

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE HUMANIDADES

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS

**COMUNICACIÓN EFECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPOS DE LOS
DOCENTES**

(Estudio realizado con docentes de Colegios de la zona 1 del municipio de Huehuetenango)

TESIS DE GRADO

KEILY MAGALY RECINOS DE LEÓN

CARNET 20559-14

QUETZALTENANGO, FEBRERO DE 2021

CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE HUMANIDADES

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS

COMUNICACIÓN EFECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPOS DE LOS
DOCENTES

(Estudio realizado con docentes de Colegios de la zona 1 del municipio de Huehuetenango)

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

KEILY MAGALY RECINOS DE LEÓN

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PEDAGOGA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS EN
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

QUETZALTENANGO, FEBRERO DE 2021

CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: MGTR. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: MGTR. LESBIA CAROLINA ROCA RUANO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: LIC. JOSÉ ALEJANDRO ARÉVALO ALBUREZ
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: MGTR. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. JOSÉ FEDERICO LINARES MARTÍNEZ
SECRETARIO GENERAL: DR. LARRY AMILCAR ANDRADE - ABULARACH

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. BESSY YOHANNA RUÍZ BARRIOS DE TEBALÁN

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. LETICIA BEATRIZ LÓPEZ TELLO

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 13 de noviembre de 2020

Ingeniera:
Nivia Calderón de León
Subdirectora Académica
Campus de Quetzaltenango
Universidad Rafael Landívar

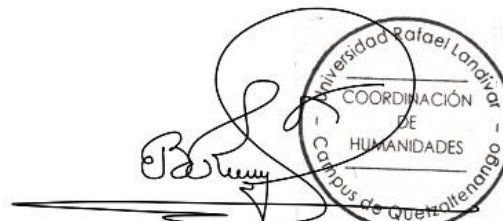
Respetable Ingeniera Calderón:

Tengo en mi poder el oficio número 34-2020 de fecha 08 de agosto de 2020, donde se me nombra asesora de la tesis de la estudiante: Keily Magaly Recinos de León, quien se identifica con carné núm. 2055914, inscrito en la carrera de Licenciatura en Pedagogía con Orientación en Administración y Evaluación Educativas, cuya tesis se titula: "COMUNICACIÓN EFECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES" (Estudio realizado con los docentes de Colegios de la zona 1 del municipio de Huehuetenango.)

Al respecto puedo informarle que la investigación se efectuó de acuerdo a los lineamientos que exige esta casa de estudio.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle mi respetuoso saludo.

Atentamente,

A circular official stamp from the Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango. The stamp contains the text "COORDINACIÓN DE HUMANIDADES". A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Mgtr. Bessy Yohanna Ruiz Barrios
Asesora



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 054331-2021

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante KEILY MAGALY RECIÑOS DE LEÓN, Carnet 20559-14 en la carrera LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 052954-2021 de fecha 1 de febrero de 2021, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

COMUNICACIÓN EFECTIVA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPOS DE LOS
DOCENTES

(Estudio realizado con docentes de Colegios de la zona 1 del municipio de Huehuetenango)

Previo a conferírsele el título de PEDAGOGA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 3 días del mes de febrero del año 2021.



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

Agradecimientos

A Dios

Le agradezco por la oportunidad de culminar mi carrera profesional, porque me ha demostrado su amor y fidelidad en cada paso que doy, por ser el centro de mi vida y darme las fuerzas para luchar por mis sueños.

La universidad Rafael Landívar

Por ser mi casa de estudio y brindarme las herramientas necesarias en mi formación profesional.

A mi asesora de tesis

Magister Bessy Ruíz, por su apoyo y motivación en cada asesoría, gracias por brindarme sus conocimientos en este proceso de constante aprendizaje.

A mi familia

Por las palabras de ánimo, su dulce compañía y oraciones en los momentos que los he necesitado. Gracias por el apoyo que siempre me han brindado y por su amor incondicional.

A mi amigos y amigas

Por motivarme y apoyarme en cada momento, agradezco a Dios por ponerlos en mi camino, han sido de bendición en este proceso. Gracias por su cariño sincero, son fundamentales en el logro que he alcanzado.

Dedicatoria

A Dios

Por ser el centro de mi vida, porque todo lo que hago es para honrar su nombre, este logro es para dar gloria a su nombre por la sabiduría y fuerza que me ha dado en cada anhelo de mi corazón.

A mi mamita

Alba Recinos, por instruirme en el camino del bien y dedicar su vida a enseñarme a luchar por mis sueños, este triunfo lo dedico a ella porque desde el cielo celebra conmigo la meta que he alcanzado. Un abrazo a mi mamita, la mujer que dio todo por mí, la sigo honrando por todo lo que sembró en mi mente y corazón.

A mis abuelitos

Antonio Recinos y Carmela de León, porque me enseñaron la valentía para alcanzar mis metas, siempre fueron incondicionales y quiero honrar sus vidas por el legado que dejaron en mí. Un abrazo al cielo mis amados.

A mi hermano

Yermy López, le dedico este logro porque es mi ejemplo a seguir, ha sido incondicional en cada paso de mi carrera profesional, sus consejos han sido de bendición para mí. En mi corazón guardo todo lo que ha hecho para verme alcanzar mis sueños.

A mi hermana

Joselyn Recinos, por acompañarme de forma incondicional en este proceso, por cada palabra de ánimo y por sus oraciones que siempre me acompañan. Su apoyo fue indispensable en este logro.

ÍNDICE

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Comunicación efectiva.....	9
1.1.1 Definición	9
1.1.2 Elementos.....	9
1.1.3 Proceso de la comunicación.....	12
1.1.4 Características.....	12
1.1.5 Pautas para comunicación efectiva.....	13
1.1.6 Lenguaje para las presentaciones efectivas.....	14
1.1.7 Herramientas.....	15
1.1.8 Barreras y obstáculos en la comunicación.....	16
1.1.9 Técnicas de comunicación efectiva.....	16
1.1.10 Habilidades de la escucha activa.....	17
1.2 Trabajo en equipo de los docentes.....	17
1.2.1 Definición.....	17
1.2.2 Ventajas del trabajo en equipo.....	17
1.2.3 Liderazgo y obstáculos.....	18
1.2.4 Técnicas y habilidades personales y sociales necesarias para el trabajo en equipo.....	19
1.2.5 Capacidad de trabajo en equipo.....	20
1.2.6 Fases del trabajo en equipo.....	20
1.2.7 Componentes claves del enfoque equipo.....	21
1.2.8 Eficacia del trabajo en equipo.....	22
1.2.9 Roles en el equipo.....	22
1.2.10 Los valores en el trabajo en equipo.....	24
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	25
2. 1 Objetivos.....	26
2.1.1 Objetivo general.....	26
2.1.2 Objetivos específicos.....	26
2.2 Variables de estudio.....	26

2.3 Definición de variables.....	26
2.3.1 Definición conceptual.....	26
2.3.2 Definición operacional.....	27
2.4 Alcances y límites.....	28
2.5 Aporte.....	28
III. MÉTODO.....	30
3.1 Sujetos.....	30
3.2 Instrumento.....	30
3.3 Procedimiento.....	30
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	32
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	59
VIII. REFERENCIAS.....	60

Resumen

En los centros educativos es inevitable que a diario los docentes entablen una conversación e intercambien información importante con sus compañeros, pero es necesario que utilicen la comunicación efectiva para dar indicaciones al momento de realizar las actividades que requieren trabajar en equipo, de esta forma cada uno podrá desarrollar las funciones que les corresponde de forma productiva.

La investigación fue de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo y se llevó a cabo con 58 docentes de la zona 1 del departamento de Huehuetenango, con edades comprendidas entre 20 a 50 años, 34 de género femenino y 24 de género masculino, con el objetivo de determinar la relación de la comunicación con el trabajo en equipo. La información se recopiló por medio de dos encuestas con preguntas de selección múltiple, la cual se elaboró a través de Google forms por la situación de confinamiento que atravesó el país.

Los resultados obtenidos demuestran la relación entre la comunicación efectiva con el trabajo en equipo de los docentes que laboran en los Colegios, ya que al realizar las actividades en el centro educativo se hacen evidentes las ocasiones en donde no se cumplen los objetivos completamente por la falta de estos aspectos. Sin embargo, al tener una comunicación efectiva, el aumento del trabajo en equipo será significativo, por lo cual se recomendó instruir a los docentes sobre la importancia de dichas variables en su labor y brindar capacitaciones, talleres, y reuniones parcialmente organizadas para que esto facilite el proceso de intercambiar información.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación es un medio que se utiliza a diario al tener interacción con las demás personas, en este proceso se expresan ideas, pensamientos o puntos de vista sobre algún tema en específico, pero es necesario hacer uso de la comunicación efectiva, ya que permite el desarrollo de las conversaciones de forma clara y concisa para evitar que se pierda el contenido del mensaje y así transferir la información de forma correcta y significativa. Asimismo, el trabajo en equipo de los docentes dentro de los establecimientos es un esfuerzo colectivo para alcanzar las metas, por lo cual se deja a un lado la individualidad para alcanzar objetivos que han sido trazados para lograr el éxito de la institución educativa.

Al trabajar en equipo es necesario que los docentes expresen sus opiniones por medio del diálogo, el problema radica en no utilizar la comunicación efectiva para dirigirse a sus compañeros y esto provoca inconvenientes dentro de los miembros del equipo, al no emplear el lenguaje adecuado dentro de sus conversaciones para organizar las actividades que tienen a su cargo. Lo cual, provoca interferencia en el mensaje que se desea transmitir e induce a la inconformidad al trabajar con los demás docentes y se percibe así, la falta de interés en solucionar las problemáticas que se puedan presentar de forma conjunta.

En las instituciones cada docente tiene responsabilidades que debe cumplir, pero esto se logra únicamente con el apoyo de los demás profesionales, pero si al conversar con sus compañeros no se expresa con claridad, crea confusiones que provocan disgustos o problemas, ya que la información no se trasmite de forma correcta y esto afecta a la comunidad educativa en general. Por tal razón, esta investigación pretende determinar la relación que tiene la comunicación efectiva con el trabajo en equipo de los docentes de los Colegios de la zona 1 del municipio de Huehuetenango. Se toma en cuenta que la comunicación efectiva del personal de un establecimiento es importante e indispensable para llevar a cabo el proceso educativo sin perjudicar a los miembros de la institución y así valorar la importancia de entenderse al trabajar en equipo.

A lo anterior, se menciona que el aporte de esta investigación se propone para la comunidad educativa, en primera instancia para el personal docente y administrativo, para que puedan comunicarse de forma efectiva entre docentes y directivos e identifiquen la importancia de aplicarla en el trabajo en equipo, de igual forma a los estudiantes y padres de familia, puesto que los docentes se deben organizar de forma correcta para llevar a cabo las actividades que los establecimientos realizan durante el ciclo escolar.

Debido a la importancia del tema se presentan aportes de lo que opinan algunos especialistas:

Moreno (2009) en la revista *Cultura Científica y Tecnológica*, volumen 6, mes de junio, redactó el artículo: *Comunicación efectiva para el logro de una visión compartida*, en el cual argumentó que, en estos tiempos de avanzada tecnología, y de mercados globalizados, la comunicación ha dejado de ser sólo un simple proceso para convertirse en un proceso fundamental de la planeación estratégica. Por lo anterior, abarcó un análisis de la comunicación organizacional interna para conocer y reforzar algunos conceptos básicos del proceso de la comunicación dentro de las organizaciones; además, conceptos importantes que definen una gestión estratégica de la comunicación, en la que se convierte en el vínculo entre el marco conceptual de la organización y el marco operativo que implica la ejecución de las estrategias para el logro de la visión institucional.

El término compartir es sin duda indispensable para la comunicación efectiva, ya que en los elementos siempre el receptor y emisor tienen relevancia, por lo cual se considera que los que conforman una institución deben aplicar estrategias de comunicación para que se transmita de forma correcta la información.

Asimismo, Cabrera (2013) en la investigación de maestría: *Propuesta de modelo estratégico de comunicación efectiva para optimizar el flujo interno de información en las empresas del Estado Venezolano*; tuvo como objetivo proponer un modelo estratégico de Comunicación Efectiva para optimizar el flujo interno y externo de información a fin de establecer estrategias que permitan mejorar el proceso de comunicación interna y externa en las empresas del Estado Venezolano. En la investigación destaca un diseño documental de tipo descriptivo y la muestra fue constituida por diez empleados de la Gerencia de Finanzas y diez empleados de la Gerencia de Proyectos de las Corporativas de Finanzas y de Proyectos de Petroquímica de Venezuela, S.A. Asimismo, el

instrumento que se utilizó en dicha investigación fue un cuestionario. El autor concluyó en que la comunicación efectiva para las organizaciones constituye un pilar fundamental y clave para el éxito, y esta representa una variable clave de controlar y los beneficios que brindará a la organización es incuantificable. Por lo cual, recomendó impulsar talleres para el fortalecimiento de habilidades comunicativas, a objeto de adquirir destreza para comunicar e informar los procesos o actividades que desempeña y así cumplir con las metas y objetivos eficientemente.

Por su parte, Madriz (2013) en la revista Educare, volumen 17, mes de abril, en el artículo: Comunicación efectiva como estrategia didáctica para potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje, expresa, que se deben identificar las principales barreras que obstaculizan una comunicación efectiva, ya que una comunicación tradicional, unidireccional, puede ser sustituida por una comunicación efectiva, mediante un proceso de argumentación práctica que a través del diálogo, el debate y la manifestación de propuestas, lleve a la autoconciencia sobre las propias necesidades comunicativas en el aula.

Se hace hincapié en la importancia de esta comunicación en el proceso educativo ya que para ser significativo es necesario que los docentes se involucren y expresen de forma correcta con sus estudiantes para que puedan entender las instrucciones que se le puedan plantear y así establecer un ambiente de confianza para poder entablar una conversación.

