



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Comunicación Organizacional y trabajo en equipo en docentes de
instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Crisostomo Reymundo, Roger Pablo (ORCID: 0000-0002-6410-7443)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima- Perú

2019

Dedicatoria

Dedicarlo a Dios por todo, por haber permitido cumplir este objetivo

Dedicarlo a mis padres por su inmenso cariño, por sus fortalezas en todo momento, por ser mis guías y brindándome en todo momento consejos a seguir.

Dedicarlo a mi hermana Deysi por su esfuerzo y apoyo incondicional en todo momento.

Esto es para ustedes.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y mis hermanos por el apoyo incondicional durante estos años académicos, Gracias por darme la libertad de desenvolverme como ser humano

A mi amigo Kevin por su apoyo desde el inicio de esta carrera. Agradecimiento especial a los profesores y a mi asesor por sus enseñanzas y por sus conocimientos brindados.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a)..... Crisostomo Reymundo, Roger Pallas
 cuyo título es:..... Comunicación organizacional y trabajo en
 equipo en docentes de instituciones educativas públicas
 del distrito de Los Olivos, 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
 Trece(letras).

Lima, 28 de Agosto del 2019.

.....
 PRESIDENTE

Barboza Zelada, Luis Alberto

.....
 SECRETARIO

Manrique Tapia, César Raúl

.....
 YOCAL

Chero Ballón, Elizabeth Sonia

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Roger Pablo, Crisostomo Reymundo estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 70786537, con la tesis titulada “Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 23 de agosto del 2019



Roger Pablo, Crisostomo Reymundo

DNI: 707865

índice

	pag
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de las variables	14
2.3 Población, muestra y muestreo	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	23
2.5 Métodos de análisis de datos	23
2.6 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación de tipo correlacional, tuvo como objetivo determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019. Utilizando los instrumentos de comunicación organización (ECO-E) de Elmer Enríquez Castillo y el cuestionario de comportamiento eficaces en los equipos de trabajo de Philip Harris adaptada por tomas Bonavia, Molina y Puchol. El piloto estuvo conformado por 80 docentes donde se pudo obtener la confiabilidad de los instrumentos. Así mismo la muestra de la investigación fue de 297 docentes de ambos géneros. Obtenido por un muestreo probabilístico, los estadísticos utilizados fueron estadísticos descriptivos, además se utilizó la validación de juicio de expertos para los instrumentos mediante la V. Aiken donde todos los ítems dieron como resultado un puntaje mayor a 0.80. De acuerdo a los resultados obtenidos se aprecia que existe relación significativa positiva entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2019 ($Rho = ,576^{**}$ P,000).

Palabras clave: comunicación organizacional, trabajo en equipo en docentes, correlación

ABSTRACT

The purpose of this correlational investigation was to determine the relationship between organizational communication and teamwork in teachers of public educational institutions in Los Olivos, 2019. Using the communication instruments organization (ECO-E) of Elmer Enriquez Castillo and the questionnaire of effective behavior in the work teams of Philip Harris adapted by shots Bonavia, Molina and Puchol. The pilot was made up of 80 teachers where the reliability of the instruments could be obtained, also the sample of the research was 297 teachers of both genders. Obtained by a probabilistic sampling, the statistics used were descriptive statistics, in addition the validation of expert judgment for the instruments was used by V. Aiken where all the items resulted in a score greater than 0.80. According to the results obtained, appreciate that there is a significant positive relationship between organizational communication and teamwork in teachers of the public educational institutions of the Los Olivos district, 2019 (Rho= ,576** P,000).

Keywords: organizational communication, teamwork in teachers, correlation

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las investigaciones realizadas en el entorno de la organización no se están enfocando en desarrollar la gestión educativa de los factores humanos en donde se encuentra el componente de comunicación organizacional, siendo un elemento primordial en las relaciones humanas para comprender los métodos en una organización o institución. Por ello es fundamental poder desarrollar la productividad dentro de esta área, puesto que está relacionado de manera directa con la función que ejercen los docentes. Además las organizaciones están dando mayor importancia al proceso en dirección al ser humano debido a que las investigaciones afirman que trabajar el tema de trabajo en equipo genera un alto nivel de rendimiento por ello, Según Rodríguez (2008) indica que la comunicación organizacional se busca alcanzar la eficiencia en la organización siendo parte fundamental los canales y responsabilidades entre los colaboradores y superiores en donde ocurre la información formal, logrando con esto un alto rendimiento en la empresa (p.167).

Dentro de la categoría internacional la asociación de directivos de comunicación (2010) indica en el periodo del 2010 dando a conocer nueve de diez corporaciones de España contó con una sección de comunicación, así mismo menciona que 1 de 2 tiene a disposición un programa de comunicación internamente organizacional y la comunicación se han incorporado con potencia en las corporaciones de comunicación.

En cuanto a la categoría latinoamericana, la investigación realizada por Rodríguez, Gonzales & Castillo (2013) la revista civilar (E&E) en caracterización de la comunicación organizacional en las medianas empresas de la ciudad de Sogamoso, refiere sobre la importancia de la comunicación organizacional obteniendo como resultado 81% de formar valorativa, mientras que el 19% no valora la importancia de la empresa, por otro lado en cuanto a la gestión de la comunicación organizacional, arrojó como resultado que el 96% empiezan de forma correcta en la gestión de comunicación organizacional y además el otro el 4% revela que no es un componente importante.

A nivel nacional, la realidad que se afronta en el contexto laboral no se encuentra en condiciones aptas, afectando de manera directa el trato que reciben los colaboradores por personas superiores. Por ello Churasi (2014) en su investigación en comparación entre la gestión educativa percibida y la comunicación organizacional en las instituciones

educativas, se halló que el 52.5% de profesores considera aceptable la comunicación, mientras que el 34.2% señala que es adecuado y el 13.3% manifiesta que es inadecuado.

Las investigaciones afirman que la comunicación organizacional es una variable trascendental dentro de las empresas dado que de esta dependen otras variables tales como el trabajo en equipo definido por Ballenato. (2005, p.23). Define que el trabajo en equipo este compuesto por una variedad de personas que se acoplan entre sí, con un cierto nivel de vínculo que guían con empeño a un objetivo que tienden a estructurarse y organizarse.

Según estudios realizados por Jacques (2014) en Randstad workmonitor en su investigación ¿sabemos trabajar en equipo? Indica que el estudio llevado a cabo en Holanda (2003) refiere que en el año 2014 los equipos que trabajan obtienen mejores resultados adquiriendo un 78% a favor, mientras el 22% en contra, así mismo en las organizaciones necesitan promover más el trabajo en equipo lo cual los resultados fueron 80% favorable y un 20% no favorable.

