

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año X. Vol. X. N°18. Enero – Junio. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

[DOI 10.35381/cm.v10i18.1221](https://doi.org/10.35381/cm.v10i18.1221)

Habilidades directivas y comunicación organizacional interna en el trabajo colaborativo

Management skills and internal organizational communication in collaborative work

Jessica Esther Villacorta-Méndez

jvillacorta@unab.edu.pe

Universidad Nacional de Barranca, Barranca, Lima

Perú

<https://orcid.org/0000-0002-8074-8427>

Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga

gdelacruz@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash

Perú

<https://orcid.org/0000-0001-6783-530X>

Sergio Augusto Reyes-Barrios

sreyesba10@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash

Perú

<https://orcid.org/0000-0001-7254-8700>

Kelly Cinthya Herrera Espinoza

kherreraes@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash

Perú

<https://orcid.org/0009-0003-7129-0228>

Recibido: 10 de septiembre 2023

Revisado: 15 de noviembre 2023

Aprobado: 15 de diciembre 2023

Publicado: 01 de enero 2024

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año X. Vol. X. N°18. Enero – Junio. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

RESUMEN

La finalidad de la presente investigación fue determinar si el trabajo colaborativo de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023, se ve influenciado por las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna. Se desarrolló un estudio cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 50 docentes del distrito de Barranca, que laboran en el año 2023. Para el acopio de datos se empleó la encuesta como técnica y tres cuestionarios. Para la obtención de los resultados se aplicó una prueba de regresión logística ordinal, cuyos resultados mostraron un valor R de Nagelkerke de 0.472, ello señala que las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna explican en un 47.2% el nivel de trabajo en equipo. Estos resultados conllevan a concluir que el trabajo colaborativo de los docentes de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023, es influenciado por las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna.

Descriptor: Comunicación en grupo; administración de la comunicación; comunicación interpersonal; gestión de la educación; administrador de la educación. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine whether collaborative work in public educational institutions in Barranca, 2023, is influenced by managerial skills and internal organizational communication. A quantitative study was developed. The sample consisted of 50 teachers from the Barranca district, 2023. The survey technique and three questionnaires were used for data collection. To obtain the results, an ordinal logistic regression test was applied, the results of which showed a Nagelkerke R value of 0.472, which indicates that management skills and internal organizational communication explain 47.2% of the level of teamwork. These results lead to the conclusion that the collaborative work of teachers in public educational institutions in Barranca, 2023, is influenced by managerial skills and internal organizational communication.

Descriptors: Group communication; communication management; interpersonal communication, education management; education administrator. (UNESCO Thesaurus).

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

INTRODUCCIÓN

Con los nuevos cambios generados por la incertidumbre en los entornos educativos, las instituciones educativas han tenido que replantear nuevas formas de gestión, con la finalidad de garantizar la calidad educativa de todos los actores involucrados en el proceso. Por lo tanto, las habilidades pedagógicas y emocionales, se convierten en un factor esencial en la formación docente para asumir los cambios que exige la sociedad, teniendo como eje central la formación de un nuevo ciudadano. En tal sentido, Aparicio y Sepúlveda (2019) reflejan la importancia de esta herramienta en la formación continua del docente, pues las habilidades pedagógicas y emocionales deben reflejarse en cada accionar pedagógico del profesor generando cambios sustanciales en los estudiantes, tanto de manera individual como grupal, conllevando a la productividad de todos (Arbañil, 2019).

Sin embargo, De la Cruz (2019) argumenta que en las instituciones educativas pocas veces se genera el aprendizaje colaborativo, y esto se debe quizás a un estilo gerencial, en donde priorizan las actividades individuales a las colectivas, generando que no haya integración y participación entre los docentes. Por lo tanto, las habilidades directivas de los docentes encargados de gestionar una institución deben estar a la vanguardia de los cambios que exige la sociedad, caso contrario, obstaculizan la integración y el proceso de formación de los docentes (García, 2019).