Como un aporte para esta investigación Poveda (2016) en la tesis de licenciatura: Incidencia del manejo de las emociones de los administradores en la comunicación efectiva durante momentos de crisis en unidades educativas; expresa, que es necesario determinar las situaciones de crisis en las que los directivos suelen estar más expuestos a sostener una mala relación con sus subordinados debido al mal manejo de sus emociones. Para llevar a cabo esta investigación se hace alusión a un diseño cuantitativo de tipo exploratorio, con una muestra de diez colegios de estrato alto y 7 medio/alto que gozan de reputación gracias a certificaciones en políticas de calidad, como la Norma ISO o EFQM, Bachillerato Internacional y profesionales con estudios de hasta tercer nivel en Ecuador, el instrumento que se utilizó fue una encuesta. Seguidamente, se llegó a la conclusión de que las situaciones de crisis que involucran alumnado, padres de familia y Ministerio de Educación son aquellas en las que hay más posibilidades de generar mala relaciones con los

subordinados a causa del mal manejo de las emociones. De manera que recomendó que en la comunicación se debe poner atención y cuidado, porque se trata de comprender lo que se dice. Para esto se debe estar presente no sólo físicamente sino psicológicamente, esta es la mejor manera de hacer que los colaboradores y público en general se sientan pertenecientes a la organización y busquen apoyar los cambios que se proponen y manejar la crisis en bienestar de todos los interesados.

En relación al tema, Juárez (2017) en la tesis de maestría titulada: Factores que condicionan la comunicación efectiva entre maestros y alumnos, planteó como objetivo, establecer en los alumnos y maestros la eficacia de los canales de comunicación utilizados en la relación educativa, esta investigación se desarrolló con alumnos y maestros del nivel de bachillerato de un colegio de la zona 11 de Villa Nueva. Los sujetos que se seleccionaron para realizar el estudio fueron 150 alumnos de ambos sexos, comprendidos entre 15 y 18 años. El diseño que se utilizó fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental, utilizó dos instrumentos de escala tipo Liker, uno para los alumnos y otro para los maestros. Una conclusión a la que se alude es que la eficacia de los canales de comunicación orales y escritos en la investigación salieron con un punteo alto, pero sin llegar a la puntuación máxima, por lo cual es importante señalar que los datos obtenidos del presente estudio evidencian que la plataforma virtual como canal de comunicación no ha alcanzado los efectos deseados, ya que salió valorada muy baja por parte de los alumnos y es el aspecto más bajo valorado por los maestros. De manera que se recomienda proporcionar espacios más allá del aula, para que los alumnos puedan interactuar con los profesores y en consecuencia se puedan construir vínculos de cercanía y confianza, para que se desarrolle en la relación un ambiente en el que se pueda creer en la sinceridad del otro, lo que vendrá a generar que se dé una comunicación efectiva al entender y comprender al otro.

También, Rodas (2017) en la tesis de Licenciatura: Comunicación efectiva y trabajo en equipo; expresa que es necesario determinar la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, dicho estudio se realizó con 35 colaboradores de una empresa dedicada a eventos y convenciones de Quetzaltenango, los cuales están comprendidos entre 18 a 40 años de edad, para esta investigación se utilizó como instrumento un cuestionario y el diseño fue de tipo descriptivo. Se evidenció que existe relación entre las variables, ya que se reconoce que el flujo de información

es vital para el buen desempeño de los colaboradores en sus diferentes funciones, por lo tanto concluyó, que no representa una influencia negativa porque los equipos de trabajo desarrollan las actividades adecuadamente por lo cual recomendó fortalecer la comunicación en la institución a manera que sea más fluida y efectiva a través de un plan de mejoramiento por medio de distintas ideas que deben gestionarse e implementarse, con el fin de identificar la importancia de la transferencia de información para reforzar el trabajo en equipo.

Según, Ochoa (2019) en la tesis de licenciatura: Comunicación efectiva y comportamiento organizacional; tuvo como objetivo identificar la influencia de la comunicación efectiva en el comportamiento organizacional de los colaboradores en la empresa, este estudio se llevó a cabo con 51 colaboradores del departamento de división de cuartos de los hostales del IRTRA, en la investigación se destaca un diseño descriptivo de tipo cuantitativo, en la cual se utilizó como instrumento una escala de Likert en cuestionario. Por lo tanto el autor concluyó dentro del estudio: que existe una influencia entre la comunicación efectiva y el comportamiento de los colaboradores del departamento de División cuartos de los Hostales del IRTRA, y que en efecto la forma de comportarse dentro del puesto de trabajo y la organización dependerá del desarrollo de los procesos al comunicarse para lograr efectividad y un comportamiento adecuado para el beneficio mutuo, razón por la cual recomendó: que es necesario cuidar de los canales, métodos y técnicas que se utilizan para la comunicación interna, hablar de manera clara y sencilla, cuidar la manera en la que se dan los mensajes, el tono o volumen de la voz tanto como el lenguaje corporal.

Asimismo, Rosado (2019) en la revista cubana de educación superior, volumen 38 no.2, mes de agosto, en su artículo: Hacia una comunicación efectiva, enuncia, que en Cuba las instituciones educativas tienen como desafío las transformaciones educativas que se materializan en los programas de la Educación Superior. En este contexto, la enseñanza de la lengua materna tiene como objetivo fundamental desarrollar habilidades para la comunicación eficiente, al propiciar la comprensión y la producción de textos en forma oral y escrita, con la finalidad de elevar la cultura general e integral de los ciudadanos y de los profesionales como respuesta a las necesidades de la época y del desarrollo del país.

Se hace alusión a la importancia de la comunicación en la formación de profesionales, lo cual es contundente, ya que todo ciudadano debe tener el desarrollo total de las diferentes habilidades lingüísticas, lo que conlleva a tener con certeza una integración efectiva dentro de la sociedad.

También este estudio considera importante la variable de trabajo en equipo y algunos autores investigaron lo siguiente:

Díaz (2014) en la tesis de Licenciatura: Comunicación organizacional y trabajo en equipo; planteó como objetivo, identificar la influencia que tiene la mala comunicación organizacional en el desempeño de los trabajadores y en la percepción del ambiente de trabajo dentro de la empresa. En esta investigación se destaca un diseño cuantitativo de tipo descriptivo, la población la conformaron un grupo de cuarenta y cinco trabajadores, entre personal operativo, administrativo y jefes que laboran en esta institución con diferentes títulos universitarios, comprendidas entre las edades de dieciocho a setenta y siete años, de género masculino y femenino, para la recolección de la información sobre esta investigación se utilizó una escala de Likert. Por lo tanto, el autor concluyó: que el trabajo en equipo eleva el rendimiento de cada colaborador, ya que los empleados laboran en conjunto para el desarrollo de sus actividades, por lo cual se recomienda, tener presente todos los beneficios que brinda el trabajo en equipo y transmitir dicha información al personal que lo conforma, para obtener buenos resultados en el desempeño laboral.

Por su parte, Laredo (2014) en la revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres Perú, Volumen 5, mes de diciembre, escribió el artículo: Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes, en el cual se formula que el 45% de los trabajadores manifestó que casi siempre se requiere que trabajen en equipo cuando desarrollan sus funciones, lo que sumado al 36% que afirmaron que ello sucede siempre; se puede concluir que la mayoría de trabajadores, representados por un 81%, trabajan en equipo.

Se hace alusión al trabajo en equipo para crear un ambiente favorable dentro del ámbito laboral, lo cual es de suma importancia para desarrollar las actividades que se llevan a cabo dentro de las empresas, por lo tanto, la comunicación está implícita en este proceso para poder crear relaciones laborales de confianza.

No obstante, Gonzales (2015) en la tesis de Licenciatura, titulada: Trabajo en equipo y satisfacción laboral; tuvo como objetivo implementar el trabajo en equipo como parte del desarrollo de relaciones, ya que es necesario establecer relación entre los colaboradores tanto de puestos similares como superiores e inferiores para poder compartir tareas, funciones y responsabilidades que al momento de ser cumplidas generen un alto nivel de bienestar laboral. En la investigación se matiza un diseño experimental de tipo descriptivo. Los investigados fueron 25 trabajadores que conformaran el grupo de operaciones de la cuenta de telemarketing Claro RD, Como único instrumento se utilizó una escala de Likert que permitió conocer los aspectos relacionados al trabajo en equipo y a la satisfacción laboral respecto a los ítems planteados para cada una de las variables. Por lo tanto, se concluyó que a pesar de la gran cantidad de personas que son parte de Claro RD, el trabajar en equipo, desarrolla un sentido de pertenencia hacia la empresa y esto provoca una mejor satisfacción laboral y genera deseos de permanecer más tiempo dentro de la organización, añadido a esto se recomienda, fomentar tareas de unión de esfuerzos y buscar actividades que desarrollen la armonía entre los diferentes equipos de trabajo

Asimismo, Aguilar (2016) en la tesis de licenciatura: Trabajo en equipo y clima organizacional; menciona como objetivo: Identificar los elementos que intervienen en la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo. La población se conformó por 30 colaboradores que corresponde al 60 % de la población con edades comprendidas entre los dieciocho y cuarenta años de edad de ambos géneros, la mayoría de religión católica, del Hotel del Campo de la ciudad de Quetzaltenango. El instrumento que se utilizó para investigar las variables de estudio fue un cuestionario con opción sí, no y por qué, en dicho estudio se utilizó un diseño descriptivo de tipo cuantitativo. De manera que se concluye: los elementos que intervienen en la relación con el clima laboral son, la comunicación, el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de cohesión con el grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo, por lo que se recomienda: Fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones con el objetivo de crear un plan de mejoramiento en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a cultivar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable.

Como aporte Hernández (2017) en la tesis de grado: Trabajo en equipo de medianas empresas que fabrican productos de aluminio en la ciudad de Huehuetenango; la cual tuvo como objetivo:

Establecer los elementos del trabajo en equipo que más se aplican en las empresas sujeto de estudio. En la investigación se utilizó un diseño cuantitativo de tipo descriptivo. La muestra inmersa en esta investigación fueron los propietarios y empleados de cuatro medianas empresas que fabrican productos de aluminio en la ciudad de Huehuetenango. Como instrumentos se utilizaron dos boletas de opinión, dirigidas a gerentes y colaboradores de las medianas empresas seleccionadas que se dedican a la fabricación. Por lo tanto, se concluye que los colaboradores aplican los elementos de la complementariedad, comunicación, cooperación y confianza en un alto porcentaje para poder desarrollar el trabajo en equipo, que se realiza en la empresa, por ello se recomienda, fortalecer los elementos del trabajo en equipo, a través de capacitaciones y talleres vivenciales para motivar su aplicación adecuada, y que ello contribuya a la generación de mayor productividad.

Por su parte Sanchinelli (2018) en la revista de Prensa Libre Domingo, mes de julio, en el artículo: Las emociones y el trabajo en equipo; expresa, que sin cooperación no hay evolución, porque al incluir a muchas personas en un equipo de trabajo se obtiene como resultado tareas realizadas a consciencia y de buena calidad, ya que no se satura a nadie de trabajo y se logra una diversidad de puntos de vista e ideas. Por ello, analizar las emociones dentro de las organizaciones tiene una gran utilidad, ya que ayuda a comprender y explicar los problemas que se dan dentro de la empresa, e indiscutiblemente las emociones, ya sean positivas o negativas, que experimentan las personas dentro de su trabajo contagian todo el entorno del ambiente laboral y son fundamentales a la hora de determinar la consecución de un logro o fracaso personal u organizacional.

Se considera indispensable el poder delegar funciones en el trabajo en equipo, ya que esto enlaza la forma en que las personas puedan sentirse, se debe tomar en cuenta que cada persona tiene sentimientos y pensamientos diferentes, pero encaminados hacia un mismo objetivo puede dar resultados significativos para el desarrollo de la empresa en donde labora.

Además Forbes (2019) en la revista de Prensa Libre Domingo, mes de julio, en el artículo: por qué es importante la capacitación en el trabajo en equipo; argumenta que, un equipo de trabajo capacitado genera un entorno laboral donde los integrantes del equipo liberan todo su potencial y dan lo mejor de sí mismos, pero, para lograrlo, hay que orientarlos y estimularlos. La capacitación

es uno de los aspectos clave que permite a las empresas estar a la vanguardia y la inversión en esta materia debe ir orientada a desarrollar y fortalecer las competencias de cada uno de los empleados, lo cual consiste en la suma de conocimientos, habilidades, y aptitudes en el puesto de trabajo.

El trabajo en equipo debe estar inmerso en todas las empresas, ya que requiere constante disciplina para poder llevar a cabo lo que se solicita, como bien menciona el autor, se genera un ambiente en donde los integrantes sienten la confianza y la libertad de expresar sus ideas y aportes para la empresa, por ello se debe mencionar, que para que el trabajo en equipo sea efectivo debe existir la tolerancia, atención e incluso una buena comunicación.

Si la comunicación efectiva aumenta en un centro educativo, de igual forma el trabajo en equipo lo hará y de forma contraria, por lo cual dentro de las empresas es indispensable que se refuercen los dos aspectos.

Como fundamento teórico se presentan los estudios de los expertos en la materia:

1.1 Comunicación efectiva

1.1.1 Definición

Balmon (2015) argumenta que es la capacidad de intercambio de ideas de forma correcta, para que el proceso de comunicación sea un éxito en la empresa, como en el diario vivir y es indispensable para llevar a cabo la escucha activa e inteligente.

Traverso (2017) define la comunicación efectiva como un medio para transferir lo que cada ser humano tiene en su interior, el cual es un proceso que hace uso de habilidades para transmitir la información deseada.

1.1.2 Elementos

Casado (2010) considera que el proceso de comunicación requiere de un contexto de transferencia de información, en el cual se involucran los siguientes elementos:

- A.** Emisor: es el encargado de transmitir el mensaje a una o varias personas, con este elemento inicia la comunicación, dicha información se percibe por medio de los sentidos y llega hasta el cerebro del receptor.

Para que la comunicación sea efectiva el emisor debe tomar en cuenta algunas reglas:

- Darle una estructura al mensaje antes de darlo a conocer para que la persona que lo escuche lo comprenda claramente y tenga sincronía con lo que se desea transmitir.
- Tener claro la objetividad de la información y cuestionar el fin del mensaje.
- Hablar de temas que sean de interés, para ello se debe buscar técnicas de oratoria que le dan credibilidad y emotividad para los interlocutores.
- Debe asegurarse que el tema sea comprensible y fortalecer el diálogo debidamente estructurado.

- B.** Receptor: en la comunicación es el protagonista, ya que recibe la información por medio de cinco pasos.