A nivel de Latinoamérica el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) refiere que el análisis de la demanda de capacidades laborales en Argentina al 2020 ocupara en primer lugar el trabajo en equipo 15.7% en segundo lugar manejo de herramientas digitales 10.2%, en tercer lugar, gestión de calidad 8.8%.

Bayona y Heredia (2012) en su investigación sobre efectividad en equipo de trabajo en Colombia, se encontró en los equipos de trabajo que no se acoplan de manera adecuada ya que no se relacionan y no siguen los límites planteados, además la productividad a seguir en grupos se centra principalmente en la producción, dejando de lado el método de grupo.

A nivel Nacional, Blanco (2016) en su estudio de clima organizacional y trabajo en equipo en el departamento de Ancash, halló que existe relación entre las variables, a mayor exista un clima en la organización se obtendrá una eficiencia alta en trabajo en equipo. Manifestando que el 58% de los trabajan en equipo lo califica como favorable, mientras que el 39% de forma regular y solo el 3% refiere que es malo. Considerando los problemas más recurrentes en una organización es la comunicación, afectando esto en el trabajo en equipo, por ello para obtener una alta calidad en las instituciones educativas publicas radica en desarrollar a los docentes una comunicación adecuada. la actual investigación

busca determinar si existe relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Los Olivos, 2019.

En los antecedentes internacionales hallados y considerados para esta investigación se encuentra a Hernández (2014) ejecutó su estudio de investigación tipo exploratorio-descriptivo con el objetivo de analizar la comunicación organizacional y la relación con los procesos escolares en la escuela pública de Bogotá, lo cual usó un diseño de exploración mixto a través de dos estrategias: la primera una prueba semiestructurada y la verificación entre los equipos. Los resultados permitieron observar que existe una relación estrecha entre insatisfacción de los profesores por problemas en el intercambio de información dentro de la organización y debilitación en el proceso del mando directivo.

Cantón y García (2014) llevó a cabo su investigación realizada sobre la comunicación en instituciones educativas de Argentina, empleando citas bibliográficas sobre la comunicación ejecutando el estudio de caso, utilizando la entrevista, observación, análisis y aplicación de un cuestionario. Llegando a emplear métodos cualitativos como cuantitativos, obteniendo resultados favorables de categoría promedio sobre la comunicación en el centro de estudio.

Díaz (2014) realizó su estudio de tipo descriptivo, el objetivo fue determinar la influencia de la comunicación organizacional y el trabajo en equipo entre los jefes y los trabajadores de una casa de estudios superiores en Quetzaltenango. La muestra estuvo formada por 45 colaboradores entre la edad de 17 y 77. El instrumento empleado es de tipo Likert de 33 preguntas. Los resultados arrojaron que existe influencia positiva en la comunicación y trabajo en equipo, existiendo una adecuada correlación entre docentes y jefes.

İnce y Gül (2011), llevó a cabo su investigación de relación entre comunicación organizacional y la percepción en colaboradores sobre la dirección provincial aliados en Turquía, llegó a determinar que no existe desigualdad significativa con el estado civil, género y edad, en cuanto a la relación con la comunicación se evidenció esta conclusión: Relación de estado civil y comunicación organizacional, siendo el grado significativo de $p = 0,247$. correlación de género y comunicación organizacional, siendo el grado significativo de $p = 0,278$. correlación mediante la edad y comunicación organizacional, siendo el grado significativo de $p = 0,740$.

Barrios, Fajardo, Nova, Rojas y Castillo (2014) ejecutó su investigación sobre el aula, un escenario para trabajar en equipo con docentes en instituciones del centro San Luis Gonzaga. Se llegó a trabajar con 30 docentes y alumnos empleando cuestionarios y métodos descriptivos y teóricos. Consiguiendo resaltar la productividad, el liderazgo y la buena relación que habita en la organización.

Balarezo (2014), ejecutó su investigación de forma técnica al problema existente llegando a elaborar su propio diseño con el objetivo de identificar la comunicación organizacional en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, donde la muestra estaba conformada entre 30 colaboradores, obteniendo como dato final que la comunicación en la organización afecta de manera directa sobre la escasa producción de la empresa. Finalizando la investigación se evidencia problemas en la comunicación dentro de la organización que influye en el momento de coordinar con las labores de los trabajadores.

Los antecedentes nacionales considerados en esta investigación tenemos a Miranda (2018) realizó su investigación tipo cuantitativo de diseño causal enfocándose en el modelo hipotético deductivo con la finalidad de conocer el nivel de influencia de Trabajo en equipo y Comunicación organizacional en el compromiso organizacional en docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima. La muestra se conformó con un total de 216 docentes. Se usó el instrumento de Miranda Guevara y para medir trabajo en equipo se usó el instrumento de Miranda Guevara. Se halló que trabajar en equipo influye de manera positiva en la comunicación dentro del compromiso organizacional en docentes. Haciendo un pequeño énfasis en los resultados que se acoplan en un 15% y el modelo explicado en un 22.4% mientras que el 72.1% no fueron objeto de estudio.

Guerrero y Ordaya (2018) llevó a cabo su investigación sobre trabajo en equipo y la relación con el desempeño del docente en centros educativos de Pampa, Huaraz. Siendo el estudio tipo correlacional, no experimental. Participando 60 docentes de forma no probabilística empleando el cuestionario de empowerment de Robles. Los resultados obtenidos, hallaron alta significancia relacionándose de manera directa el trabajo en equipo con el desempeño de los profesores, que si mejora una variable la otra también ha de mejorar.

Céspedes (2017) realizó su investigación teniendo con el propósito de identificar el vínculo entre la comunicación organizacional y el compromiso organizacional en docentes. Se usó la muestra con 102 profesores cuyas edades están dentro de 20 y 65. Para medir la comunicación se empleó un instrumento del autor de Portugal de comunicación organizacional y para evaluar el compromiso se usó la escala de Meyer y Allen sobre compromiso organizacional. El resultado obtenido señala que no se halló una correlación significativo y directo en cuanto a ambas variables. Por otro lado, se consiguió que las dimensiones de comunicación descendente y compromiso afectivo, se pudo evidenciar una relación negativa, siendo significativo y moderado ($r=0.292$). Asimismo, la comunicación en su totalidad con el compromiso afectivo hay relación negativa, significativo y moderado ($r=-0.237$).