Esta realidad descrita es observable en el plano internacional, tal como afirma Vaillant (2016), cuando expresa que el trabajo colaborativo se ha asumido en América Latina desde otra vertiente reflejándose el trabajo del docente desde la individualidad; a su vez, parcelado y fragmentado, aspectos que se consideran negativos para la gestión y el desarrollo profesional de los profesores. De igual forma, Yunginger (2019) explica las barreras que a nivel de gerencia educativa se presentan, pues existe muy marcado estilo gerencial que dificultando las mejoras que se deben implementar en el accionar pedagógico de los maestros. Se le suma a lo anterior la existencia de un nulo trabajo colaborativo eficaz, porque las instituciones educativas no garantizan las condiciones para poder realizarlo (Navarro et al., 2017).

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Esta problemática se acrecienta cada día más, pues la gestión educativa pareciera darle mayor importancia al trámite de documentación que a generar cambios en la comunidad educativa. En este sentido, Santibañez (2018) considera que esto se debe principalmente a las deficiencias de un buen clima organizacional, además de una comunicación vertical, afectando la integración y el trabajo colaborativo de los docentes. Asimismo, Velásquez (2021) explica que en las escuelas peruanas no existe una distribución adecuada de responsabilidades, ni tampoco existen los espacios suficientes que permitan a la comunidad educativa participar reflexivamente de los aprendizajes que evidencian los estudiantes.

En complemento, las instituciones educativas públicas de Barranca, son un reflejo de la problemática anterior, pues la gerencia educativa parece estar ceñida de elementos burocráticos y trámites documentarios, dejando a un segundo plano, la formación continua de los docentes. Asimismo, pareciera que no existe un compromiso de la parte directiva en fomentar el trabajo colaborativo en sus docentes, lo que se interpreta como una gerencia desde la individualidad, aspecto que limita la integración de todos. Por lo tanto, la investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna en el trabajo colaborativo de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023.

MÉTODO

La investigación fue de tipo básica, pues ahondó en el conocimiento de la naturaleza de las variables: habilidades directivas, comunicación organizacional y trabajo colaborativo (Hernández Sampieri et al., 2014). En cuanto al alcance, esta es una investigación de tipo descriptiva explicativa, fundamentada en el hecho de que se buscó establecer el nivel de influencia de las dos primeras variables sobre la última (Ñaupas et al., 2018). El diseño fue no experimental de corte transversal y se explicó en su ambiente natural.

La población estuvo conformada por 686 docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca en el año 2023. El criterio de inclusión fue ser

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

docentes nombrados y contratados que mantienen vínculo laboral con las instituciones educativas públicas de Barranca, durante el año 2023; y como criterio de exclusión docentes con licencia. En este orden, Ñaupas et al. (2018) explican que una muestra está constituida por un grupo de elementos representativos de la población. Para efecto de la investigación la muestra quedó determinada por 50 docentes de las instituciones educativas públicas de Barranca, durante el año 2023.

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual permitió la recolección de datos a través de una serie de preguntas que buscan medir conductas o actitudes (Ñaupas et al., 2018). El instrumento fue el cuestionario, permitiendo realizar una serie de ítems que guardaron relación con las variables en estudio.

La validación de los instrumentos fue a través de la validación de contenido o juicio de expertos. Para ello, se hizo llegar a cada uno de los expertos la respectiva matriz de validación, de tal manera se aseguró la coherencia interna de los elementos de cada instrumento. Para la confiabilidad se trabajó con una prueba piloto de 20 docentes de otro centro educativo. Los resultados se sometieron al Alfa de Cronbach, obteniendo un valor por encima 0.70, que determinó su confiabilidad y garantizó su aplicación.

Una vez aplicados los instrumentos a la muestra de estudio, se procedió a trabajar con el SPSS versión 26 en castellano y Microsoft Excel, lo cual permitió un tratamiento de la información a través de tablas y figuras, presentando los resultados descriptivos e inferenciales del estudio. En cuanto a los aspectos éticos se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, quienes participaron de forma anónima y estuvieron al corriente de la naturaleza y fines de la investigación.

RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación:

Hipótesis general

Las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna influyen en el trabajo colaborativo de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023.

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Tabla 1.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.

Cox y Snell	0,352
Nagelkerke	0,472
McFadden	0,317

Función de enlace: Logit.