- Absorber el mensaje
- Por medio de la decodificación, comprender el mensaje que se le da.
- Tener una actitud flexible para aceptarlo.
- Aplicar los datos que son de su interés.
- Brindar un tiempo de feedback para complementar.
- Información accesible y sin limitaciones.
- Los hechos que se presentan deben ser objetivos.
- Recibir la información de forma personalizada.

- C. Mensaje: es el principal contenido de la comunicación por medio del código.
- D. Código: es el tipo de lenguaje que se utiliza en la comunicación, sea oral o escrito. También pueden ser símbolos, gestos o interjecciones que actúan como interlocutores.
- E. Canal de transmisión: alude a lo que conecta al emisor y receptor, puede ser a través de varios canales como los sentidos que permiten que la información sea captada de forma inmediata.

Los tipos de canales que se deben utilizar para la transmisión del mensaje son:

- Lo que es percibido de forma auditiva o visual por el receptor a través de ondas.
 - Los medios de comunicación que transmiten ondas.
 - La información en forma de texto o a través de imágenes visuales.
 - El sustento de la literatura.
- F. Contexto: es el que da solidez al significado de la comunicación que se transmite, ya que facilita la decodificación de la información acorde al entorno que le rodea.
- G. Feedback o retroalimentación: para que la comunicación sea efectiva se deben tomar en cuenta algunos principios básicos que complementan dicha información:
- Hablar de forma personalizada.
 - Tener claro que el feedback se utiliza para ayudar a los demás, por ello se deben realizar comentarios de forma positiva.
 - Utilizar ejemplos vivenciales.
 - Aceptar opiniones de parte del receptor e impartir conocimientos significativos.

Las pautas que existen para poder recibir el feedback se utilizan críticamente de la siguiente forma:

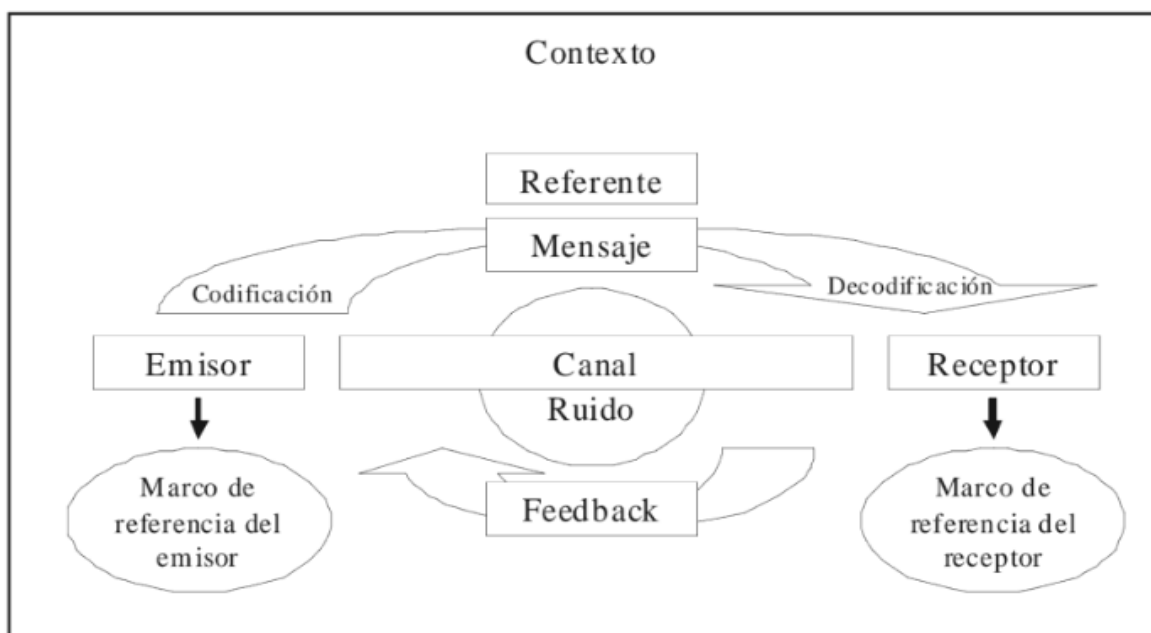
- Tratar de comprender el mensaje atentamente.
- Aunque existan comentarios negativos se debe aprender constantemente.
- Se debe aplicar a la vida los ejemplos o simplemente usarlos como sugerencia.
- Para llevar a cabo la evaluación en este proceso se analiza que la información que se brinda sea coherente y razonable.
- Aceptar la información que se considere significativa.

1.1.3 Proceso de la comunicación

Casado (2010) aplicó a la teoría de la comunicación un enfoque consecuente, en donde se considera que en el proceso, tanto el emisor como receptor tienen transferencia de información, en donde se incluye el contexto, el cual aporta significados acorde al entorno que rodea la comunicación, por último el feedback es anente a ser interlocutor con el mensaje que se desea transmitir.

En el siguiente cuadro se observa el proceso de la comunicación, con los elementos que debe incluir:

Cuadro núm. 1



Fuente: Casado (2010) Manual de comunicación eficaz. p.16

1.1.4 Características

Casado (2010) determina que es imposible vivir aislados, ya que como parte de su naturaleza el ser humano es social por la convivencia que tiene a diario con las demás personas. Una de las características principales de la comunicación que se asevera, es el lenguaje como medio de transmisión de información, lo cual hace diferente a los humanos de los demás seres vivos, acción que se realiza también por la necesidad de supervivencia.

Asimismo, existen diferentes medios en los cuales se cumple con el proceso de la comunicación en el cual siempre se obtiene una respuesta, uno de ellos son los mensajes de forma escrita u oral. De manera que, por la interacción a diario con las demás personas pueden tener un grado de influencia en las acciones que realizan el resto y en su forma de convivir y compartir en diferentes ambientes.

La intención de transmitir un mensaje siempre conlleva la espera de una respuesta, pero se debe ser consciente que una característica elemental puede ser el silencio que puede darse en una comunicación, el cual es un modo de responder ante dicho mensaje.

En la comunicación se aplican leyes que funcionan como axiomas, se describen brevemente a continuación:

- Las personas siempre hablan por medio de gestos, es imposible que no exista comunicación.
- El silencio y la forma de vestir de cada persona es una forma de expresarse.
- Cada conversación tiene un contenido importante.
- El interlocutor debe tener conciencia del contenido que se transmite y la relación con las personas que lo escuchan.
- Se debe tener cuidado con lo que se dice y la forma en que se dice.

1.1.5 Pautas para comunicación efectiva

Balmon (2015) indica que la voz y la forma de hablar necesitan reglas básicas y sencillas que se deben entrenar y para hacerlo correctamente se requiere de eficacia y comunicación oral y para ello es necesario seguir pautas específicas que serán de ayuda en este proceso:

- Hablar en un tiempo adecuado, no muy deprisa y tampoco demasiado despacio.
- Vocalizar y pronunciar correctamente las palabras.
- Tener la capacidad de adaptarse a condiciones de sonoridad del ambiente.
- Al hablar se debe variar el volumen y evitar la monotonía.
- Hacer uso de los recursos de expresión de la voz
- Para que la voz sea firme y tenga la sonoridad adecuada se debe ejercitar con anterioridad.

- En las frases se deben marcar las pausas necesarias.
- Se debe mantener el volumen de la voz, sin reducir al final de la frase.
- Utilizar el lenguaje acorde a lo que se desea expresar.
- El lenguaje debe ser adecuado para las personas que lo escuchan y deben ser palabras fáciles de pronunciar.

1.1.6 Lenguaje para las presentaciones efectivas

Gonzales (2015) resume en siete pasos la forma correcta en que puede ser efectiva una presentación:

La primera se refiere a lo claro que debe ser el lenguaje que se utiliza para obtener una comunicación adecuada, ya que en la presentación de ideas, sino se cuenta con la claridad necesaria el emisor se desvía del mensaje principal. Para la certeza de este paso se debe dar un tiempo en el que se compruebe que los oyentes comprenden las ideas.

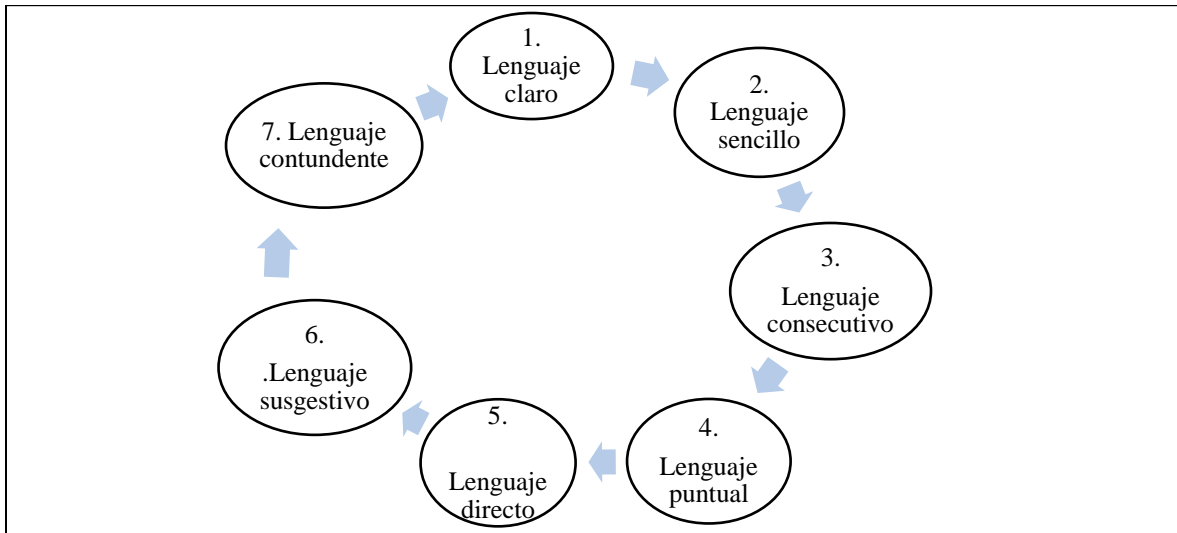
El lenguaje sencillo que se utiliza es clave para plantear de forma correcta las ideas en una conversación, puesto que permite darle lucidez a las palabras que se expresan en ese momento y así dar a conocer el punto central.

Marcar cada paso permite que la comunicación sea consecutiva, por lo cual el siguiente elemento que se debe utilizar es la puntualidad, cuyo lenguaje permite tener un orden lógico y mantener un hilo conductor, también se complementa con el lenguaje directo, siempre y cuando se haga con amabilidad y de forma rápida.

Cuando se hace referencia a la atracción de un mensaje, se debe tomar en cuenta los elementos que llamen la atención del oyente acorde a los temas de su interés e implementar el lenguaje sugestivo, el cual alude a los beneficios que las personas pueden recibir de una comunicación que encamina hacia lo positivo y por último el lenguaje contundente que implica tener fundamentado lo que se transmite y así impedir la discusión en la comunicación.

Para comprender los siete pasos a continuación se presenta un diagrama:

Cuadro núm. 2



Fuente: elaboración propia con base en Gonzáles (2015) El ABC de la comunicación efectiva. pp. 7 a 25

1.1.7 Herramientas

Rey (2018) asevera que los seres humanos tienen la necesidad de comunicarse, ya que la mayoría del tiempo se intercambia opiniones o simples conversaciones. Dicho autor es periodista y brinda en su libro las herramientas para una comunicación efectiva:

- Tomar la información que está en la cabeza y aprender a compartirla, a equivocarse y a tomar riesgos para expresar de forma diferente el talento para hablar.
- Comprender que el hecho de hablar y oír es algo maravilloso y se debe utilizar como una herramienta que hace la diferencia en el ser humano.
- En las cualidades de la voz, cada timbre es diferente y forma parte de la personalidad, pero es importante mencionar que cuando alguien señala o hace referencia a la capacidad o dificultad de hablar de un individuo, este debe aceptar las críticas para que esto sea significativo.
- Es necesario interiorizar el contenido y así tener una comunicación fluida, no se debe estructurar o memorizar lo que se desea transmitir, ya que se debe tener confianza en los saberes que se poseen.
- Para tener una comunicación efectiva es necesario aclarar las dudas y tener una conexión con los hechos, sin siempre querer tener la razón.

1.1.8 Barreras y obstáculos en la comunicación

Balmon (2015) asume que hay algunos errores que posiblemente puedan darse en la comunicación a los cuales se les denomina barreras u obstáculos. Los principales son:

- **Generalización:** se refiere a partir únicamente de una idea para dar conclusiones generales y no permite descubrir nuevas experiencias.
- **Eliminación:** cuando se habla con personas en común se puede omitir sucesivamente la información.
- **Distorsión:** quien percibe la información la toma como una realidad personal y considera que como único argumento correcto lo que ha interiorizado.

Las barreras radican en que dentro de una empresa la información va desde la persona encargada al resto del personal y de esta forma cada uno tiene la oportunidad de agregar o quitar información, lo cual puede distorsionar el mensaje principal. Por lo tanto, para que una conversación sea efectiva se debe permitir que los involucrados puedan dar su opinión activamente y expresen con claridad sus ideas acerca de los temas planteados por el encargado.

1.1.9 Técnicas de comunicación efectiva

Anzorena (2013) menciona que las técnicas necesarias para la comunicación son importantes y tienen relación con el desempeño laboral, de las cuales resaltan las siguientes:

- En las conversaciones se deben establecer vínculos que permitan crear un compromiso con los demás.
- La comunicación se debe volver una acción de expresión.
- Se debe implementar el intercambio de gestos y acciones para llevar a cabo cualquier conversación.
- Se debe transmitir objetivos claros al hablar.
- Al escuchar correctamente se abren caminos de crecimiento personal y profesional.
- El lenguaje verbal se debe utilizar en todas las conversaciones, ya que hace referencia a la forma en que se dicen las cosas.
- Tomar en cuenta que en la comunicación interpersonal todo refleja lo que la persona siente y piensa.
- Tener presente que la acción está ligada a la comunicación.

- Cada persona se debe comunicar con los demás según su forma de ser.
- Los modelos mentales ayudan a percibir lo que nos rodea.

