administrativo	a) Nunca b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
			Competencias básicas de una gestión comunicativa	Promueve una interacción eficaz con docentes y estudiantes Crea un entorno propicio para el aprendizaje Mejora el diseño de las experiencias de aprendizaje	
			Habilidades de la gestión comunicativa	Promueve el desarrollo de habilidades de escucha y presentación Mejora de habilidades de tono de voz y lenguaje corporal Impulsa el desarrollo de habilidades de interacción	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DE ESTUDIO 2: EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunicativa con las características de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?	Establecer la relación que existe entre la gestión comunicativa con las características de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	La gestión comunicativa se relaciona directamente con las características de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunicativa con los factores que repercuten en el trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?	Describir la relación que existe entre la gestión comunicativa con los factores que repercuten en el trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	La gestión comunicativa se relaciona directamente con los factores que repercuten en el trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	Características de los equipos de trabajo	Tienen metas y planes claros antes de empezar el trabajo Cumplen con sus propias tareas y apoyan a otros Resuelven los conflictos de manera constructiva	a) Nunca b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunicativa con los beneficios de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023?	Analizar la relación que existe entre la gestión comunicativa con los beneficios de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	La gestión comunicativa se relaciona directamente con los beneficios de los equipos de trabajo docente en las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023	Factores que repercuten en el equipo de trabajo	Existe un propósito y una visión compartida Tienen en claro los roles que cada uno desempeña Existe el espíritu de colaboración en los equipos de trabajo	
			Beneficios de los equipos de trabajo	Promueven mayor creatividad los equipos de trabajo Desarrolla las habilidades complementarias Existe mejora en el trabajo y en el servicio realizado	



MÉTODO Y DISEÑO

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el **método cuantitativo**

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Corresponde al **diseño: descriptivo correlacional simple, no experimental**

NOTACIÓN FUNCIONAL:

Dónde:
M: Muestra
Ov₁ = (x) Observación de la variable 1: Gestión comunicativa
Ov₂ = (y) Observación de la variable 2: equipos de trabajo docente
r = Correlación entre dichas variables

NIVEL DE INVESTIGACIÓN
Pertenece al nivel No Experimental

TIPO DE INVESTIGACIÓN
Investigación No experimental

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN
La población de estudio estuvo constituida por docentes de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Quispicanchi – Cusco, 2023

MUESTRA
En éste sentido para obtener la muestra se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

Población	N=	4177
Alfa (Error tipo I)	α=	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,177
Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)	1,96
Desviación estándar	s=	0,59
Varianza	s^2	0,35
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	177

$$n = \frac{4177 * (1,96)^2 * (0,35)^2}{(0,07)^2(4177 - 1) + (1,96)^2 * (0,35)^2}$$

n = 176,767 <-> 177

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN*

Encuesta

INSTRUMENTOS

Cuestionario

Estructura del cuestionario. Variable: Gestión comunicativa

Dimensión	Íte m s
Beneficios de la gestión comunicativa	03
Competencias básicas de una gestión comunicativa	03
Habilidades de la gestión comunicativa	03
Total	09

Estructura del cuestionario. Variable: Equipos de trabajo docente

Dimensión	Íte ms
Características de los equipos de trabajo	03
Factores que repercuten en el equipo de trabajo	03
Beneficios de los equipos de trabajo	03
Total	09

ESTADÍSTICA

DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

DISEÑO ESTADÍSTICO
Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizará la explicación de Karl Pearson.

La fórmula de Pearson es el siguiente:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

DETERMINACION DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS.
H1: Rxy≠0 (significa que existe relación directa entre las dos variables)
Ho: Rxy=0 (significa que no existe relación directa entre las dos variables)

NIVEL DE SIGNIFICANCIA.
Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, α=0.05

ESTADISTICA DE PRUEBA
Se usó la distribución T con n-2 grados de libertad.

Dónde:
t_c; T calculada
n : tamaño de muestra
r : coeficiente de efecto.