Palma (2014) realizó su investigación tipo básico, descriptiva correlacional con la objetividad de comparar la relación de comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca. La muestra estuvo formada por 95 docentes. Los cuestionarios que se aplicaron fue el instrumento de comunicación organizacional de Lucho Palma con 22 preguntas y el cuestionario de trabajo en equipo de Lucho Palma con 28 ítems. Los resultados encontrados permitieron conocer que hay una relación positiva entre ambas variables. ($p= 0.000 < 0.01$; $Rho = 0.767^{**}$).

Robles y Huerta (2014) ejecutó su investigación tipo descriptivo correlacional con el propósito de conocer la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones públicas de nivel primario en la UGEL N 09 del distrito de Huacho. La muestra estuvo formada por 124. Se empleó el cuestionario de comunicación organizacional y trabajo en equipo por Robles y Huerta, de tal forma que se obtuvieron los resultados demostrando que se pudo hallar una relación eficaz entre las variables ya que la correlación de Spearman $Rho = 0,863$ siendo altamente significativa por el p valor ($p = 0,000 < 0,05$).

Arévalo y Veintemilla (2013) llevo a cabo su investigación tipo correlacional cuya finalidad es establecer Comunicación Interna y la gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Iquitos. La muestra estuvo formada por 56 (31 evaluados para la gestión en la organización) y (25 evaluados dentro de la comunicación en la

empresa). Los datos muestran sobre la Comunicación Interna en la Gestión Organizacional de 56 (100%) del personal directo, profesores y administradores de la Institución Educativa Primaria y Secundaria están a favor con 16.3 (52.7%) además la comunicación interna muestra una adecuada relación directa con la gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos.

En relación sobre la psicología organizacional Schein (1982) refiere que la psicología dentro de las empresas, identidad pública, comunidad y de salud es de ejecución de principios e investigaciones, donde la organización es la suma de integrantes que sistematizan de forma paralela los deberes, para en grupo poder alcanzar objetivos en común, mediante las designaciones de responsabilidades a cada integrante y así mismo existiendo una jerarquía de autoridad (p.8).

En las relaciones del ser humano, Gregor (1966) aportó una visión humanista enfocándose en las habilidades de las personas, y no como recurso en las organizaciones sobre sus necesidades. Brindando mayor relevancia a las funciones de los trabajadores, llevando a cabo un método más sensible con el entorno basándose principalmente en la confianza, en la mayor fluidez a través de los canales de comunicación sobre todo centrándose en el trabajador en los procesos de interacciones. Proponiendo la teoría X y la teoría Y, donde señala que la teoría X se centra en el seguimiento estrecho del trabajo, así como el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, mientras que en la teoría Y propicia el incentivo a los trabajadores mediante un ambiente participativo con la objetividad de poder lograr un desarrollo óptimo del ser humano.

Las definiciones relacionadas sobre la comunicación organizacional según Antología (2010) refiere que la comunicación dentro de la organización ocurre mediante los integrantes donde se establece métodos de intercambio a partir de ello se estipula las delegaciones, funciones y responsabilidades, es por ello que toda organización o institución debe enfocar dentro del margen de la organización un régimen de comunicación e información para que se pueda dinamizar los progresos a nivel interno (p.15).

Jones y George (2014) indica que la comunicación organizacional consiste en compartir mensajes entre dos o más personas, de esta manera todos los integrantes de las organizaciones elevarán su eficacia, su potencial y la calidad. Demostrando la habilidad

para responder a los clientes y en los procedimientos de innovación, de esta forma se obtendrá una ventaja intangible para la organización (p.569). De esta forma la comunicación se orienta a incentivar en desarrollar el ámbito organizacional, comprendiendo la cualidad de transmitir mensajes de manera interna y externa con la objetividad de alcanzar a desarrollar una calidad de comunicación entre la organización y el personal.

La comunicación cumple con las siguientes funciones según diversos autores como: Guardia (2009) menciona que la comunicación se desempeña dentro de las funciones del lenguaje clasificando en: pragmática, expresiva, apelativa, representativa, metalingüística con la finalidad de considerar los principios (pp.12-14).

Asimismo, Robbins y Judge (2009) señala que la comunicación ejerce cuatro principales funciones entorno a la organización: control, motivación, expresión emocional e información (pp. 351 – 352).

Control: la comunicación opera de diversas maneras para inspeccionar el desenvolvimiento de los miembros, lo cual la organización ejerce niveles o categorías y lineamiento de manera formal que se exige los trabajadores.

Motivación: la comunicación es un motor propulsor que va dirigido hacia la motivación para promover la producción porque se enfoca en los trabajadores lo que se debe hacer y lo que se puede llegar hacer para mejorar el rendimiento.

Expresión emocional: pa los colaboradores su grupo de trabajo es esencial siendo la parte fundamental de la comunicación, en donde se manifiesta sus sentimientos como fracasos, lo cual la interacción facilita un canal para conceder la carencia social.

Informativa: la comunicación ejerce un requisito fundamental a la hora de tomar decisiones, de esta forma se mostrará datos importantes acerca de la organización para identificar que trabajador a nivel personal o grupal necesita para la toma de decisiones a través de la transferencia de datos para saber las variantes de selección.

En cuanto al procesamiento de la comunicación según Robbins y Judge (2009) La comunicación debe seguir una sucesión de periodos con el objetivo de trasmitir un mensaje siendo las partes importantes de este modelo: emisor, codificación, el mensaje,

canal, decodificación, ruido y retroalimentación (p. 353).

El emisor: persona que empieza a dar una información al codificar una idea

Codificación: son aquellos que transmiten mediante señales o símbolos

Mensaje: es aquel resultado que se da a través de la codificación mediante el emisor, de tal manera cuando redactamos, la escritura es el mensaje, cuando hacemos gestos y usos de las extremidades corporales son el mensaje.

Canal: es el conducto por donde el mensaje se dirige o recorre, siendo seleccionado por el emisor tomando la decisión si usa el canal formal o informal que se enlazan con los deberes profesionales de los integrantes en la organización.

Receptor: es la persona o grupo a quienes van destinado el mensaje, uno de los primeros pasos es procurar descifrar los símbolos sabiendo y comprendiendo.

Ruido: presenta los obstáculos de la comunicación, desenfocando la transparencia del mensaje, además este proceso dificulta al proceso de percepción sobrecargando el mensaje o la información.

Retroalimentación: dentro de este proceso está el logro de la meta donde se transmite los mensajes lo cual era la intención desde el inicio, determinando si se logró la comprensión.