1.1.10 Habilidades de la escucha activa

Fernández (2016) asume que la escucha activa es una capacidad de prestar atención y cuidado a la información que se trata de transferir, sin embargo es uno de los procedimientos más complicado de aplicar, ya que por medio de esta habilidad las personas pueden darse cuenta de lo que los demás tratan de comunicar y percibir la información a través de sus expresiones. Este proceso se realiza con la intención de demostrar efectividad en la escucha y el receptor es el encargado de indicar que puede comprender lo que dice el interlocutor, esto se puede lograr si se observa atentamente, ya que implica procesos mentales que el receptor realiza. Por lo tanto, la participación constante en una comunicación implica esta habilidad y también es indispensable contar con los siguientes objetivos para que se cumpla a cabalidad:

- Percibir lo que le acontece al emisor.
- Causar motivación para que el emisor hable con libertad.
- Demostrar interés en el momento que el interlocutor brinde información importante.
- Mantener una conversación activa.
- Constantemente repetir lo que el emisor dice.

1.2 Trabajo en equipo de los docentes

1.2.1 Definición

Fernández (2016) asume que es la capacidad de ayudar de forma profesional a un grupo de compañeros para conseguir metas en común antes que las individuales.

“Grupo de personas que trabajan de forma coordinada para la realización de un proyecto, en el que es el equipo de forma conjunta quien responde del resultado obtenido.” (Lablanca 2014, p. 79.)

1.2.2 Ventajas del trabajo en equipo

Acosta (2011) asume que en la actualidad la mayoría de personas trabajan en equipo para demostrar eficacia en el trabajo que realizan y en las instituciones las principales ventajas que se presentan son:

- Aumento de la productividad.
- Eficacia en la comunicación.
- La atmósfera de trabajo se convierte en un estímulo.
- La motivación se incrementa.
- El trabajo se divide.
- Se respeta la participación de los demás.
- El compromiso con el equipo es mayor.

Aunque se debe hacer hincapié en que las ventajas anteriormente mencionadas no son una garantía del éxito y no se dan de forma espontánea, sino que las personas que dirigen deben provocarlas para cumplir una serie de necesidades que se presentan dentro en los trabajadores.

1.2.3 Liderazgo y obstáculos

Bonals (2013) asevera que el éxito de un establecimiento depende del buen liderazgo que pueda tener el personal, el cual requiere de una o varias personas, se debe tomar en cuenta que no se debe perder de vista las funciones de cada uno. Un líder tiene claras las metas que desea alcanzar y busca la forma de avanzar con su equipo para mejoras de la institución, asimismo se informa continuamente de la situación del momento y la planificación de las acciones que se deben realizar. En las instituciones se deben compartir responsabilidades para conseguir las transformaciones que se desean observar en la práctica educativa, lo cual conlleva una serie de gestiones que beneficien a los miembros del equipo.

Se hace hincapié en que, para llegar a la excelencia dentro de un equipo se debe tener una clara concepción de la dirección y destino que se desea alcanzar, el cual debe estar con una buena orientación, pero en ocasiones no se cuenta con los recursos necesarios para resolver los procesos, por lo tanto, se presentan algunos obstáculos que claramente se pueden diferenciar al trabajar en equipo. El primero hace referencia a no establecer una dirección clara o no encontrar el rumbo de lo que se desea, la falta de ocasiones para cumplir metas es el segundo y la práctica de las acciones evidentemente impide el avance satisfactorio de los proyectos que requieren del personal.

1.2.4 Técnicas y habilidades personales y sociales necesarias para el trabajo en equipo

Fernández (2016) establece las siguientes técnicas y habilidades personales y sociales necesarias para el trabajo en equipo:

- A. Liderazgo: esta capacidad es importante que la desarrolle un miembro del equipo para beneficio de los demás, siempre y cuando cumpla correctamente con las funciones que le corresponden y sienta seguridad en lo que desempeña.
- B. Comunicación: es fundamental para las relaciones sociales, se debe tener el cuidado necesario de la percepción que tengan los miembros y las características que hacen diferente a cada uno. En esta habilidad se pueden dar comúnmente algunos problemas al trabajar en equipo.
- Tendencia a evaluar: sin tener fundamentos se sacan conclusiones precipitadas por parte de los miembros del equipo.
 - Estereotipos: cada miembro pertenece a diferentes aspectos socioeconómicos, culturales o de acuerdo al contexto en donde se ha desarrollado, por lo cual cada uno tiene diferentes percepciones que si no se dejan aparte puede ser un obstáculo en el proceso de la comunicación.
 - Efecto halo: son las expectativas que se tiene de las personas y de los resultados que se espera que obtenga.
 - Disonancia: diferencia entre lo que se desea decir y lo que se dice en el momento.
 - Defensa: la ansiedad puede darse dentro del equipo, por lo cual los miembros toman medidas de comunicación para combatirla.
- C. Coordinación: lo principal es que cada miembro del equipo tenga claro los objetivos que se desean alcanzar y de esta forma cada uno se esfuerce de forma individual para contribuir y coordinarse con los demás de forma productiva para cumplir con los trabajos que corresponden.
- D. Colaboración: es la última de las habilidades básicas, si en algún momento no se cumple con las anteriores la funcionalidad del equipo se deshace, pero la destreza de colaborar permite facilitar el proceso de trabajo de los demás miembros del grupo. La confianza es fundamental

para que se dé la cooperación de un equipo de trabajo, ya que se espera que estén comprometidos a desarrollar una sincera comunicación.

1.2.5 Capacidad de trabajo en equipo

Balmon (2015) considera que es una destreza que se desarrolla en un grupo para poder colaborar de forma profesional y así alcanzar una meta en común sin darle prioridad a las metas individuales. Para tener la habilidad de trabajar en equipo de forma correcta se requiere de una coordinación y una dirección específica que logre gobernar, ordenar y alcanzar los objetivos principales, lo cual es una tarea complicada de arduo esfuerzo, ya que el dirigente de estas acciones tiene la responsabilidad de cumplir con las metas con la ayuda de las demás personas que están a su cargo, pero cuando su capacidad de liderazgo sea mayor obtendrá el éxito que se espera, esto depende de la consecución que se tiene basado en el objetivo final encaminada a las sinergias, las cuales hacen referencia a que es más provechoso trabajar de forma conjunta, que hacerlo individualmente o si se decidiera hacerlo por separado, ya que es la suma de trabajos que se realizan en conjunto y van encaminados a enfrentar las situaciones que se puedan presentar.

Fernández (2016) asume que para que la efectividad se vea clara en el trabajo en equipo se deben tomar en cuenta algunas consideraciones como:

- Tener claro el número adecuado de los miembros, ya que no debe ser tan numeroso.
- Disminuir las tensiones que puedan presentarse en el equipo.
- Acordar los procedimientos que se realizarán cuando se presenten conflictos.
- Darle independencia al grupo para que persiga sus propios objetivos.
- Desarrollar habilidades y destrezas.

1.2.6 Fases del trabajo en equipo

Acosta (2011) establece que para que un equipo funcione debe cumplir con las competencias que las actividades requieren y que los miembros mantengan la socialización necesaria para trabajar, asimismo para ser líderes efectivos se deben conocer entre los miembros y para ello deben acontecer las siguientes fases:

- A. Fase de iniciación: los miembros del equipo no tienen claro lo que deben realizar y por lo tanto demuestran inseguridad, la mayoría de tiempo están a la espera de las instrucciones brindadas por su jefe, por tal razón en ese momento aún no se considera que se forme un grupo.
- B. Fase de clarificación: los miembros del equipo buscan formas para salir de la inseguridad o de la falta de claridad en sus ideas y así resolver los problemas que se puedan presentar dentro del equipo de trabajo, aunque todavía no se tenga la percepción de haber formado un grupo y tampoco se hayan delegado los roles de cada uno.
- C. Fase de contra dependencia: se forman vínculos dentro del equipo y se presentan subgrupos, por lo cual algunos se vuelven dependientes de algunos miembros según su contexto.
- D. Fase de lucha por el poder: el líder debe tener cuidado con las situaciones que se presenten con agresividad, es decir que debe ayudar a reducir la tensión dentro del equipo y buscar actitudes favorables y de apoyo.
- E. Fase de integración: es la última fase y se da mediante la verdadera participación de cada integrante del grupo, cada uno aporta y se identifica con los primeros objetivos para hacer uso de la comunicación interpersonal en los compromisos que cada uno tiene a su cargo.

1.2.7 Componentes claves del enfoque equipo

Gan & Triginé (2012) consideran que para trabajar en equipo se deben valorar los criterios concretos que permiten el enfoque en el ámbito de trabajo, los cuales se mencionan a continuación:

- Los miembros del equipo deben compartir los objetivos.
- Debe existir una jerarquía de forma profesional.
- Los problemas que se presenten en el equipo deben solucionarse en conjunto.
- Deben poseer varias bases de información.
- Los intereses individuales se hacen a un lado para planificar en común.
- Cada integrante desarrolla la tarea que le corresponde.
- Se toman medidas de satisfacción.
- Cuando se cometen errores dentro del equipo debe existir un aprendizaje de los mismos.

- La información debe ser regular.
- En el ambiente laboral prevalecen los aspectos positivos antes que los conflictos.
- Cada éxito se celebra en equipo.
- Cada miembro del equipo tiene claras sus responsabilidades.

1.2.8 Eficacia del trabajo en equipo

Guillen (2012) argumenta que cada grupo de trabajo debe encontrar la manera ideal para alcanzar la eficacia, a pesar de lo inconvenientes que se presenten, en la interacción que tienen deben comprenderse y ser positivos entre los miembros. Para que un equipo sea eficiente cada uno debe desempeñar el rol que le corresponde, usando sus talentos y habilidades para reforzar los puntos fuertes y debilitar las fallas.

Al trabajar en equipo se pueden realizar logros significativos en el área laboral, pero no es un trabajo sencillo, ya que implica impulso por parte de los miembros para obtener resultados claros, porque la falta de organización puede ocasionar ciertos desastres que limitan la eficacia. Para lograr la eficacia de forma significativa el autor menciona las siguientes características que hacen diferente a un equipo de trabajo:

- Se deben dejar por un lado las ventajas personales.
- Compromiso con los objetivos que se plantean.
- La confianza es clave para expresar ideas.
- La comunicación debe ser sincera.
- Comprensión entre los miembros.
- Participación activa en las decisiones importantes.

1.2.9 Roles en el equipo

“El principio básico para que un equipo funcione de forma eficaz, es la participación activa y comprometida de sus miembros de sus miembros. Cada uno de sus integrantes del equipo juega un papel, desempeña un rol en el mismo, y actúa en el seno del grupo de acuerdo con su rol y con lo que los demás esperan de él”. (Fernández, 2016 pp. 62.)

El autor asevera que se han dado diferentes teorías sobre los roles que se desempeñan en los equipos de trabajo, los cuales pueden ser positivos y negativos, se presentan algunos:

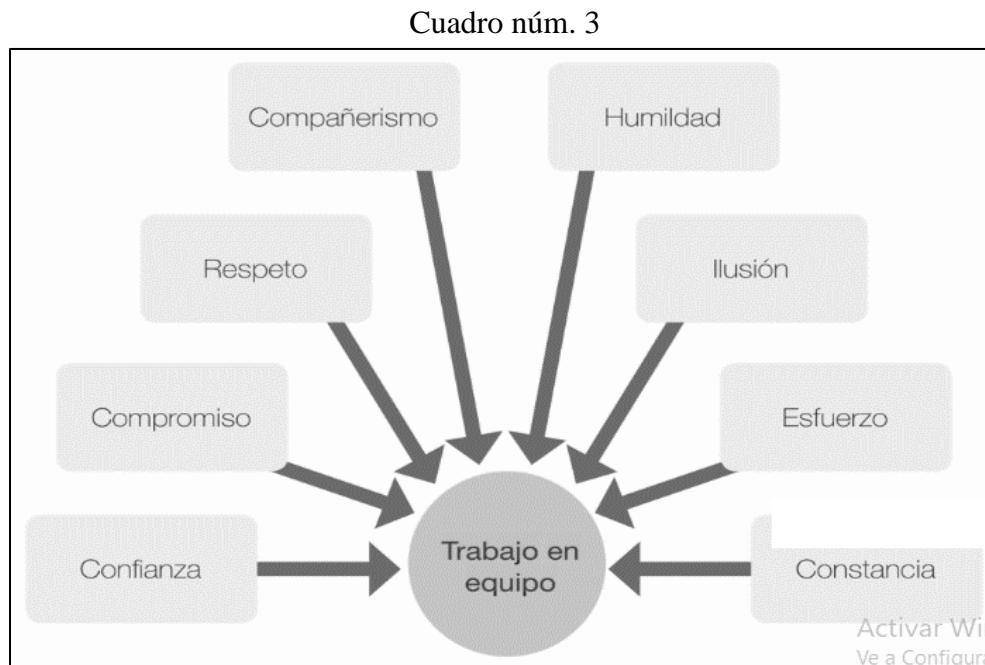
A. Roles positivos

Líder: su influencia es mayor en el grupo, la personalidad de esta persona es fuerte y sus convicciones son grandes.

- Jefe formal: por la posición que tiene influye de forma significativa en el equipo.
- Coordinador: es el encargado de orientar todos los esfuerzos del equipo para alcanzar los objetivos establecidos.
- Creativo: aporta ideas y propuestas originales.
- Investigador: es el encargado de leer y observar para aportar ideas.
- Especialista: su conocimiento es mayor y el resto del equipo lo valora y toma en cuenta de inmediato.
- Cohesionador: reduce los problemas que se presentan dentro del equipo.
- Impulsor: asume situaciones complicadas y anima.
- Portavoz: realiza una síntesis de los puntos de vista de sus compañeros
- Roles negativos
- Crítico: no aporta soluciones, solo se opone ante las iniciativas.
- Discutidor: defiende otras teorías y su carácter es pesado.
- Acusador: su compromiso no es fuerte con el equipo y siempre observa los errores de los demás.
- Manipulador: no toma en cuenta los objetivos de sus compañeros, sino que se enfoca en los personales para que los demás lo apoyen.
- Reservado: el jefe debe estimularlo para que participe, por lo cual su aporte es reducido.
- Sentimental: sus aportes están basados en sus sentimientos personales, en ocasiones sin relación a los objetivos grupales.
- Gracioso: sus bromas desvían los temas de la realidad.