Elaboración: Los autores.

El valor R2 de Nagelkerke señala que las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna explican o predicen en un 47.2% el nivel de trabajo en equipo del profesorado.

Tabla 2.

Estimaciones de parámetro de la hipótesis general.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[N_TRAB = 1]	-6,537	18,763	,000
	[N_TRAB = 2]	-3,409	9,797	,002
Ubicación	[N_HAB_DIRE=1]	-25,529	.	.002
	[N_HAB_DIRE=2]	-1,888	3,981	,046
	[N_HAB_DIRE=3]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=1]	-1,676	1,907	,007
	[N_COMU_ORG=2]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=3]	0 ^a	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración: Los autores.

Las estimaciones señalan que hubo significancias entre el trabajo colaborativo de los docentes en el nivel bajo y regular ($p=0.000$ y 0.002) con las habilidades directivas en el nivel bajo ($p= 0.002$) y la comunicación organizacional interna, en el nivel insatisfactorio ($p=0.007$). Lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Hipótesis específica 1

Las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna influyen en la interdependencia positiva de los docentes de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023.

Tabla 3.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.

Cox y Snell	0,466
Nagelkerke	0,625
McFadden	0,458

Función de enlace: Logit.

Elaboración: Los autores.

El valor R2 de Nagelkerke señala que las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna explican o predicen en un 62.5% el nivel de interdependencia positiva del profesorado.

Tabla 4.

Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 1.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[N_INTE = 1]	-23,432	,000	,004
	[N_INTE = 2]	-20,100	,000	,995
Ubicación	[N_HAB_DIRE=1]	-42,423	5,921	,002
	[N_HAB_DIRE=2]	-2,542	4,749	,029
	[N_HAB_DIRE=3]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=1]	-18,016	,000	,006
	[N_COMU_ORG=2]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=3]	0 ^a	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración: Los autores.

Las estimaciones señalan que cuando las habilidades directivas son bajas ($p=0.002$) y la comunicación organizacional interna es insatisfactoria ($p=0.006$), la interdependencia positiva de los docentes es de nivel bajo ($p=0.004$). Lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Hipótesis específica 2

Las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna influyen en la responsabilidad individual y grupal de los docentes de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023.

Tabla 5.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.

Cox y Snell	0,514
Nagelkerke	0,653
McFadden	0,467

Función de enlace: Logit.

Elaboración: Los autores.

El valor R² de Nagelkerke señala que las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna explican o predicen en un 65.3% el nivel de responsabilidad individual y grupal del profesorado.

Tabla 6.

Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 2.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[N_RESPO = 1]	-22,613	,000	,003
	[N_RESPO = 2]	-1,703	8,598	,995
Ubicación	[N_HAB_DIRE=1]	-40,737	,000	,007
	[N_HAB_DIRE=2]	-1,539	4,033	,045
	[N_HAB_DIRE=3]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=1]	-1,443	3,382	,006
	[N_COMU_ORG=2]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=3]	0 ^a	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración: Los autores.

Las estimaciones señalan que cuando las habilidades directivas son bajas ($p=0.007$) y la comunicación organizacional interna es insatisfactoria ($p=0.006$), la responsabilidad individual y grupal de los docentes es de nivel bajo ($p=0.003$). Lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Hipótesis específica 3

Las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna influyen en la interacción estimuladora de los docentes de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023.

Tabla 7.
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.

Cox y Snell	0,471
Nagelkerke	0,677
McFadden	0,536

Función de enlace: Logit.

Elaboración: Los autores.

El valor R2 de Nagelkerke señala que las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna explican o predicen en un 67.7% el nivel de interacción estimuladora del profesorado.

Tabla 8.
Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 3.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[N_INTEARCCC = 1]	-23,380	,000	,006
	[N_INTEARCCC = 2]	-3,710	9,260	,992
Ubicación	[N_HAB_DIRE=1]	-42,403	.	.000
	[N_HAB_DIRE=2]	-2,671	4,668	,031
	[N_HAB_DIRE=3]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=1]	-,924	,507	,001
	[N_COMU_ORG=2]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=3]	0 ^a	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración: Los autores.