De tal manera Chiavenato (2000) Indica que en el proceso están presentes cinco elementos básicos en el proceso de la comunicación (p.88).

Emisor: persona que transmite o informa un mensaje hacia la otra persona, dirigido hacia un destino.

Transmisor: grupo que forma el comienzo del canal, de este modo recopila la información a través del mensaje enviado por la fuente para que sea apropiado y este en el canal de manera disponible.

Canal: es parte del núcleo que permite enlazar entre la fuente y el destino que están distanciadamente próximo

Receptor: equipo que se encuentra en el medio del canal y el destino, por ende, descifra la información para hacerlo más entendible hacia el destino.

Destino: persona o proceso hacia la persona que va dirigido el nuevo mensaje.

La importancia de la comunicación organizacional forma el intercambio de opiniones entre dos o más personas con la finalidad de concretar una idea en común, de la misma manera cuando el superior de la organización incentiva a sus colaboradores para incrementar la eficacia y la integridad mediante el uso de la innovación. Jones y George. (2014) Indica que tener una buena comunicación mejora el procesamiento con el objetivo de alcanzar los logros, también mejorando de forma efectiva la capacidad de responder a los colaboradores por ello los integrantes del equipo deben tener una adecuada relación con los mandos superiores de la misma manera informales de las responsabilidades que cada integrante tiene (p.570).

Mayoritariamente el tipo de comunicación o dialecto entre los varones y mujeres finalizan en que cada sujeto tiene su propia esencia y habilidad para relacionarse, de este modo integran sociolectos particulares que hacen difícil poder entender el mecanismo de información. Valero (2001, p. 7 - 8)

Además, la comunicación en un nivel adecuado permite impulsar la eficiencia, en donde los colaboradores tienen que actualizarse de forma general sobre las tendencias de la tecnología, para ello se ejecuta las capacitaciones de forma constante para lograr una efectividad de calidad en la organización (Jones y George, 2014, p.353).

Las dimensiones de la comunicación organizacional desde el punto de Golhaber (1990) indica que las etapas de la comunicación suceden de la siguiente manera (pp. 131-137).

Comunicación descendente: conlleva un conjunto de mensajes que son directamente dirigidos hacia los empleados. De la misma forma los integrantes de un alto nivel están encargados de eficiencia de las comunicaciones descendentes en dirección a los empleados. Esta comunicación lleva a procesar el orden estableciendo un ambiente adecuado generando optimización en las diferentes de la comunicación.

Comunicación ascendente: comprende los mensajes que circulan desde los empleados hasta los superiores, con la finalidad de realizar preguntas, generando la retroalimentación y posteriormente sugerencias. Esta etapa tiene la claridad de mejorar la moral y el comportamiento de los miembros ya que los mensajes que son agrupados son de eficiencia.

Comunicación horizontal: en esta etapa permite el cambio paralelo de información entre las personas que tienen el mismo rango dentro de la organización donde la información está relacionada de manera general con los deberes, con la resolución de problemas.

Así mismo, según Ansede (2010) menciona que cuando los mensajes son enviados a través de los canales para la organización, se emplea las redes formales donde existen tres fases de comunicación: comunicación descendente, ascendente y horizontal (pp.7-10).

Comunicación descendente: mediante esta fase fluye la información de responsabilidad, de superior hacia el subordinado relacionados con los objetivos, deberes, ordenes, política de la empresa, evaluación y motivación. Es por ello que lo problemas más recurrentes en esta etapa es la acumulación de información, la escasa confianza del trabajador.

Comunicación ascendente: está compuesto por los mensajes que son transmitidos e informados del subordinado hacia el superior. Esto implica el nivel de comprensión incentivando la moralidad de los integrantes con las conductas favorables y el acoplamiento del personal hacia la organización, incentivando a participar por medio de los colaboradores en el proceso de toma de decisión siempre cuando se requiera su intervención por parte del superior.

Comunicación horizontal: en esta etapa permite el cambio paralelo de información entre los seres humanos que se ubican en niveles paralelos dentro de la organización donde la información está relacionada de manera general con los deberes, con la resolución de problemas.

El modelo teórico de la comunicación organizacional según Goldhaber (1990) señala a la comunicación, como el movimiento de mensajes o información que se lleva dentro de una organización de forma interdependientes, de esta forma involucra a las personas de su manera de actuar, de sentir y de relacionar e implicando las habilidades. De esta forma incluye cuatro elementos importantes dentro de la variable que son: mensaje, red, interdependencia y relaciones (p. 23).

Por otro lado, según Fernández (2012) indica que la comunicación organizacional está vinculada de manera general con los mensajes que intercambian las personas en una organización, así mismo con los otros integrantes que se encuentran en el ambiente, también estos mensajes pueden estar en distintos grados de diferentes formas, ya que esto

puede suceder de manera verbal o no verbal, a través de distintos canales interpersonales (p.12). Por ello esta variable en su globalidad se señala comunicación organizacional. De esta manera la comunicación organizacional puede generar que los trabajadores logren un alto rendimiento y desempeño.

El trabajo en equipo se puede definir según varios autores:

Chruden y Sherman (2007) señala que el trabajo en equipo está integrado por individuos, en donde cada uno tiene su propia habilidad, motivación, actitud y sus propias características personal, de tal forma que cada grupo tiene su propia esencia que la diferencia de los demás grupos generando resultados en las distintas áreas de la organización (p, 295).

Asímismo, Rodríguez (2017) señala que trabajar en equipo incluye a personas organizadas que conjuntamente laboran para lograr objetivos en conjunto, así mismo para formar un grupo se planifica metas propuestas que pueden ser alcanzadas a través de las habilidades y capacidades e información (p, 5).

La importancia del trabajo en equipo es fundamental ya que lo integra un conjunto de individuos, relacionándose para poder alcanzar el objetivo con fines comunes de productividad. Jimenes y Vallejo (2009) indica que ejecutar labores grupales es tomar el reto en conjunto dando importancia a los valores, sobre todo al estilo de funcionar y efectuar una actividad laboral, de tal forma logrando metas en conjunto y desarrollando las relaciones grupales en la organización (p,28).

Jaramillo (2012) indica que realizar trabajos en equipo proporciona una serie de importancia en la sucesión de métodos, procesos y estrategias que se usa en dirección al conjunto de personas para alcanzar los objetivos planteados. De tal forma es un grupo de individuos que se encuentran organizadas en buscas de una meta en común (p,6).