1.2.10 Los valores en el trabajo en equipo

Asencio (2018) considera que los valores deben ser aplicados por los miembros del equipo y deben tener la capacidad de trabajarlos de forma conjunta. Considera que hay valores que son esenciales para el desarrollo del equipo y hace alusión a ocho, los cuales se presentan en el siguiente cuadro y seguidamente se definen.



Fuente: Asencio (2018) Trabajo en equipo, p.14

- **Confianza:** sin este valor es difícil que el equipo funcione, ya que el resultado individual será de beneficio para los demás y por ello se debe mantener una comunicación adecuada.
- **Compromiso:** hace referencia al compromiso que se debe tener con el trabajo que se desarrollará.
- **Respeto:** valor necesario para el desarrollo de relaciones profesionales.
- **Compañerismo:** es fundamental para superar cualquier dificultad en equipo-
- **Humildad:** se hace alusión a dejar a un lado los aspectos negativos para centrarse en los objetivos planteados.
- **Ilusión:** mantener la seguridad de sobrellevar cualquier dificultad.
- **Esfuerzo:** trabajar en las metas que el equipo tiene.
- **Constancia:** tener perseverancia en el trabajo que corresponde desarrollar.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los docentes a diario intercambian información con sus compañeros de trabajo y directivos, ya que se encuentran en un ambiente laboral que les demanda expresar ideas y organizar actividades que requieren dedicación y tiempo. En este proceso se pueden dar dificultades al compartir el mensaje, ya que dentro de los establecimientos no se le presta la debida atención a la comunicación efectiva y se omite por el simple hecho de la carga académica que los profesionales tienen y la obligación de cumplirla.

Esto genera problemas al trabajar en equipo, puesto que no se transmite el mensaje correctamente e impide que se completen las tareas que la empresa demanda a los docentes cuando trabajan con sus compañeros.

Cuando en las instituciones educativas no se da suficiente importancia al trabajo en equipo y tampoco a dar instrucciones utilizando la comunicación efectiva, puede provocar que los docentes tomen una actitud negativa al realizar las actividades que le corresponden. Puesto que, al realizar las responsabilidades que requieren compartir objetivos e ideales no han sido desarrolladas de forma significativa en el ambiente laboral y esto dificulta alcanzar los objetivos trazados por el establecimiento.

Se hace hincapié, en lo necesario que es comprender la información que cada miembro del equipo emite para poder realizar a cabalidad con las demandas educativas, lo cual permite el desarrollo de las actividades establecidas a nivel general de forma eficiente y de beneficio para la institución, por lo que la relevancia de esta investigación reside en la comunicación efectiva en los docentes para trabajar en equipo sin dificultad alguna con sus compañeros docentes, lo cual permite compartir metas en común.

Por lo mencionado con anterioridad se plantea la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación que tiene la comunicación efectiva con el trabajo en equipo de los docentes?

2.1 Objetivos

2.1.1. Objetivo General

Determinar la relación que tiene la comunicación efectiva con el trabajo en equipo de los docentes de los Colegios de la zona 1 del departamento de Huehuetenango.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Establecer las pautas que los docentes aplican en la comunicación efectiva.
- Verificar los criterios que se desarrollan en el trabajo en equipo.
- Establecer la conexión del trabajo en equipo con la comunicación efectiva.
- Comparar la comunicación efectiva con el trabajo en equipo de los docentes.

2.2 Variables de estudio

Independiente: Comunicación efectiva

Dependiente: Trabajo en equipo de los docentes

2.3 Definición de variables

2.3.1 Definición conceptual

Comunicación efectiva

De la Cruz (2014) asevera que es una habilidad indispensable para avanzar y mantener una conversación, la cual requiere que el receptor escuche con atención y el emisor hable sin excederse ya que es utilizada para la resolución de conflictos.

Trabajo en equipo de los docentes

López (2016) considera que es la capacidad de cada integrante para trabajar de forma coordinada, asimismo el esfuerzo de cada uno para lograr el desarrollo de habilidades interpersonales dentro del equipo.

2.3.2 Definición operacional de las variables

Variables	Indicadores	Instrumento	Encuestados	Tipos de pregunta
Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Hablar en tiempo adecuado. • Pronunciar de forma correcta las palabras. • Adaptarse a condiciones de sonoridad. • Variar el volumen. • Uso de recursos de expresión. • Voz firme. • Marcar las pausas necesarias. • Mantener el volumen de la voz. • Utilizar el lenguaje acorde. <p>Lenguaje adecuado con palabras fáciles de pronunciar.</p>	Encuesta	Docentes de los Colegios de la zona 1 del municipio y departamento de Huehuetenango.	Cuantitativas
	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir objetivos. • Jerarquía de forma profesional. • Solucionar problemas en conjunto. • Poseer bases de información. 	Encuesta	Docentes de los Colegios de la zona 1 del municipio y	Cuantitativas

Trabajo en equipo de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar en común. • Desarrollar las tareas que corresponden. • Medidas de satisfacción. • Aprendizaje de los errores. • Celebrar los éxitos en equipo. <p>Tener claras las responsabilidades.</p>		departamento de Huehuetenango.	
-----------------------------------	--	--	--------------------------------	--

Cuadro núm. 4

Fuente: elaboración propia con base en Gan & Triginé (2012) p. 426 Balmon (2015) p. 6

2.4 Alcances y límites

El estudio se realizó con los docentes de los Colegios de la zona 1 del municipio y departamento de Huehuetenango por medio de una plataforma virtual para obtener la información. El límite se encontró en la recolección de información, puesto que la idea principal era de forma presencial, pero debido al confinamiento del país se realizó en línea.

2.5 Aporte

A las instituciones educativas para que tomen en cuenta la importancia de la comunicación efectiva en la organización de actividades que los docentes realizan al trabajar en equipo durante el ciclo escolar.

A los docentes, ya que les permitirá trabajar en equipo al aplicar las estrategias y herramientas necesarias de la comunicación efectiva, esto para desarrollar de forma correcta las responsabilidades que le competen en el centro educativo donde laboran y de esta forma evitar las conversaciones que pueden generar confusión.

A la comunidad educativa en general, ya que los docentes se organizarán correctamente al aplicar la comunicación efectiva en las relaciones interpersonales con padres de familia y estudiantes.

A la universidad Rafael Landívar, para que la información se pueda utilizar como referencia para otras investigaciones relacionadas al tema.

A la sociedad, al brindar información detallada sobre un tema de la actualidad dentro de las instituciones educativas, el cual es necesario para el desarrollo del país, ya que implica la reducción de problemas al aplicar la comunicación efectiva en los trabajos en equipo que se realizan en pro de la calidad educativa.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Para llevar a cabo la presente investigación, se tomó en cuenta como población a 120 docentes de la zona 1 del municipio de Huehuetenango. De los cuales se tomó como muestra a 58 docentes de diferentes áreas y niveles académicos, 24 de género masculino y 34 de género femenino, en edades comprendidas entre 20 a 50 años.

3.2 Instrumento

Los instrumentos que se utilizaron para recopilar la información fueron dos encuestas, en la primera se pretendió determinar los criterios fundamentales que los docentes aplican en el Trabajo en Equipo con sus compañeros docentes y en la segunda indagar sobre las pautas que utilizan en la Comunicación Efectiva. Dichas encuestas estuvieron compuestas de 10 preguntas con opción de seleccionar, Siempre, A veces y Nunca, las mismas se administraron de forma virtual para recopilar la información de los docentes que laboran en los Colegios de la zona 1 del municipio y departamento de Huehuetenango. Martín (2011) define a la encuesta como un instrumento que permite recopilar información de forma estructurada y directa.

3.3 Procedimiento

- Elaboración de tres sumarios, con las respectivas bibliografías agregadas en el documento, los cuales se entregaron a la Facultad de Humanidades y comisión encargada de revisión de puntos de tesis.
- Aprobación del tema de investigación para trabajar el contenido de las variables de estudio, las cuales fueron comunicación efectiva y el trabajo en equipo de lo docentes.
- Búsqueda de la población establecida para trabajar el tema de investigación y autorización de los establecimientos para ser parte de la muestra.
- Elaboración de antecedentes nacionales y extranjeros relacionados con las variables de estudio, los cuales se buscaron en libros, revistas, tesis y artículos acorde al tema de investigación.

- Estructuración del índice de marco teórico con los temas y subtemas de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de los docentes.
- Elaboración del marco teórico con libros recientes de autores, ya que respaldan la investigación por ser un tema de la actualidad.
- Redacción de la introducción, la cual contiene la descripción general del tema y los objetivos que pretende alcanzar la investigación.
- Descripción del planteamiento del problema, el cual incluye los objetivos, metodología y aportes de la investigación.
- Estructuración de forma virtual del instrumento que se utilizó para la recolección de la información y se aplicó a docentes que laboran en los Colegios de la zona 1 de Huehuetenango.
- Realización del trabajo de campo para tabular los datos obtenidos en base a los objetivos de la investigación, esto con el apoyo de los docentes que abarcaron la muestra.
- Elaboración del proceso estadístico para la presentación de resultados de las variables.
- Discusión de los resultados obtenidos en la encuesta sobre la relación de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de los docentes.
- Redacción de las conclusiones generales en base a los objetivos y resultados de la investigación.
- Redacción de recomendaciones enlazadas a las conclusiones que se plantearon anteriormente sobre las variables de estudio.

- Elaboración del resumen de la investigación el cual describe las características significativas de la investigación.
- Se elaboró un listado de referencias ordenadas alfabéticamente según los autores para dar el soporte teórico que requirió el estudio.
- Presentación del informe final para revisión de fondo y aprobación de la tesis.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

El diseño utilizado en la presente investigación fue descriptivo y de tipo cuantitativo, el cual fue aplicado para establecer la relación entre variables. Llinas & Rojas (2017) aseveran que la investigación descriptiva se utiliza para recopilar los datos de forma útil, objetiva y confiable, ya que es la encargada de presentar la información numérica como evidencia de las características de cada variable y su relación.

La metodología estadística que se utilizó para la investigación es la siguiente:

Nivel de confianza 95% $Z= 1.96$

Rango $A = X_s - X_i$

$$\left. \begin{array}{l} \text{Amplitud de Intervalo} \\ i = \frac{A}{K} \\ \text{Mx} = \frac{(L_i + L_s)}{2} \end{array} \right\} \begin{array}{l} K = 1 + 3.322 \log N \\ i = \frac{X_s - X_i}{1 + 3.322 \log N} \end{array}$$

$$\text{Desviación estándar } S = \sqrt{\frac{\sum f(x - \bar{x})^2}{N}} =$$

IV. RESULTADOS

Comunicación efectiva

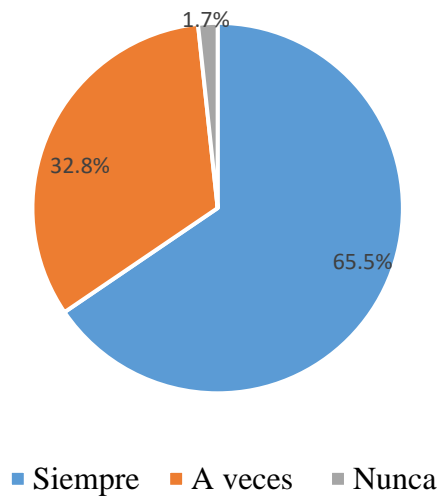
1. Al hablar con sus compañeros de trabajo, considera que lo hacen en un tiempo adecuado:

Tabla núm. 1

Siempre	A veces	Nunca
65.5% - 38	32.8% - 19	1.7% - 1

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 1



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación

Según la gráfica núm. 1 se observa que el 65.5% de la muestra siempre habla en un tiempo adecuado con sus compañeros, mientras que el 32.8% considera que lo realiza a veces y el 1.7% al hablar con sus compañeros de trabajo nunca lo hace en un tiempo adecuado.

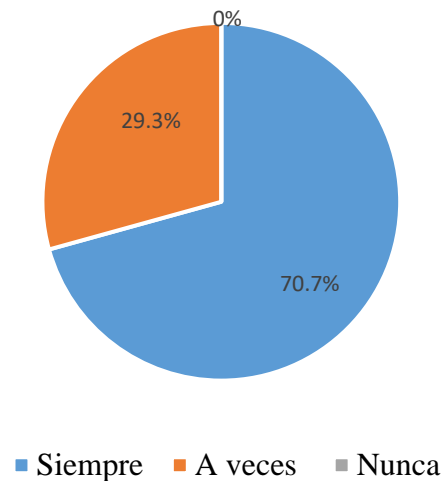
2. Sus compañeros se preocupan por pronunciar correctamente las palabras:

Tabla núm. 2

Siempre	A veces	Nunca
70.7% - 41	29.3% - 17	0% - 0

Fuente: elaboración propia, 2020

Gráfica núm. 2



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación

La gráfica anterior muestra que un 70.7% se preocupa por pronunciar correctamente las palabras al hablar con sus compañeros, mientras que el 29.3% a veces se preocupan por pronunciar de forma correcta las palabras y el 0% nunca tiende a inclinarse en este aspecto.

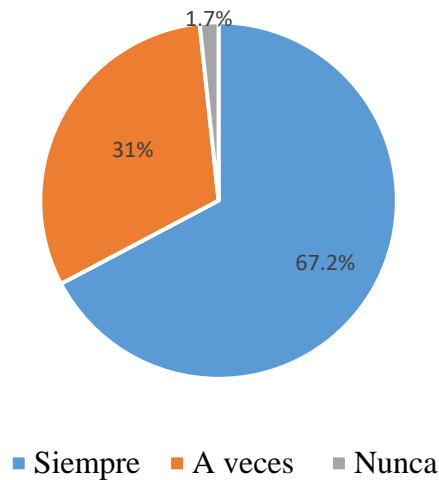
3. Considera que la sonoridad del ambiente influye en la comunicación:

Tabla núm. 3

Siempre	A veces	Nunca
67.2% - 39	31% - 18	1.7% - 1

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 3



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

El 67.2% de los docentes considera que la sonoridad del ambiente influye siempre en la comunicación, mientras que el 31% alude a que a veces la sonoridad del ambiente no influye en la comunicación y tan solo el 1.7% manifiesta que nunca influye. Por lo tanto, la mayoría considera importante e influyente este aspecto.