Las estimaciones señalan que cuando las habilidades directivas son bajas ($p=0.000$) y la comunicación organizacional interna es insatisfactoria ($p=0.001$), la interacción estimuladora de los docentes es de nivel bajo ($p=0.006$). Lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Hipótesis específica 4

Las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna influyen en las actitudes y habilidades personales y grupales de los docentes de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023.

Tabla 9.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4.

Cox y Snell	0,335
Nagelkerke	0,436
McFadden	0,280

Función de enlace: Logit.

Elaboración: Los autores.

El valor R2 de Nagelkerke señala que las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna explican o predicen en un 43.6% el nivel de actitudes y habilidades personales y grupales del profesorado.

Tabla 10.

Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 4.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[N_ACT = 1]	-5,958	20,612	,000
	[N_ACT = 2]	-2,614	10,780	,001
Ubicación	[N_HAB_DIRE=1]	-24,640	.	,001
	[N_HAB_DIRE=2]	-1,837	4,551	,033
	[N_HAB_DIRE=3]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=1]	-1,099	1,265	,002
	[N_COMU_ORG=2]	0 ^a	.	.
	[N_COMU_ORG=3]	0 ^a	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración: Los autores.

Las estimaciones señalan que hubo significancias entre las actitudes y habilidades personales y grupales de los docentes en el nivel bajo y regular ($p=0.000$ y 0.001) con las habilidades directivas en el nivel bajo y medio ($p= 0.001$ y $p= 0.033$) y la comunicación organizacional interna, en el nivel insatisfactorio ($p=0.002$). Lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Hipótesis específica 5

Las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna influyen en la evaluación interna de los docentes de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023.

Tabla 11.
Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5.

Cox y Snell	0,392
Nagelkerke	0,483
McFadden	0,299
Función de enlace: Logit.	

Elaboración: Los autores.

El valor R2 de Nagelkerke señala que las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna explican o predicen en un 48.3% el nivel de evaluación interna del profesorado.

Tabla 12.
Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 5.

		Estimación	Wald	Sig.
Umbral	[N_EVAL = 1]	-6,146	24,571	,000
	[N_EVAL = 2]	-1,353	6,619	,010
Ubicación	[N_HAB_DIRE=1]	-25,403	2.123	.001
	[N_HAB_DIRE=2]	-1,118	1,981	,159
	[N_HAB_DIRE=3]	0 ^a	.	.
	[N_COM=1]	-1,952	6,413	,011
	[N_COM=2]	0 ^a	.	.
	[N_COM=3]	0 ^a	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Elaboración: Los autores.

Las estimaciones señalan que hubo significancias entre la evaluación interna de los docentes en el nivel bajo y regular ($p=0.000$ y 0.010) con las habilidades directivas en el nivel bajo ($p= 0.001$) y la comunicación organizacional interna en el nivel

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

insatisfactorio ($p=0.011$). Lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

DISCUSIÓN

Las variables comunicación organizacional interna y habilidades directivas influyen en el trabajo colaborativo de los docentes. La primera de ellas se emplea a nivel de la gerencia como una estrategia que facilita que los trabajadores alcancen una eficiencia y eficacia, a partir del desarrollo de todas las áreas de comunicación, la descendente, ascendente y horizontal (Gil Díaz et al., 2020). Asimismo, cuando se maneja adecuadamente la comunicación al interno de la organización, la información acerca de los objetivos institucionales es clara y conocida por todos, la motivación laboral está presente en los trabajadores, así como una alta cultura de colaboración entre ellos y un buen desempeño en el trabajo colaborativo.