Lo procesos del trabajo en equipo para López (2014) indica que los equipos de trabajo requieren un tiempo prolongado para unirse y poder lograr un desempeño de manera correcta, lo cual esto) sucederá por diversos procesos: inicio, primera dificultades, acoplamiento, madurez y agotamiento (p,12).

El modelo teórico de trabajo en equipo según Harris (2000) indica que la cultura de trabajo en equipo se enfoca en las personas desarrollando y mejorando las comunicaciones buscando incrementar el rendimiento de manera conjunta obteniendo buenos resultados, así mismo analizando los cambios que se genera dentro del equipo y organización (p,122).

Así mismo, Katzenbach (2000) refiere que para lograr grupos eficaces se tiene que establecer el compromiso de los miembros del equipo siendo capaz de alcanzar y demostrar que todo es mayor a la suma de las partes (p,56).

Finalmente, según Acosta (2011) indica que el trabajo en equipo se inicia a través de la interacción entre los miembros siendo ellos conscientes y percibiéndose como equipo. Así mismo el hombre es un ser social por naturaleza ya que desde siglos atrás surgían grupos para cazar a animales, así como la elaboración de trampas, logrando sus objetivos en conjunto (p, 22).

De acuerdo a lo detallado anteriormente se plantea la siguiente formulación de pregunta ¿Existe relación entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Educativas Públicas del distrito de Los Olivos?

En lo referente a la justificación de esta presente investigación nos muestra congruencia teórica ya que al ejecutar esta investigación de campo serviría como muestra de relación para próximas investigaciones a futuro no solo centrándose en el plano de docentes sino también en otras áreas de suma importancia, es por ello que este estudio nos ayudara a corroborar de manera empírica y a través de datos estadísticos premisas teóricas.

Así mismo en la justificación pragmática esto será de utilidad para saber la actualidad de la comunicación de los docentes en las instituciones educativas públicas y como esto se vincula con el trabajo en equipo del mismo esto trascenderá en la labor del docente hacia los estudiantes.

Por último, en el plano social se podrá mejorar y ser más conscientes sobre la suma importancia de comunicar de manera eficiente con el cumplimiento de las metas en las instituciones públicas. Del mismo modo con los resultados de trabajo en equipo se podrá desarrollar actividades integradoras para fomentar el trabajo en equipo que son puntos clave para impulsar el bienestar educativo en docentes generando un cambio multiplicador hacia el alumnado.

La presente investigación tiene como hipótesis general si existe relación positiva y significativa entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019

Las hipótesis específicas planteadas para esta investigación son las siguientes: existe relación significativa de la comunicación organizacional y trabajo en equipo según género en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019. Asimismo, existe relación significativa de la comunicación organizacional y trabajo en equipo según edad en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019. H3. También existe relación significativa de la comunicación organizacional y trabajo en equipo según nivel de grado en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.

Dicha investigación tiene como objetivo general Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.

Del mismo modo los objetivos específicos para esta investigación: describir el nivel de comunicación organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019. Asimismo, describir el nivel de trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019. También, determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo según género en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019. determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo según edad en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019. Por último, determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo según nivel de grado en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.

II. METODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente diseño de investigación que se empleó para cumplir los objetivos del estudio es no experimental de corte transversal ya que no se empleó ninguna manipulación a las variables de estudio, puesto que la el recogido de datos, se efectuó en un lugar específico con el objetivo de dar a conocer la relación de comunicación organizacional y trabajo en equipo para luego analizarlas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La presente investigación fue de tipo descriptivo - correlacional, puesto que tiene como finalidad conocer el nivel de relación que existe entre dos o más variables (Hernández et al, 2014)

2.2 Operacionalización de variables

El concepto de la comunicación organizacional. Goldhaber (1990) indica que la comunicación es el movimiento de mensajes e intercambio de información que se encuentran dentro de un sistema de relaciones que se ejecutan de manera interdependiente (p,23).

Asimismo, en el Trabajo en equipo Harris (1995,2001) señala que trabajar en grupo se enfatiza en evaluar a los integrantes del equipo sus habilidades y destrezas que son requeridas de manera personal para luego realizarse de forma correcta dentro del equipo y organización.

Definición operacional

Comunicación organizacional serán obtenidos de la escala de comunicación organizacional (ECO-E) de Elmer Enriques Castillo donde las dimensiones son: comunicación descendente, ascendente y horizontal.

Dimensión 1: Comunicación ascendente

Es aquella red de información que giran desde el colaborador hasta los superiores. El objetivo es permitir elaborar preguntas, realizar el feedback y brindar facilidad de sugerencias hacia los jefes nivel superior (Goldhaber, 1990, p.22).

Dimensión 2: Comunicación descendente

Goldhaber señala que el intercambio de información se inicia de los superiores hacia los colaboradores, en esta sección los deberes están orientadas a las responsabilidades, deberes y ordenes (1990, p.22).

Dimensión 3: Comunicación Horizontal

Esta comunicación es realizada por los integrantes del mismo nivel de trabajo en la organización. Los mensajes tienen en relación buscar la solución de problemas, también para coordinar el mejoramiento de acciones (Goldhaber, 1990, p.22).

Ítems de comunicación:

Ascendente	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
Descendente	12,13,14,15,16,17,18,19,20
Horizontal	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34

Tipo de escala es Likert, las opciones; nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.

Trabajo en equipo

Serán obtenido del cuestionario comportamiento del equipo de Philip Harris adaptada por Tomas Bonavia, Gabriel Molina y Amparo Puchol llamado cuestionario de comportamientos eficaces en los equipos de trabajo. Las dimensiones son habilidades comunicativas, aceptación y expresión emocional.

Dimensión 1: Habilidades comunicativas

Es un conjunto de destrezas que se requieren para lograr una adecuada relación con eficacia. De este modo los miembros podrán acoplarse con los otros y con el ambiente de la organización sobre todo consiguiente de manera conjunta los objetivos.

Dimensión 2: Aceptación

Busca disponer a través del comportamiento el respeto y la tolerancia por las opiniones y las emociones de los integrantes, mostrando una adecuada expresión estando dispuesto a

entender las emociones de los demás desarrollando la empatía y cultivando ideas para ser agregadas a la organización

Dimensión 3: Expresión emocional

Por las propias personas expresan sus emociones de forma negativa que puntúan alto en este factor demostrando una excesiva emoción que puede empeorar la forma correcta de la función de un grupo.