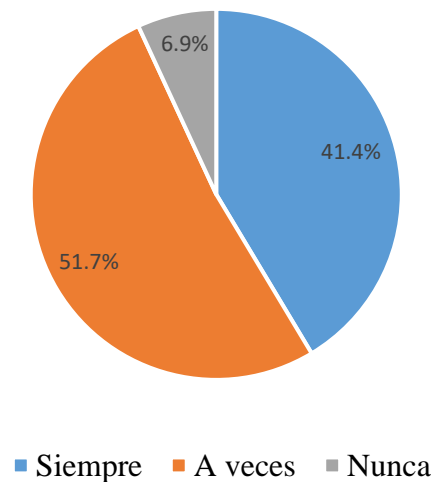
4. Cuando sus compañeros hablan, varían el volumen de la voz, esto para evitar la monotonía:

Tabla núm. 4

Siempre	A veces	Nunca
41.4% -24	51.7% - 30	6.9% - 4

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 4



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

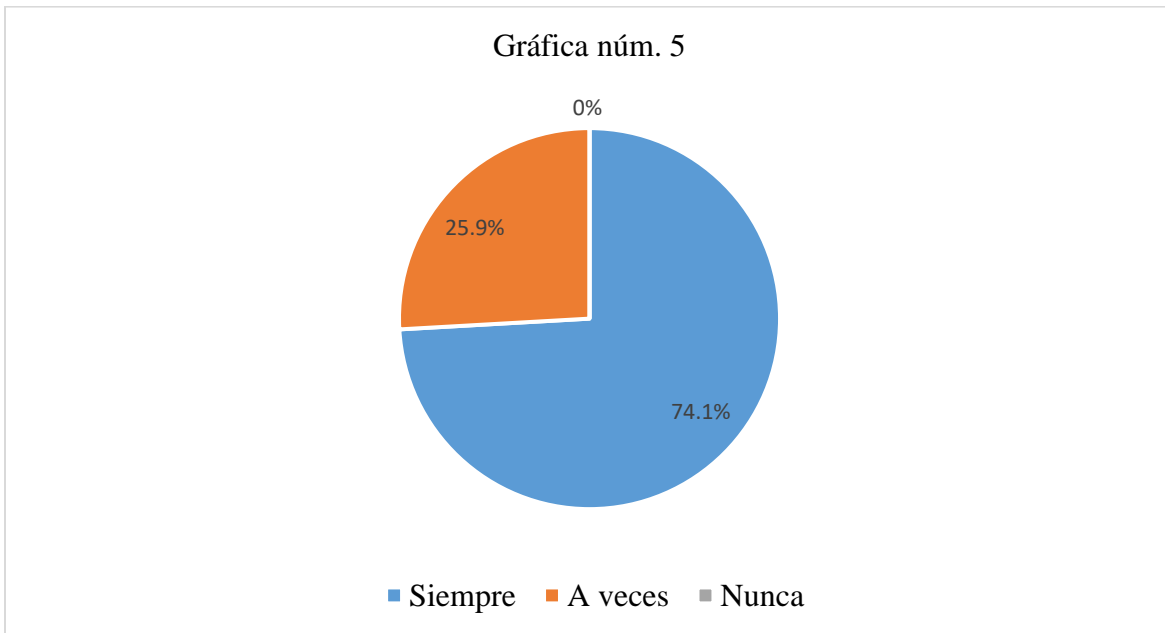
El 41.4% de la muestra cuando habla, varía el volumen de la voz para evitar la monotonía, sin embargo, el 51.7% lo hace a veces y el 6.9% no varía el volumen de la voz, en este aspecto claramente se observa que, los docentes en su mayoría casi no toman en cuenta este aspecto al momento de comunicarse con sus compañeros.

5. Cuando se comunican entre docentes, utilizan los recursos de expresión en la voz:

Tabla núm. 5

Siempre	A veces	Nunca
74.1% - 43	25.9% - 15	0% - 0

Fuente: trabajo de campo 2020.



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

En la gráfica anterior se observa que el 74.1% de los docentes, cuando se comunican utiliza expresiones en la voz, el 25.9% a veces las utilizan y el 0% nunca, es decir que en alguna ocasión la muestra ha utilizada expresiones en la voz cuando se comunican.

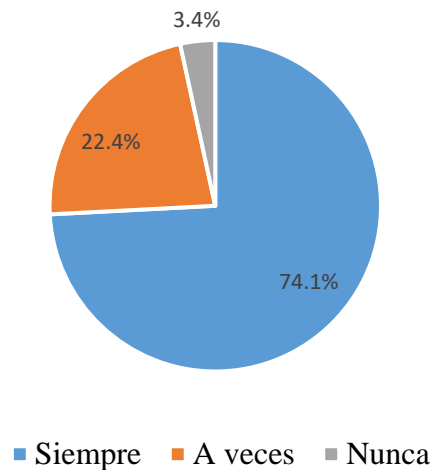
6. Al dar una sugerencia, una indicación o un comentario lo hacen con la voz firme:

Tabla núm. 6

Siempre	A veces	Nunca
74.1% - 43	22.4% - 13	3.4% - 2

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 6



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

El 74.1% al dar una sugerencia, una indicación o un comentario siempre lo hacen con la voz firme, el 22.4% a veces lo hacen con voz firme y el 3.4% considera que nunca lo hacen con la voz firme.

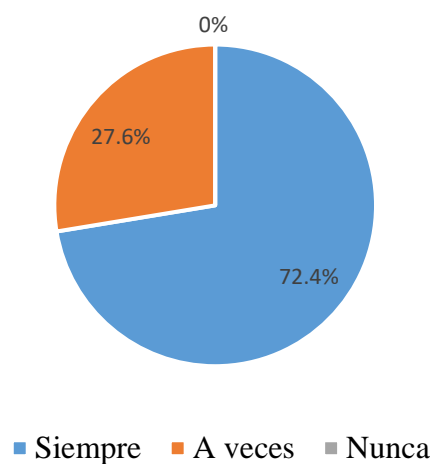
7. Al hablar, marcan las pausas necesarias en sus conversaciones para que se comprenda el mensaje:

Tabla núm. 7

Siempre	A veces	Nunca
72.2% - 42	27.6% - 16	0% - 0

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 7



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

El 72.4% al hablar, marca las pausas necesarias en sus conversaciones para que se comprenda el mensaje, mientras que el 27.6% a veces marca las pausas necesarias en sus conversaciones, sin embargo el 0% omite este aspecto.

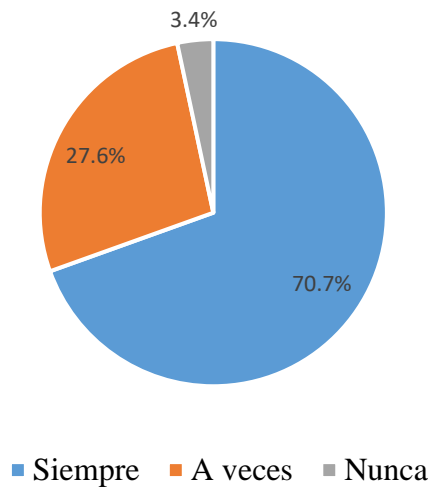
8. Sus compañeros al conversar mantienen el volumen adecuado en la voz sin reducirlo al final:

Tabla núm. 8

Siempre	A veces	Nunca
70.7% - 41	27.6% - 16	1.7% - 1

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 8



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

La mayoría de docentes siempre al conversar con sus compañeros mantienen el volumen adecuado en la voz sin reducirlo al final, lo cual predomina en la gráfica con un 70.7% y a veces con un 27.6%, mientras que en una minoría con un 3.4% nunca mantienen el volumen adecuado en la voz.

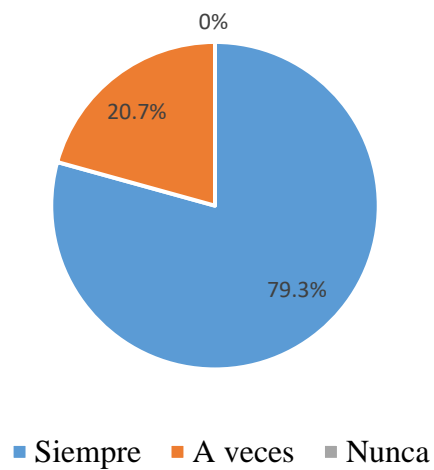
9. Sus compañeros se comunican con un lenguaje adecuado para que el mensaje sea comprendido por los demás:

Tabla núm. 9

Siempre	A veces	Nunca
79.3% - 46	20.7% - 12	0% - 0

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 9



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

El 79.3% considera que siempre se comunican con un lenguaje adecuado para que el mensaje sea comprendido por los demás, el 20.7% a veces utiliza un lenguaje adecuado. Por lo tanto, los docentes son anuentes a utilizar un lenguaje adecuado.

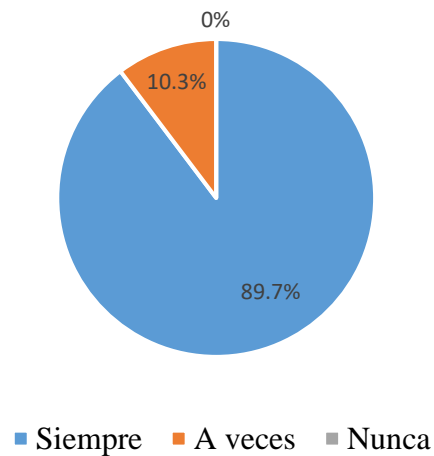
10. Utilizan palabras fáciles de pronunciar y escuchar con sus compañeros docentes:

Tabla núm.10

Siempre	A veces	Nunca
83.7% - 52	10.3% - 6	0% - 0

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 10



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

El 89.7% indica que siempre utilizan palabras fáciles de pronunciar y escuchar con sus compañeros docentes, asimismo el 10% utiliza a veces las palabras fáciles pronunciar y escuchar.

Trabajo en equipo

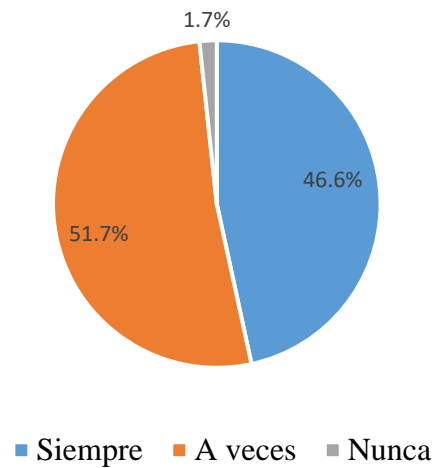
11. Considera que al trabajar en equipo con sus compañeros, comparten los mismos objetivos:

Tabla núm. 11

Siempre	A veces	Nunca
46.6% - 27	51.7% - 30	1.7% - 1

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 11



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

En la gráfica anterior se observa que el 46.6% considera que al trabajar en equipo con sus compañeros, siempre comparten los mismos objetivos, mientras que el 51.7% a veces y el 1.7% nunca consideran que nunca comparten los mismos objetivos.

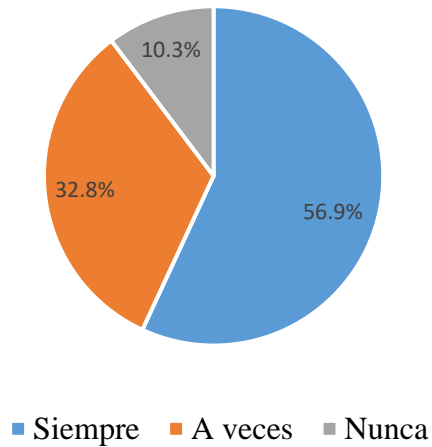
12. Al trabajar alguna actividad en equipo, existe una jerarquía profesional que determina la forma de trabajar:

Tabla núm. 12

Siempre	A veces	Nunca
56.9% - 33	32.8% - 19	10.3% - 6

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 12



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que el 56.9% considera que al trabajar alguna actividad en equipo, siempre existe una jerarquía profesional que determina la forma de trabajar. Mientras que el 32.8% determina que a veces existe dicha jerarquía y el 10.3% evidencia que nunca existe una jerarquía en la forma de trabajar.

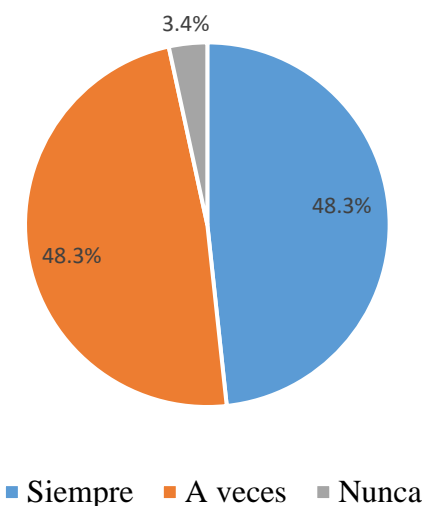
13. Cuando se presentan problemas en el quehacer educativo, se resuelven en conjunto:

Tabla núm. 13

Siempre	A veces	Nunca
48.3% - 28	48.3% - 28	3.4% - 2

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 13



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

Los docentes consideran que cuando se presentan problemas en el quehacer educativo, siempre se resuelven en conjunto, en un porcentaje de 48.3%, asimismo, a veces se resuelven en conjunto en un 48.3% y nunca en 3.4%.

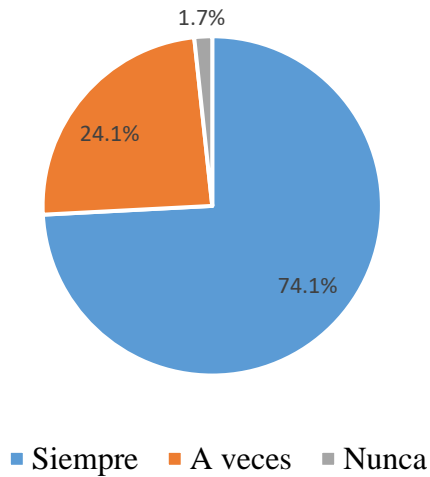
14. Considera que sus compañeros poseen conocimientos, habilidades y actitudes para trabajar en equipo:

Tabla núm. 14

Siempre	A veces	Nunca
74.1% - 43	24.1% - 14	1.7% - 1

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 14



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

El 74.1% de los docentes considera que sus compañeros siempre poseen conocimientos, habilidades y actitudes para trabajar en equipo, el 24.1% expresa que a veces y el 1.7% que nunca las poseen al trabajar en equipo.