REGLA DE DECISIÓN.
Si t_c > t_t, entonces se rechaza Ho



ANEXO 3

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE OPINIÓN SOBRE GESTIÓN COMUNICATIVA
ENCUESTA PARA DOCENTES

Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: NUNCA= N, A VECES= AV, FRECUENTEMENTE=F, SIEMPRE=S. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

N: nunca	AV: a veces	F: frecuentemente	S: siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	N	AV	F	S
BENEFICIOS DE LA GESTIÓN COMUNICATIVA	¿Aprecia Ud. si la gestión comunicativa propicia una comunicación entre docentes alumnos y padres de familia?				
	¿Observa Ud. si la gestión comunicativa prepara al docente para asumir un papel de liderazgo?				
	¿Piensa Ud. si la gestión comunicativa fomenta la interacción con el personal administrativo?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	N	AV	F	S
COMPETENCIAS BÁSICAS DE UNA GESTIÓN	¿Observa Ud. si la gestión comunicativa promueve una interacción eficaz con docentes y estudiantes?				
	¿Piensa Ud. si la gestión comunicativa crea un entorno propicio para el aprendizaje?				



	¿Piensa Ud. si la gestión comunicativa mejora el diseño de las experiencias de aprendizaje?				
Sub Total					
Componente	Indicadores	N	A V	F	S
HABILIDADES DE GESTIÓN COMUNICATIVA	¿Piensa Ud. si la gestión comunicación promueve el desarrollo de habilidades de escucha y presentación?				
	¿Piensa Ud. si la gestión comunicativa mejora las habilidades de tono de voz y el lenguaje corporal?				
	¿Cree Ud. si la gestión comunicativa impulsa el desarrollo de habilidades de interacción?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Autor: *Libio Roque Ruiz*

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO 4

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE OPINIÓN SOBRE EQUIPOS DE TRABAJO
ENCUESTA PARA DOCENTES

Instrucciones

A continuación le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: NUNCA= N, A VECES= AV, FRECUENTEMENTE=F, SIEMPRE=S. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

N: nunca	AV: a veces	F: frecuentemente	S: siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	N	AV	F	S
CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	¿Aprecia Ud. si los equipos de trabajo tienen metas y planes claros antes de empezar el trabajo?				
	¿Aprecia Ud. si los equipos de trabajo cumplen con sus propias tareas y apoyan a otros?				
	¿Aprecia Ud. si los equipos de trabajo resuelven los conflictos de manera constructiva?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	N	AV	F	S
FACTORES QUE REPERCUTE EN EL	¿Aprecia Ud. si existe un propósito y una visión compartida en el equipo de trabajo?				
	¿El equipo de trabajo que Ud. integra tiene en claro los roles que cada uno desempeña?				



	¿En el equipo de trabajo que integra en la institución educativa, existe el espíritu de colaboración?				
Sub Total					
Componente	Indicadores	N	A V	F	S
BENEFICIOS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	¿Aprecia Ud. si en los equipos de trabajo se promueven una mayor creatividad?				
	¿Observa Ud. si los equipos de trabajo desarrollan las habilidades complementarias?				
	¿Aprecia Ud. si en los equipos de trabajo existe mejora en el trabajo y en el servicio realizado?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Autor: *Libio Roque Ruiz*

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE APLICACIÓN



POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS	GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI - CUSCO, 2023
NOMBRES Y APELLIDOS DEL AUTOR	LIBIO-ROQUE RUIZ
DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO

Después de haber leído las matrices de consistencia, operacionalización de variables y matriz del instrumento de recojo de datos; y analizado los ítems/preguntas del instrumento correspondiente. Lea Ud. los siguientes ítems dándoles un puntaje para su validación marcando los números del puntaje del cuadro según considere:

1. Completamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Completamente de acuerdo

VARIABLE DE ESTUDIO 1: GESTIÓN COMUNICATIVA

Componente	INDICADORES	1	2	3	4	5
BENEFICIOS DE LA GESTIÓN COMUNICATIVA	¿Aprecia Ud. si la gestión comunicativa propicia una comunicación entre docentes alumnos y padres de familia?					
	¿Observa Ud. si la gestión comunicativa prepara al docente para asumir un papel de liderazgo?					
	¿Piensa Ud. si la gestión comunicativa fomenta la interacción con el personal administrativo?					
Sub Total						
Componente	INDICADORES	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS BÁSICAS DE UNA GESTIÓN COMUNICATIVA	¿Observa Ud. si la gestión comunicativa promueve una interacción eficaz con docentes y estudiantes?					
	¿Piensa Ud. si la gestión comunicativa crea un entorno propicio para el aprendizaje?					
	¿Piensa Ud. si la gestión comunicativa mejora el diseño de las experiencias de aprendizaje?					
Sub Total						