Ítems

Habilidades comunicativas	3,5,9,11,15,17,19,21,24,29,30,33,35
Aceptación	1,2,4,7,8,13,14,16,20,25,26,27,31,32
Expresión emocional	6,10,12,18,22,23,28,34,36

Tipo de escala: Likert con las alternativas: nunca, rara vez, en ocasiones, con frecuencia, siempre

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo compuesta por 1311 docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2019.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 297 docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2019.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Clasificando las características:

Z: Nivel de confianza (95%)

N: Tamaño de la población (1311)

n: Tamaño de muestra (297)

e: Margen de error (5%)

De la I.E Palmas Reales se contó con los docentes de nivel primaria y secundaria con un total de 40, de la I.E Cesar Vallejo se contó con los docentes con un total de 42, de la I.E Mariscal Andrés Bello Cáceres se contó con los docentes con un total de 45, de la I.E Carlos Cueto Fernandini se contó con los docentes con un total de 45, de la I.E Nuestra Señora de Lourdes se contó con los docentes con un total de 40, de la I.E Perú Japón se contó con los docentes con un total de 40, de la I.E Jorge Basadre Grohmann se contó con un total de 45.

Muestreo

El tipo de muestreo para esta investigación es probabilístico, aleatorio simple, radica en que todos los componentes de la población tienen la misma finalidad de ser probablemente elegidos, empleándose métodos estadísticos para encontrar la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Instrumento de Comunicación organizacional

Ficha técnica

Titulo original:	Escala de comunicación organizacional (ECO-E)
Autor:	Elmer Enriquez Castillo
Aplicación:	Individual y colectiva
Tiempo:	10 a 15 minutos
Año:	2018
Numero de preguntas:	34
Tipo de ítem:	Enunciados con alternativas politómicas tipo escala Likert.
Ámbitos:	Organizacional e Investigación.
Materiales:	Manual de registros y hoja de respuestas de comunicación y su trascendencia en las organizaciones
Aspectos que evalúa:	Los 3 principales flujos de comunicación:

Comunicación Ascendente, descendente, horizontal

Descripción del instrumento

Esta escala de comunicación organizacional consta de 34 enunciados de los cuales tiene 3 principales flujos de comunicación:

Comunicación ascendente (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11) ítems

Comunicación descendente (12,13,14,15,16,17,18,19,20) ítems

Comunicación horizontal (21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34) ítems

Del mismo modo está orientado para trabajadores administrativos de una organización de ambos sexos y cualquier edad, que cuenten con la capacidad para comprender los enunciados del test.

Administración del instrumento

Para la suministración de la escala. Él evaluador tiene que leer en voz alta las indicaciones hacia los evaluados, para que se pueda lograr una adecuada aplicación se requiere explicar de manera concisa y claro la escala, enfatizando las alternativas de las respuestas. También se podrá aclarar cualquier duda que pueda surgir durante la aplicación y motivarlo a que responda de forma sincera todas las preguntas ya que de ellos se dependerá la interpretación.

Administración para los examinados

En la hoja de contestación, el evaluado cuenta con las indicaciones necesarias para que pueda marcar de forma correcta a cada una de las frases. Cabe decir en las indicaciones se pedirá al evaluado leer cada enunciado contestando a su forma de cómo se siente y percibiendo de cómo se encuentra el entorno en su trabajo. Lo cual deberá de marcar con

(X) en el cuadro.

Siendo las alternativas de respuesta:

(5) siempre (4) casi siempre (3) a veces (2) casi nunca (1) nunca

Descripción de la calificación del instrumento

El puntaje máximo de la escala será de 100. Los rangos son:

- 0 a 9 = Muy Bajo
- 10 a 24 = Bajo
- 25 a 75 = Promedio
- 76 a 90 = Alta
- 91 a 99 = Muy alta

Validez de contenido

Coefficiente de validez de la prueba según V de Aiken.

Este coeficiente puede conseguir equivalencias entre 1 y 0, y a medida que mayor sea elevado el valor computado, la pregunta obtendrá una mayor validación de contenido.

De esta manera indica Escurra (1988, p. 107) la fórmula empleada para saber la validez de contenido fue la siguiente:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En donde S, muestra igualdad la suma total de Si (valor asignado por el Juez), N representa el número de jueces y C, integra el valor de equivalencias del Inventario, en este caso 2 (acuerdo y desacuerdo). Escurra (1988, p. 108) señala para que el ítem sea considerado válido tenga un grado de significatividad de 0,05, se requiere aprobar mediante 4 jueces como mínimo (en el caso de que sean 5 jueces).

De esta manera (*ver anexos 6*) se puede observar los datos de la V de Aiken de la Escala de Comunicación Organizacional (ECO-E). Los valores obtenidos señalan que ningún ítem será eliminado, conservando los 34 de la escala de principio.

Validez el constructo

Según Kline (1998). señala que, para poder determinar la correlación de los ítems, tiene que

ser mayor a 0.20 para que pueda ser aprobada. De esta forma se observa los resultados en anexos en la tabla 4 donde se observa que los ítems son mayores siendo favorable.

Confiabilidad

El cuestionario paso por el proceso de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Señala que es un modelo de consistencia interna, que se enfoca en las correlaciones de los ítems. Teniendo en cuenta los valores de 0 y 1, donde indica que 0 muestra una confiabilidad nula y 1 significa una confiabilidad en su totalidad mientras más se acerca a 1 será mejor. Por otro lado, el punto de corte es de 0.70 (1984, p.68).

Para poder verificar la confiabilidad de esta escala se llevó a cabo una prueba piloto con un total de 80 docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos. Para ello se empleó el método de estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach que arrojó como resultado de 0,912 para la prueba total. (Ver anexo 6)

Instrumento de trabajo en equipo

Ficha técnica

Título original:	Comportamientos eficaces en los equipos de trabajo
Autor:	Traducción al Castellano elaborado por el Centro de Estudios Ramon Areces (2001) de la validez estructural del cuestionario planteado por Philip Harris (1992).
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo:	10 a 15 minutos
Año:	2015
Numero:	36
Tipo de ítem:	Enunciados con alternativas tipo Likert
Ámbitos:	Organizacional
Materiales:	Manual de registros y hoja de respuestas
Finalidad:	Evaluar las habilidades requeridas a nivel individual para funcionar adecuadamente dentro de un equipo o grupo.

Descripción del Instrumento

En el cuestionario de comportamientos eficaces en los equipos de trabajo consta de 36 enunciados de los cuales tiene 3 principales dimensiones:

Habilidades comunicativas	(3,5,9,11,15,17,19,21,29,30,33,35) ítems
Aceptación	(1,2,4,7,8,13,14,16,20,25,26,31,32) ítems
Expresión emocional	(6,10,12,22,23,28,34,36) ítems

Del mismo modo está dirigido para ser utilizado en los procesos de selección de personal para trabajar en equipo, trabajadores administrativos de una organización de ambos sexos y cualquier edad.