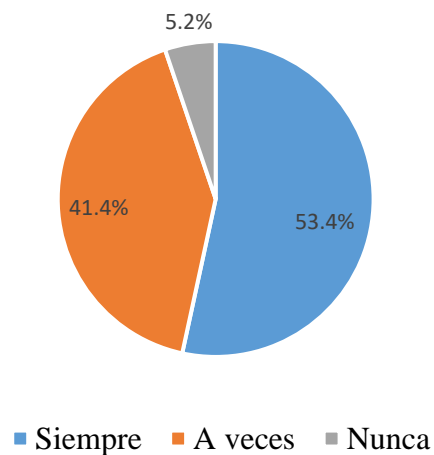
15. Al trabajar con sus compañeros, los intereses individuales se hacen a un lado para el bien común:

Tabla núm. 15

Siempre	A veces	Nunca
53.4% - 31	41.4% - 24	5.2% - 3

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 15



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

El 53.4% siempre hace a un lado los intereses individuales para el bien común, mientras que el 41.4% a veces al trabajar con sus compañeros los hacen a un lado y en una minoría con el 5.3% nunca hacen a un lado sus intereses individuales.

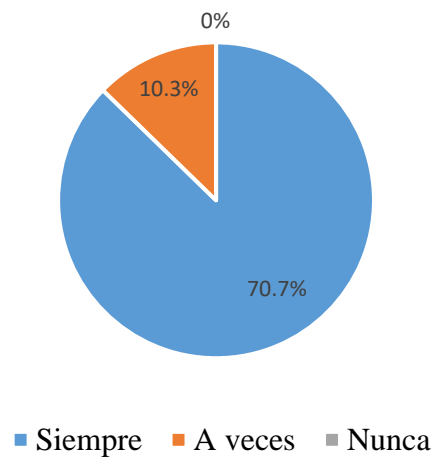
16. Cuando trabajan en equipo, cada integrante desarrolla la tarea que le corresponde:

Tabla núm. 16

Siempre	A veces	Nunca
70.7% - 41	29.3% - 17	0% - 0

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 16



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

Al trabajar en equipo cada integrante siempre desarrolla la tarea que le corresponde en un 70.7% y a veces en un 29.3%.

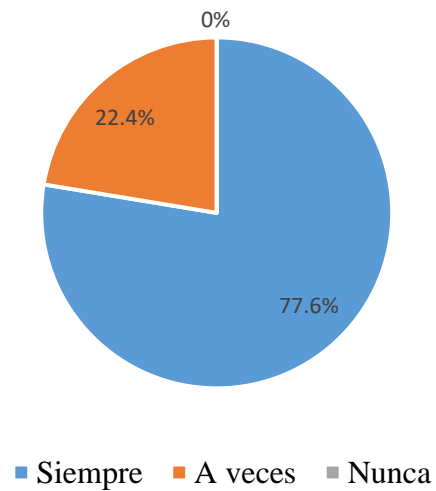
17. Obtienen resultados satisfactorios cuando trabajan en equipo:

Tabla núm. 17

Siempre	A veces	Nunca
77.6% - 45	22.4% - 13	0% - 0

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 17



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

Según la gráfica anterior el 77.6% afirma que siempre se obtienen resultados satisfactorios al trabajar en equipo, mientras que el 22.4% considera que a veces se obtienen resultados.

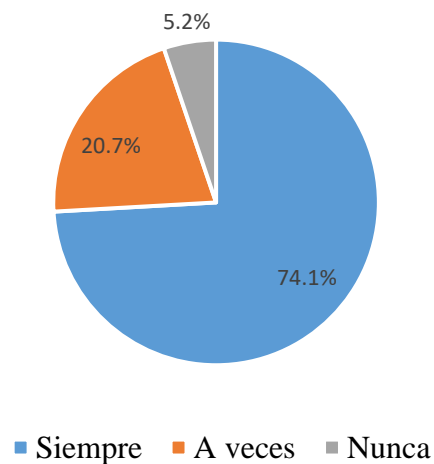
18. Cuando se cometen errores dentro del equipo, existe un aprendizaje de los mismos:

Tabla núm. 18

Siempre	A veces	Nunca
74.1% - 43	20.7% - 12	5.2% - 3

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 18



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

Cuando se cometen errores dentro del equipo, el 74.1% considera que siempre existe un aprendizaje de los mismos, el 20.7% a veces tiene un aprendizaje de los errores dentro del equipo y el 5.2% considera que nunca existe un aprendizaje.

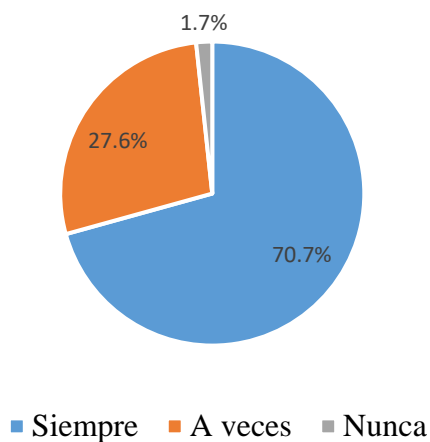
19. Cada éxito se celebra en equipo:

Tabla núm. 19

Siempre	A veces	Nunca
70.7% - 41	27.6% - 16	1.7% - 1

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 19



Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

El 70.7% siempre celebra cada éxito en equipo, mientras que el 27.6% a veces realiza la celebración en equipo y el 1.7% nunca celebra cada éxito.

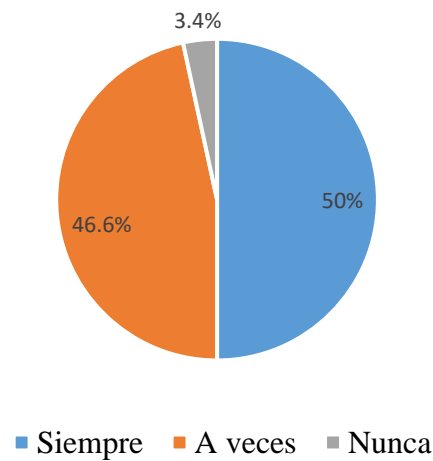
20. Considera que cada miembro del equipo, tiene claras sus responsabilidades:

Tabla núm. 20

Siempre	A veces	Nunca
50% - 29	46.6% - 27	3.4% - 2

Fuente: trabajo de campo 2020.

Gráfica núm. 20

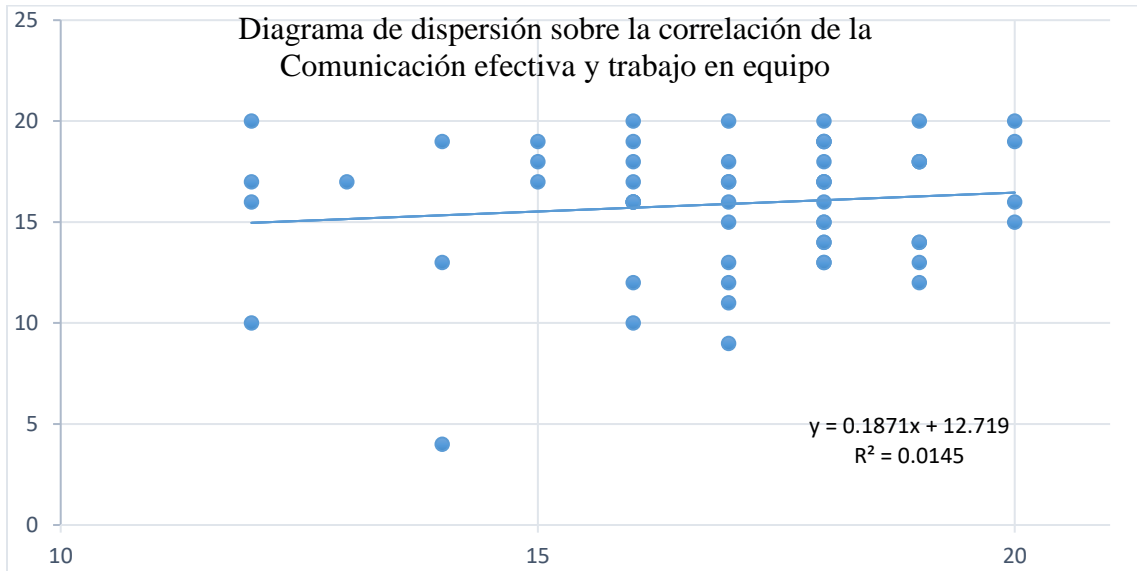


Fuente: trabajo de campo 2020.

Interpretación:

Los docentes consideran en un 50% que cada miembro del equipo siempre tiene claras sus responsabilidades, a veces en un 46.6% y nunca tienen claras sus responsabilidades en un 3.4%.

Gráfica núm. 21



Fuente: trabajo de campo 2020.

Las variables actúan de forma proporcional, ya que tienen una correlación de 0.18 lo cual es mayor a cero, es decir que sí la comunicación efectiva va en aumento, de igual forma el trabajo en equipo y viceversa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los centros educativos son una comunidad en donde el equipo directivo, administrativo y docente comparten objetivos que se deben trabajar en conjunto, cada miembro debe diferenciar las funciones que se le han delegado y expresarlo por medio del diálogo. Cuando en la institución existe una buena comunicación se evitan los malos entendidos, cada uno tiene delimitadas sus responsabilidades y las desarrolla de forma efectiva, aunado a ello ofrecen mejores resultados del rol que les corresponde. Sin embargo, cuando no se desarrolla la comunicación efectiva al trabajar en equipo, genera inconvenientes al no dar a entender el mensaje correcto y no se asume con rigurosidad este conflicto en el que pareciera que cada uno trabaja a su manera, sin ver el beneficio de los demás. Esto no permite la participación activa, la cual ayuda a tener un ambiente armonioso y de esta forma no se logran los objetivos que han sido planteados por las autoridades educativas. Ante esta situación, se planteó el siguiente objetivo, determinar la relación que tiene la comunicación efectiva con el trabajo en equipo de los docentes de los Colegios de la zona 1 del departamento de Huehuetenango.

Los resultados obtenidos en la presente investigación son los que se describen a continuación:

Según la gráfica número 4, llama la atención en los docentes que en un 51.7% a veces varían el volumen de la voz para evitar la monotonía al hablar con sus compañeros. Respecto a esto, Ochoa (2019) sostiene la necesidad de cuidar la manera en que se dan los mensajes, el tono o volumen de la voz, así como el lenguaje corporal para el fortalecimiento de las habilidades comunicativas. Por lo tanto, se deduce en los docentes que no aplican totalmente el aspecto antes mencionado, el cual es importante, pues permite la comprensión del mensaje que se desea transmitir de forma variada en cuanto al lenguaje, de igual forma se considera indispensable para evitar la monotonía, aplicar diferentes estrategias en las expresiones de la voz, tanto a los conocimientos previos, como a los nuevos conceptos que se adquieren en la comunicación que se entabla a diario.

Asimismo, en la gráfica número 10 se observa que el 89.7% de los docentes afirman utilizar palabras fáciles de pronunciar y escuchar con sus compañeros docentes, mientras el 10.3% considera que a veces las utilizan, por eso llama la atención que la mayoría aplica este aspecto,

pero no en su totalidad. Gonzáles (2015) sostiene que lo importante en la comunicación para ser efectiva es utilizar un lenguaje sencillo, el cual es clave para plantear de forma correcta las ideas en una conversación puesto que permite darle lucidez a las palabras que se expresan en ese momento y así dar a conocer el punto central. Por lo anterior, se recomienda a los docentes que utilicen palabras de fácil comprensión en sus conversaciones, de igual forma mejorar la dicción y el conocimiento general de las palabras.

Del mismo modo, resulta llamativa la gráfica número 11, en donde el 51.7% afirma que al trabajar en equipo a veces comparten los mismos objetivos, mientras que el 46.6% considera que siempre, es decir, la mayoría de docentes no aplica este aspecto en el quehacer educativo. Sanchinelli (2018) postula lo indispensable de poder delegar funciones en el trabajo en equipo, ya que esto enlaza la forma en que las personas puedan sentirse, asimismo, se debe tomar en cuenta que cada persona tiene sentimientos y pensamientos diferentes, pero encaminados hacia un mismo objetivo puede dar resultados significativos para el desarrollo de la empresa en donde labora. Aunado a ello es importante dar realce al beneficio que da a la institución educativa la sinergia de los miembros del equipo para alcanzar los objetivos planteados y también que cada uno desarrolle con rigurosidad la responsabilidad que le corresponde, siendo tolerante y activo en el proceso que conlleva relacionarse con sus compañeros y luchar por las metas en común que plantea la institución educativa.

En la gráfica número 20, se observa claramente que un 50% de los docentes afirman que cada miembro del equipo tiene claras sus responsabilidades y el resto de porcentaje a veces, por lo tanto, llama la atención que cada integrante debe tener claro el rol que le corresponde, sin embargo, no es el caso de dichos resultados. Por lo anterior, Bonals (2013) considera que en las instituciones se deben compartir responsabilidades para conseguir las transformaciones que se desean observar en la práctica educativa, lo cual conlleva una serie de gestiones que beneficien a los miembros del equipo. Se hace hincapié en que cada docente tiene obligaciones y compromisos que cumplir por ser parte de un centro educativo, pero es importante tenerlas claras para poder llevarlas a cabo y así desarrollar con efectividad cada tarea que le ha sido asignada al trabajar con sus compañeros.

Al trabajar en equipo se deben hacer a un lado los intereses individuales, esto para lograr el bien común, a través de los resultados obtenidos en la gráfica número 15 un 53.4% expresa que siempre aplica este aspecto y un 5.2% nunca. Ante esto Balmon (2015) afirma que la capacidad de trabajar en equipo es una destreza que se desarrolla en un grupo para poder colaborar de forma profesional y así alcanzar una meta en común sin darle prioridad a las metas individuales. Por lo tanto, los docentes deben tomar en cuenta lo mencionado anteriormente y así potencializar los intereses grupales que ayuden a la comunidad educativa en general.