En el caso de las habilidades directivas, estas se componen en buena parte de habilidades sociales, evidenciándose en la habilidad del directivo para formar en el trabajo relaciones interpersonales con los docentes, basados en un trato cálido y de respeto, una gestión de resolución de conflictos y la promoción de un trabajo en equipo (López et al., 2019). Lo anterior permite comprender cómo estas variables influyen en el nivel de trabajo en equipo que evidencian los docentes al interno de las instituciones educativas. La interdependencia positiva hace referencia a esa sensación de necesidad que se genera en el equipo, la cual impulsa a los miembros a reunirse y trabajar en conjunto; esta se ve favorecida por la comunicación organizacional quien facilita la organización acertada de equipos funcionales, así como una distribución de tareas eficiente (Ophilia y Hidayat, 2021). Las habilidades directivas por su parte promueven en los trabajadores una motivación hacia la consecución de metas y el compromiso que ello requiere. Ello conlleva a la necesidad de asumir un compromiso de trabajar colaborativamente, que es lo que se muestra en los resultados del estudio. La comunicación organizacional no solo impulsa el compromiso, sino también la responsabilidad a nivel individual y grupal al interno del equipo, entendiendo que esta

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

se debe asumir como una cultura de los miembros que es promovida por sus propias actitudes (Yunginger, 2019). La existencia de canales de comunicación bien gestionados al interno garantiza coordinaciones entre pares y jefes para organizar las tareas y colaborar desde su rol (Moreno, 2017). Para ello es importante que los integrantes tengan en claro que el trabajo en equipo les brinda beneficios, al ser conscientes de ello su responsabilidad con el mismo equipo se verá incrementada (Vaillant, 2016).

La interacción estimuladora parte del conocimiento de los miembros del equipo en el sentido que el éxito de uno es el éxito de todos, esto impulsa el logro de lo planteado y valora las experiencias y saberes que tiene cada uno de los integrantes (Hargreaves, 2019). La comunicación organizacional interna promueve esta interacción con la gestión de información positiva en los canales de información. Asimismo, las habilidades directivas, cuando son implementadas, apuntan a un formato interactivo, es decir, a todos los integrantes, tratando de garantizar que todo el grupo en su totalidad reciba el estímulo adecuado (Duana y Morales, 2017).

Desarrollar las actitudes y habilidades personales y grupales de los docentes es clave para la consecución de las metas previstas; lo anterior se potencia desde las habilidades directivas del área de la gerencia, las cuales exigen que los líderes formen relaciones personales, grupales e interpersonales efectivas al interno de la organización (Ramírez Rojas, 2018). Así también, la comunicación de directivos hacia docentes, al ser de carácter transparente y fluido, garantiza la trasmisión de información válida y fiable, así como el fortalecimiento de las habilidades y actitudes de los docentes (Latorre et al., 2019).

La última dimensión clave del trabajo en equipo es la evaluación interna de los mismos docentes, la cual se alcanza a plenitud con un acompañamiento o retroalimentación adecuada y pertinente que debe ser efectuada por el directivo, como guía y mediador del fortalecimiento docente (Puertas, 2019). Esta devolución que brinda el directivo orienta la retroalimentación autónoma del equipo que promueve un desempeño más

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

eficaz y eficiente. Siendo necesario la inmediatez en que se dé este proceso, lo cual se ve facilitado por canales de comunicación abiertos y rápidos (Saputra, 2021).

CONCLUSIONES

Las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna deben reflejarse como una fortaleza en la función docente, incidiendo de manera positiva, como elementos sistémicos en la calidad educativa. Por lo tanto, las habilidades directivas y la comunicación organizacional interna influyen en el trabajo colaborativo de los docentes de las instituciones educativas públicas de Barranca, 2023. Dicho resultado se refleja en el coeficiente de Nagelkerke con un 47.2%. Asimismo, las estimaciones muestran que las habilidades directivas fueron significativas en el nivel bajo ($p=0.002$) con el trabajo colaborativo de los docentes en el nivel bajo y regular ($p=0.000$ y 0.002); en cuanto a la comunicación organizacional interna resultó significativo en el nivel insatisfactorio ($p=0.007$) con el trabajo colaborativo de los docentes en el nivel bajo y regular ($p=0.000$ y 0.002); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Arbañil, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría [Collaborative work and the principal's pedagogical leadership in a Fe y Alegría school]. *Investigación Valdizana*, 13(2). <https://doi.org/10.33554/riv.13.2.235>

De la Cruz, J. (2019). Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil-2019 [Collaborative work in an educational institution, Guayaquil-2019] (Tesis de maestría). Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Piura, Perú. <https://n9.cl/oe8wg>