Administración para los examinados

En la instrucción se ofrecerá treinta y seis descripciones de maneras en las que las personas participan en las reuniones de grupo. Para cada ítem, elija la alternativa que mejor refleje cómo actúa en las reuniones la persona que está describiendo.

Responda a los ítems escribiendo una “x”, en la línea que aparece a la izquierda de cada alternativa, que mejor expresa su percepción. Marque sólo una alternativa para cada ítem.

Siendo las alternativas de respuesta:

- (1) Siempre (2) Con frecuencia (3) En ocasiones (4) Rara vez (5) Nunca

Validez de contenido

Validez de la prueba según V de Aiken.

Este coeficiente puede conseguir equivalencias entre 1 y 0, y a medida que mayor sea elevado el valor computado, la pregunta obtendrá una mayor validación de contenido. De esta manera indica Ecurra (1988, p. 107) la fórmula empleada para saber la validez de contenido fue la siguiente:

S

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En donde S, muestra igualdad la suma total de Si (valor asignado por el Juez), N representa el número de jueces y C, integra el valor de equivalencias del Inventario, en este caso 2 (acuerdo y desacuerdo). Ecurra (1988, p. 108) señala para que el ítem sea considerado válido tenga un grado de significatividad de 0,05, se requiere aprobar mediante 4 jueces como mínimo (en el caso de que sean 5 jueces).

En (*anexos 6*) se puede observar los resultados de la V de Aiken del comportamiento eficaz en los equipos de trabajo. Los valores obtenidos señalan que ningún ítem será eliminado, conservándose los 36 de la escala de origen.

Según Kline (1998) señala que, para poder determinar la correlación de los ítems, tiene que ser mayor a 0.20 para que pueda ser aprobada. De esta forma se observa los resultados en anexos en la tabla 9 donde se observa que los ítems son mayores siendo favorable.

Confiabilidad

El cuestionario paso por el proceso de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Señala que es un modelo de consistencia interna, que se enfoca en las correlaciones de las preguntas. Teniendo en cuenta los valores de 0 y 1, donde indica que 0 muestra una confiabilidad nula y 1 significa una confiabilidad en su totalidad mientras más se acerca a 1 será mejor. Por otro lado, el punto de corte es de 0.70 (1984, p.68).

Para poder verificar la confiabilidad de esta escala se llevó a cabo una prueba piloto con un total de 80 docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos. Para ello se empleó el método de estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach que arrojó como resultado de 0,862 para la prueba total. (Ver anexo 6)

2.5 Procedimiento

Primeramente, para la ejecución de esta investigación se elaboró un permiso para el cuestionario de comunicación organizacional (ECO – E) seguidamente del trabajo en equipo de Harris, consiguiendo poder tener las autorizaciones de los autores para el uso de las pruebas.

De tal forma para poder obtener el permiso de las instituciones educativas públicas de los Olivos se realizaron cartas de presentación para los colegios designados, así mismo una carta adicional por parte del investigador de esta forma se logró conseguir satisfactoriamente los permisos de instituciones educativas del distrito de Los Olivos, para luego ser llevado a los directores de los centro educativos, otorgándonos el sello y firma del plantel educativo como símbolo de autorización para ejecutar el uso de los instrumentos llevando a cabo la aplicación de ambos cuestionarios de forma anónima, participando de manera activa los docentes sin implicaciones.

La aplicación de los instrumentos se realizó tres veces por semana, durante cinco semanas se entregaba de forma individual a cada docente en su horario de clases para ello se le explicaba el motivo de la aplicación de forma rápido y para el día siguiente retornaba a recoger las pruebas, de esta forma se ejecutó la aplicación.

Finalmente, una vez recopilado todas las pruebas aplicadas anteriormente mencionado, se procedió a emplear la realización de la base de datos de SPSS versión 23 de este modo se hizo el vaciado de datos para luego ser procesado. Llevando a cabo estadísticos descriptivos para conocer el nivel de la comunicación organizacional y trabajo en equipo, de la misma forma se usó el coeficiente de correlación de Spearman para la mayoría de las variables.

2.6 Método de análisis de datos

Para la presente investigación se ejecutó el análisis estadístico de los datos que luego será recopilado en la aplicación de los cuestionarios con la muestra establecida, lo cual se usará el programa SPSS versión 23 (español). Se usarán los siguientes estadísticos.

Estadístico descriptivo, se usó los métodos para conocer los conjuntos de observaciones en forma cuantitativa para saber los valores de comunicación organizacional y trabajo en equipo en el distrito de Los Olivos, para ello se realizó gráficos y tablas respectivas para la interpretación de resultados.

Estadístico inferencial, Para ello primero se ejecutó la prueba de normalidad mediante el uso de Kolmogorov – smirnov puesto que la cantidad de la muestra es mayor de 50 personas. Dicho esto, en base a los resultados obtenido se conoció la distribución de normalidad en donde se sabrá si es una prueba paramétrica (mayor a 0.05) y si es no paramétrica será (menos a 0,05). De no presentar distribución normal, se empleó estadísticos no paramétricos correlación de Spearman.

2.7 Aspectos éticos

Dentro de los aspectos éticos, Gómez (2009) menciona las pautas establecidas para esta presente investigación es el compromiso y la responsabilidad para lograr el desarrollo de este proyecto de investigación, de la tal forma se evita la copia y el plagio. Por lo tanto, se respeta la autoría de los autores donde se citó cada texto e información empleada en la presente investigación.

Así mismo se recolecto de información que se ejecutó con el debido permiso a las instituciones educativas públicas, del mismo modo se informó a los docentes sobre la aplicación de los cuestionarios realizándose de forma anónima y brindando el tiempo requerido de la aplicación mediante un consentimiento informado para cuidar la integridad del participante.

Seguidamente, el principio de la autonomía es el cargo de respetar los valores y la determinación de cada ser humano, así mismo este principio establece un consentimiento libre en donde la persona tiene la potestad de decidir sobre su propio bienestar, sin ser impuesto contra su propia voluntad.

El principio de beneficencia es la responsabilidad de hacer el bien, con un modelo clásico realizando cosas positivas sin tener el permiso de la persona. No se puede buscar hacer el bien a costa de hacer un daño.