Componente	INDICADORES	1	2	3	4	5
HABILIDADES DE GESTIÓN COMUNICATIVA	¿Piensa Ud. si la gestión comunicación promueve el desarrollo de habilidades de escucha y presentación?					
	¿Piensa Ud. si la gestión comunicativa mejora las habilidades de tono de voz y el lenguaje corporal?					
	¿Cree Ud. si la gestión comunicativa impulsa el desarrollo de habilidades de interacción?					
Sub Total						
PUNTAJE TOTAL						

OBSERVACIONES PERSONALES DE LA VARIABLE DE ESTUDIO 1:

ninguna

DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS DEL EXPERTO: Rosas Rojas Nilda

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UANCV

GRADO ACADÉMICO: Doctor

Dra. NILDA ROSAS ROJAS
FIRMA DEL EXPERTO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE APLICACIÓN



POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS	GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE QUISPICANCHI - CUSCO, 2023
NOMBRES Y APELLIDOS DEL AUTOR	LIBIO ROQUE RUIZ
DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO

Después de haber leído las matrices de consistencia, operacionalización de variables y matriz del instrumento de recojo de datos; y analizado los ítems/preguntas del instrumento correspondiente. Lea Ud. los siguientes ítems dándoles un puntaje para su validación marcando los números del puntaje del cuadro según considere:

1. Completamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Completamente de acuerdo

VARIABLE DE ESTUDIO 2: EQUIPOS DE TRABAJO DOCENTE

Componente	INDICADORES	1	2	3	4	5
CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	¿Aprecia Ud. si los equipos de trabajo tienen metas y planes claros antes de empezar el trabajo?					
	¿Aprecia Ud. si los equipos de trabajo cumplen con sus propias tareas y apoyan a otros?					
	¿Aprecia Ud. si los equipos de trabajo resuelven los conflictos de manera constructiva?					
Sub Total						
Componente	INDICADORES	1	2	3	4	5
FACTORES QUE REPERCUTEN EN EL EQUIPOS DE TRABAJO	¿Aprecia Ud. si existe un propósito y una visión compartida en el equipo de trabajo?					
	¿El equipo de trabajo que Ud. integra tiene en claro los roles que cada uno desempeña?					
	¿En el equipo de trabajo que integra en la institución educativa, existe el espíritu de colaboración?					
Sub Total						



Componente	INDICADORES	1	2	3	4	5
BENEFICIOS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	¿Aprecia Ud. si en los equipos de trabajo se promueven una mayor creatividad?					
	¿Observa Ud. si los equipos de trabajo desarrollan las habilidades complementarias?					
	¿Aprecia Ud. si en los equipos de trabajo existe mejora en el trabajo y en el servicio realizado?					
Sub Total						
PUNTAJE TOTAL						

OBSERVACIONES PERSONALES DE LA VARIABLE DE ESTUDIO 2:

no ninguna

DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS DEL EXPERTO: Rosas Rojas Nilda

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: U.A.N.C.U

GRADO ACADÉMICO: Datos

Dra. NILDA ROSAS ROJAS
FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

OPINIÓN DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: VARIABLE INDEPENDIENTE

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: **ROGER LOPEZ MAMANI**

1.2. Validado por: **Dr. EDWIN FLORES CASTILLON**

1.3. Título de la investigación:

GESTIÓN PROACTIVA Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS PROFESORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ – PUNO, 2021

1.4. Nombre del instrumento: **GESTIÓN PROACTIVA**

II. ASPECTOS A EVALUAR:

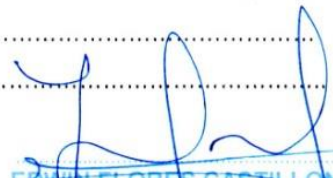
N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA			EXCELENTE				
			01	09	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia																				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable																				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio																				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre problema, objetivo e hipótesis																				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....

V. OBSERVACIONES:.....

Lugar y fecha:


EDWIN FLORES CASTILLON
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 19/03/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LIBIO ROQUE RUIZ

Dirección: COM. YUTTO - CUSCO / QUISPICANCHI / ANDAHUAYLILLAS

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40909899

Teléfono: 940019972 email: libioroque8@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN COMUNICATIVA Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE
QUISPICANCHI - CUSCO , 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN COMUNICATIVA, COMPETENCIAS HABILIDADES

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

19/03/2025

Fecha