Los problemas en el quehacer educativo siempre se presentan, sin embargo, los resultados de la gráfica 13 expresan en un 48.3% que a veces lo resuelve en conjunto, es decir que esta interrogante afecta a la mayoría del personal docente. Por lo anterior Gan & Triginé (2012) consideran que se deben valorar los criterios concretos que permiten el enfoque en el ámbito de trabajo y para ello los problemas que se presenten en el equipo deben solucionarse en conjunto. Se asume como factor indispensable el buscar soluciones significativas ante los problemas que se presentan en el quehacer educativo, los docentes aseguran la eficacia en su trabajo al conversar con sus compañeros sobre los inconvenientes que se presenten, aunado a ello se debe analizar cada situación y encontrar una solución que sea de beneficio para todos.

Es llamativo en los resultados de la gráfica número 14, que un 74.1% afirman que sus compañeros poseen habilidades, conocimientos y habilidades al trabajar en equipo, esto se identifica en la mayoría de actividades que desarrollan en el quehacer educativo. Por su parte Forbes (2019) argumenta que un equipo de trabajo capacitado genera un entorno laboral donde los integrantes del equipo liberan todo su potencial y dan lo mejor de sí mismos, pero, para lograrlo, hay que orientarlos a desarrollar y fortalecer las competencias de cada uno de los empleados, lo cual consiste en la suma de conocimientos, habilidades, y aptitudes en el puesto de trabajo. Por lo anterior se determina estos aspectos importantes en el personal que labora en las instituciones educativas, ya que cada docente debe estimular sus conocimientos, esto en el área profesional, preparándose con saberes que aportaran al grupo un aprendizaje significativo, las aptitudes que son innatas y que cada uno desarrolla según su contexto, lo cual se convierte en habilidades que conllevan al éxito de un equipo.

Otro dato curioso en la investigación se ve reflejada en la gráfica número 21, la cual corresponde a un diagrama de correlación, en donde los resultados de las encuestas actúan de forma directamente proporcional con 0.12 de tendencia, esto indica que mientras la comunicación efectiva aumente, también el trabajo en equipo lo hará, por lo que se determina una correlación positiva. Ante esto Rodas (2017) afirma que existe relación entre las variables mencionadas anteriormente, puesto que reconoce el flujo de información vital para el buen desempeño de los colaboradores en sus diferentes funciones y añade que se debe fortalecer la comunicación en la institución a manera que sea más fluida y efectiva a través de un plan de mejoramiento por medio de distintas ideas que deben gestionarse e implementarse, con el fin de identificar la importancia de la transferencia de información para reforzar el trabajo en equipo. Respecto a esto, se considera que la comunicación efectiva es indispensable en los centros educativos, ya que tiene una estrecha relación con la productividad en el trabajo en equipo, estos resultados están orientados a docentes, directivos, administrativos y a la comunidad educativa en general, esto para mantener una comunicación clara, sencilla y efectiva en los centros educativos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó en los docentes que laboran en los colegios de la zona 1 de Huehuetenango, la relación entre la comunicación efectiva con el trabajo en equipo que desempeñan en los centros educativos, se considera importante para que cada uno desarrolle las funciones que les corresponde, esto por el bien común para alcanzar los objetivos propuestos.
2. Las pautas que los docentes deben reforzar al comunicarse con sus compañeros son hablar en un tiempo adecuado, agregar expresiones a la voz y utilizar un lenguaje sencillo para que el mensaje sea comprendido, ante esto se asevera que en las conversaciones que el personal docente tiene a diario no se dominan estas pautas, pero sin embargo no afectan significativamente al trabajar en equipo.
3. Los docentes evidencian cierta debilidad en los criterios que requiere el trabajo en equipo, tales como el dejar a un lado los intereses personales, compartir los mismos objetivos y resolver en conjunto los problemas que se presentan en el quehacer educativo, los cuales son indispensables para alcanzar su máximo potencial como profesionales.
4. La conexión del trabajo en equipo en los docentes se ve reflejado en la comunicación efectiva que tienen entre sí, es decir que las actividades que realizan como parte de un equipo se llevan a cabo con éxito cuando las instrucciones son dadas de forma correcta, aunado a ello cuando se delega las responsabilidades claras por medio del diálogo.
5. La comunicación efectiva facilita la comprensión de instrucciones, mensajes e información en general entre los docentes, mientras que el trabajo en equipo requiere de esfuerzo en conjunto para llevar a cabo las actividades, cada variable tiene diferente función, pero al unir las generan la productividad de las metas que la institución posee.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los centros educativos les corresponde propiciar espacios de capacitación, en donde los docentes desarrollen sus habilidades lingüísticas y así logren alcanzar la comunicación efectiva, lo cual les permitirá trabajar en equipo sin ningún inconveniente para fortalecer la fluidez oral del personal al comunicarse entre sí.
2. Los coordinadores educativos deben brindar talleres con énfasis en el lenguaje que se debe utilizar al hablar entre docentes para alcanzar la comunicación efectiva, pueden generar bloques de técnicas y herramientas que faciliten el proceso de intercambiar información mientras los docentes conviven en el mismo espacio institucional.
3. El equipo directivo debe generar reuniones parcialmente organizadas, en donde el personal docente y administrativo pueda expresar los problemas que se presentan en su labor, de esta forma los podrán resolver en equipo y así compartir los mismos objetivos en pro de la mejora educativa.
4. Los docentes al trabajar en equipo deben dar instrucciones claras para que no se pierda el mensaje que se desea transmitir, para ello pueden organizar una comisión que delegue responsabilidades y apoye a los demás en las actividades que tienen planificadas en la institución, los encargados deben conocer las fortalezas y debilidades de sus compañeros para lograr el éxito educativo.
5. Los Colegios deben tomar en cuenta la importancia de la comunicación efectiva que el personal docente y administrativo debe aplicar en sus conversaciones rutinarias, ya que esto permitirá desarrollar con eficacia el trabajo en equipo para obtener mejores resultados y una educación de calidad.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011) *Trabajo en equipo*. España: ESIC.
- Aguilar, H. (2016) *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Guatemala: Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Descargado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Anzorena, O. (2013) *El arte de comunicarnos, conceptos y técnicas para una comunicación interpersonal efectiva*. Argentina: LEA S.A.
- Asencio, A. (2018) *El trabajo en equipo*. España: Elearning S.L.
- Balmón, M. (2015) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Paraninfo S.A.
- Bonals, J. (2013) *La práctica del trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona: GRAO de IRIF S. L.
- Cabrera, C. (2013). *Propuesta de modelo estratégico de comunicación efectiva para optimizar el flujo interno de información en las empresas del estado venezolano*. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo Venezuela. Recuperada de: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1019/1/D.Cabrera.pdf>
- Casado, B. (2010) *Manual de comunicación eficaz*. Madrid: CEP S.L.
- De la cruz, L. (2014) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Ministerio de educación, cultura y deporte.
- Díaz, S. (2014). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>
- Fernández, L. (2016) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Logroño: Tutor Formación.
- Forbes, M. (2019) *Por qué es importante la capacitación en el trabajo en equipo*. Prensa Libre domingo. Recuperado de: <https://www.prensalibre.com/economia/por-que-es-importante-la-capacitacion-para-el-equipo-de-trabajo/>

- Gan, F. & Triginé, J. (2012) *Trabajo en equipo*. España: Díaz de Santos.
- Gonzales, K. (2015) *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar Guatemala. Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- González, S. (2015). *El ABC de la comunicación efectiva*. México D.F.: Grupo Nelson.
- Guillen, M. (2012) *Equipos de trabajo*. España: Díaz de Santos.
- Hernández, J. (2017). *Trabajo en equipo de medianas empresas que fabrican productos de aluminio*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrzd/2017/01/01/Hernandez-Jorge.pdf>
- Juárez, C. (2017). Factores que condicionan la comunicación efectiva entre maestros y alumnos en el nivel bachillerato. (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/83/Juarez-Cesar.pdf>
- Lablanca, I. (2014) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Ministerio de educación, cultura y deportes.
- Laredo, G. (2014) *Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes*. Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres de Perú. Volumen 5 (no. 1) pp. 35-48. Recuperado de: http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/1654/sme_v5n1_art3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llinas H & Rojas C, (2017) *Estadística descriptiva descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Décimo tercera reimpresión. Colombia: Universidad del Norte.
- López, F. (2016) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Logroño: Tutor Formación.
- Madriz, L. (2013) *Comunicación efectiva como estrategia didáctica para potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje*. *Educare*. Vol. 17. (No.1). Recuperado de: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/1073>
- Martín, F. (2011) *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. 2ª. ed. España: Centro de Investigaciones sociológicas.

- Moreno, L. (2009) *Comunicación efectiva para el logro de una visión*. Cultura Científica y Tecnológica. Vol. 6, (No. 32), pp. 5-17. Recuperado de: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/333/315>
- Ochoa, A. (2019) *Comunicación efectiva y comportamiento organizacional*. Guatemala: Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/seol/2019/05/43/Ochoa-Maria.pdf>
- Poveda, S. (2016) *Incidencia del manejo de las emociones de los administradores en la comunicación efectiva durante momentos de crisis en unidades educativas*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Samboron, Colombia. Recuperada de: http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1821/1/Art%c3%adculo%20Acad%c3%a9mico_Velarde%20Haramuniz%20Ma%20Bel%c3%a9n.pdf
- Rey, G. (2018) *Comunicación láser, herramientas para una comunicación efectiva*. Primera Edición. Uruguay: Penguin Random House.
- Rodas, E. (2017) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
- Rosado, M. (2019) *Hacia una comunicación efectiva*. Revista cubana de educación superior. Vol. 38 (no.2). Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v38n2/0257-4314-rces-38-02-e6.pdf>
- Sanchinelli, B. (2018) *Las emociones y el trabajo en equipo*. Prensa libre domingo. Recuperado de: <https://www.prensalibre.com/opinion/las-emociones-y-el-trabajo-en-equipo/>
- Traverso, P. (2017) *La comunicación efectiva como elemento de éxito en los negocios*. Ecuador: Ecotec.

ANEXOS

Campus de Quetzaltenango

Licenciatura en Pedagogía con Orientación

en Administración y Evaluación Educativas



Estimado docente, a continuación se le presenta una encuesta, la cual tiene como objetivo recaudar información sobre el tema “trabajo en equipo”, cabe mencionar que las respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos.

Instrucciones: lea detenidamente cada ítem, según su experiencia y criterio docente, seleccione la respuesta que considere adecuada.

Género:

- Masculino
- Femenino

Edad:

- Menor de 19
- Entre 20 y 29
- Entre 30 y 39
- Entre 40 y 49
- Mayor de 50

1. Considera que al trabajar en equipo con sus compañeros, comparten los mismos objetivos:

- Siempre A veces Nunca

2. Al trabajar alguna actividad en equipo, existe una jerarquía profesional que determina la forma de trabajar:

- Siempre A veces Nunca

3. Cuando se presentan problema en el quehacer educativo, se resuelven en conjunto:
- Siempre A veces Nunca
4. Considera que sus compañeros poseen conocimientos, habilidades y actitudes para trabajar en equipo:
- Siempre A veces Nunca
5. Al trabajar con sus compañeros, los intereses individuales se hacen a un lado para el bien común:
- Siempre A veces Nunca
6. Cuando trabajan en equipo, cada integrante desarrolla la tarea que le corresponde:
- Siempre A veces Nunca
7. Obtienen resultados satisfactorios cuando trabajan en equipo:
- Siempre A veces Nunca
8. Cuando se cometen errores dentro del equipo, existe un aprendizaje de los mismos:
- Siempre A veces Nunca
9. Cada éxito se celebra en equipo:
- Siempre A veces Nunca
10. Considera que cada miembro del equipo, tiene claras sus responsabilidades:
- Siempre A veces Nunca

¿Por qué considera importante que los docentes trabajen en equipo dentro de la institución?

Muchas gracias por su colaboración al responder esta encuesta.

Encuesta núm. 2

Campus de Quetzaltenango

Licenciatura en Pedagogía con Orientación

en Administración y Evaluación Educativas



Estimado docente, a continuación se le presenta una encuesta, la cual tiene como objetivo recaudar información sobre el tema “comunicación efectiva”, cabe mencionar que las respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos.

Instrucciones: lea detenidamente cada ítem, según su experiencia y criterio docente seleccione la respuesta que considere adecuada.

Género:

- Masculino
 Femenino

Edad:

- Menor de 19
 Entre 20 y 29
 Entre 30 y 39
 Entre 40 y 49
 Mayor de 50

1. Al hablar con sus compañeros de trabajo, considera que lo hacen en un tiempo adecuado:

- Siempre A veces Nunca

2. Sus compañeros se preocupan por pronunciar correctamente las palabras:

- Siempre A veces Nunca

3. Considera que la sonoridad del ambiente influye en la comunicación:

- Siempre A veces Nunca

4. Cuando sus compañeros hablan, varían el volumen de la voz, esto para evitar la monotonía:
 Siempre A veces Nunca
5. Cuando se comunican entre docentes, utilizan los recursos de expresión de la voz:
 Siempre A veces Nunca
6. Al dar una sugerencia, una indicación o un comentario lo hacen con la voz firme:
 Siempre A veces Nunca
7. Al hablar, marcan las pausas necesarias en sus conversaciones para que se comprenda el mensaje:
 Siempre A veces Nunca
8. Sus compañeros al conversar mantienen el volumen adecuado en la voz sin reducirlo al final
 Siempre A veces Nunca
9. Sus compañeros se comunican con un lenguaje adecuado para que el mensaje sea comprendido por los demás:
 Siempre A veces Nunca
10. Utilizan palabras fáciles de pronunciar y escuchar con sus compañeros docentes:
 Siempre A veces Nunca

Según su experiencia laboral, que recomendaciones le da a la comunidad educativa para mejorar la comunicación efectiva de los docentes:

¿Qué aspectos negativos ha encontrado, en la falta de comunicación efectiva al trabajar en equipo con sus compañeros docentes?

Muchas gracias por su colaboración al responder esta encuesta.