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Duana, D., y Morales, D. (2017). Habilidades directivas [Management skills]. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 5(9). <https://doi.org/10.29057/icea.v5i9.2133>

García, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111-123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>

Gil Díaz, L., Martínez Prats, G., y Rodríguez Garza, C. (2022). Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones [Communication styles: A theoretical review towards managerial skills in organizations]. *Revista Científica de la UCSA*, 9(3), 85-96. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.85>

Hargreaves, A. (2019). Teacher collaboration: 30 years of research on its nature, forms, limitations and effects. *Teachers and Teaching*, 25(5), 603-621. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1639499>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación [Research methodology]. (6ª ed.). Mc Graw Hill. <https://n9.cl/092ho>

Latorre, G., Dousdebés, A., González, L., y Vasco, V. (2019). Evaluación de la comunicación interna en organizaciones del sector productivo [Evaluation of internal communication in organizations of the productive sector]. *CienciAmérica*, 8(2), 30-58. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v8i2.221>

López, M. (2019). Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada [Relationship of transformational leadership practices with collaborative work and interpersonal relationships in employees of a private university]. (Tesis de maestría). Escuela de Administración, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. <https://n9.cl/byaqh>

Moreno, R. (2017). Strategic Lines of Communication in the Development of Management and Human Skills. *Scientific*, 2, 376–393. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.0.0.20.376-393>

Navarro, M., López, A., y Hernández, M. (2017). El trabajo colaborativo en red impulsor del desarrollo profesional del profesorado [Collaborative networking as a driver of teachers' professional development]. *Revista Brasileira de Educação*, 22(70), 651-667. <https://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782017227033>

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis [Research methodology. Quantitative - Qualitative and thesis writing]. (5ª ed.). Ediciones de la U. <https://n9.cl/prqqf>

Ophilia, A., y Hidayat, Z. (2021). Leadership Communication during Organizational Change: Internal Communication Strategy: A Case Study in Multinational Company Operating in Indonesia. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(2), 24. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0035>

Puertas, A. (2019). Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial - Sector Noreste Trujillo, 2019 [Managerial Skills and Teamwork in Private Educational Institutions at the Early Childhood Level - Northeast Sector Trujillo, 2019]. Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Piura, Perú. <https://n9.cl/u33yx>

Ramírez, J. (2019). Habilidades directivas y el clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 1 - Unidad de Gestión Educativa Local N°15, 2018 [Managerial skills and organizational climate in educational institutions of Network 1 - Local Educational Management Unit N°15, 2018]. (Tesis de Maestría). Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://n9.cl/8f55f>

Santibañez, M. (2018). El trabajo colaborativo para fortalecer el desempeño docente en el uso de estrategias para resolver problemas de matemática [Collaborative work to strengthen teacher performance in the use of strategies to solve mathematical problems]. (Tesis de maestría). Escuela de postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. <https://n9.cl/98dyu>

Saputra, F. (2021). Leadership, Communication, and Work Motivation in Determining the Success of Professional Organizations. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(2), 59-70. <https://n9.cl/ufbd7>

Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente [Collaborative work and new scenarios for teacher professional development]. *Docencia*, (60), 5-13. <https://n9.cl/rpkbp>

Velásquez, W. (2021). Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021 [Collaborative work and teaching performance at the Isabel Chimpu Ocllo Educational Institution of San Martín de Porres, 2021]. (Tesis de Maestría). Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://n9.cl/yrswo>

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año X. Vol. X. N°18. Enero – Junio. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Jessica Esther Villacorta-Méndez; Gavi Sarela De La Cruz-Arteaga; Sergio Augusto Reyes-Barrios; Kelly Cinthya Herrera-Espinoza

Yunginger, K. (2019). Desarrollo profesional docente, trabajo colaborativo y Red Escolar: un estudio de caso del Comité de Educadoras de Párvulos de Lo Prado [Teacher professional development, collaborative work and school network: a case study of the Comité de Educadoras de Párvulos de Lo Prado]. *Revista educación las Américas*, 8, 1-19. <https://doi.org/10.35811/rea.v8i0.2>

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).