Principio de no maleficencia radica en la integridad y el respeto del ser humano siendo una ética de tradición rimun non nocer. Basándose en la en la moral como un principio de conciencia, si el paciente no comparte las ideas tiene la responsabilidad de referir a otro colega.

Principio de justicia consta en la repartición de forma igual los cargos de beneficios en el ambiente de bienestar, imponiendo límites de autonomía en el ser humano afirmando que cada ser no pone en riesgo la vida, libertad y demás derechos básicos de la persona.

I. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para las variables de Comunicación Organizacional y Trabajo en equipo

Variable	Comunicación organizacional	Trabajo en equipo
K -S	,086	,046
P	,000 ^c	,200

En la tabla 1, se muestra que las variables de comunicación organizacional y trabajo en equipo, no se adaptan a la distribución normal; ya que, el valor es menor $P < 0.05$. Por lo tanto, se hará el uso de estadísticos no paramétricos destinados para esta categoría.

Tabla 2

Distribución del nivel de comunicación organizacional en docentes

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Muy bajo	19	6,3
	Bajo	91	30,3
	Promedio	183	62,0
	Alto	4	1,3
	Total	297	100,0

En la tabla 2, se aprecia el 62,0% de docentes presentan una categoría promedia de comunicación. Sin embargo, el 30,3% de ellos tienen bajos niveles; así mismo, el 6,3% evidencian niveles muy bajos. Y, solo el 1,3% de docentes muestra una categoría alta.

Tabla 3*Nivel de trabajo en equipo en docentes*

	Frecuencia	Porcentaje
bajo	7	2,3
promedio	250	84,3
Alto	40	13,3
Total	297	100,0

En la tabla 3, se evidencia el 84,3% de los docentes muestran un nivel promedio de trabajo en equipo. Por el contrario, el 13,3% de ellos tienen altos niveles, pero solo el 2,3% evidencian niveles bajos de trabajo en equipo.

Tabla 4*Relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes*

	Trabajo en equipo	
	Rho	,576**
Comunicación organizacional	P	,000

En la tabla 10, se aprecia que la relación entre las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo muestra una significancia positiva ($Rho = ,576^*$) interpretándose que, a mayor comunicación organizacional se incrementará el trabajo en equipo.

Por lo tanto, se objeta la hipótesis nula, demostrando que existe una relación significativa y positiva entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los olivos, 2019

Hipótesis de específicos

Tabla 5

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de comunicación organizacional y trabajo en equipo según sexo

GENERO			Trabajo en equipo
mujer	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	,332**
		Sig.	,000
		N	113
hombre	Comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	,309**
		Sig.	,000
		N	187

En la tabla 4. Se puede evidenciar que el elemento sociodemográfico de sexo en docentes de las instituciones educativas públicas, existe una relación significativa con las variables de comunicación y trabajo en equipo, prevaleciendo en la correlación el sexo mujer.

Tabla 6

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de comunicación organizacional y trabajo en equipo según edad

EDAD		TE		
20 a 30	Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	,556*
			Sig.	,011
			N	20
31 a 40	Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	,363**
			Sig.	,001
			N	76
41 a 50	Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	,321**
			Sig.	,001
			N	113
51 a 60	Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	,288**
			Sig.	,009
			N	82

En la tabla 6, se observa la variable sociodemográfica de edad en docentes de instituciones educativas públicas, existe una relación significativa con las variables de comunicación y trabajo en equipo, predominando la correlación los docentes con edades de 31 a 40 años.

Tabla 7*Comunicación organizacional y trabajo en equipo según nivel de grado en docentes*

Nivel de grado			Trabajo en equipo
primaria	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	,281**
		Sig.	,001
		N	135
secundaria	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	,356**
		Sig.	,000
		N	165

En la tabla 7, se observa que, el factor sociodemográfico de nivel de grado en docentes de instituciones educativas públicas, existe una relación significativa con la variable de comunicación organizacional y trabajo en equipo, prevaleciendo el nivel de secundaria.

De esta manera, se rechaza la hipótesis nula. Evidenciándose una relación significativa entre las variables de comunicación y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, según género, edad y tiempo de servicio.

II. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad poder determinar la relación entre comunicación y el trabajo en equipo en docentes de educación primaria y secundaria de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2019. De acuerdo con el análisis llevado a cabo se consiguieron los siguientes resultados.

En primer lugar, respecto a la variable de comunicación organizacional se observa que el 62,0% de los docentes presentan una categoría promedio de comunicación. Estos resultados coinciden con la investigación de Diaz (2014) hallando influencia de forma moderada en la comunicación organizacional entre los jefes y los trabajadores de una casa de estudios superiores en Quetzaltenango, debido a la adecuada relación que habita entre los docentes y jefes. Jones y George (2014) afirma que para tener una buena comunicación se debe mejorar el procesamiento con el objetivo de alcanzar logros, también mejorar de forma efectiva la capacidad de responder a los colaboradores por ello los integrantes del equipo deben tener una adecuada relación con los mandos superiores de la misma manera informales de las responsabilidades que cada integrante tiene. Una explicación a este resultado radica en los docentes que expresan sus ideas de manera cordial y formal, además de evidenciar que se encuentran situados en un nivel promedio de la comunicación esto quiere decir que existen aspectos por mejorar dentro de las instituciones debiéndose enfocar en lograr un nivel mayor de comunicación.

Con referente a la variable de trabajo en equipo se demuestra que el 84,3% de los docentes muestran una categoría promedio de trabajo en equipo. Estos resultados concuerdan con la investigación de Robles y Huerta (2014) hallando una relación eficaz entre ambas variables de trabajo en equipo y comunicación organizacional en docentes de las instituciones públicas de nivel primario en la UGEL N 09 del distrito de Huacho ya que la correlación de Spearman $Rho = 0,863$ es altamente significativa por el P valor ($p = 0,000 < 0,05$). Katzenbach (2000) refiere que para lograr grupos eficaces se tiene que establecer el compromiso de los miembros del equipo siendo capaz de alcanzar y demostrar que todo es mayor a la suma de las partes. De tal forma, estos resultados se consideran, que el trabajo en equipo en profesores establece la responsabilidad de cada miembro de las instituciones educativas para concretar sus objetivos colectivamente, de este modo se puede determinar que el trabajo en equipo se encuentra ubicado en una categoría promedio alto.

Sin embargo, existe un mínimo porcentaje por mejorar en las áreas de las instituciones, debiendo existir un nivel de totalidad eficaz para el trabajo en equipo en docentes.

Por otro lado, se obtuvo la correlación entre ambas variables hallando significancia moderada ($r=0.576^{**}$ y $p ,000$); interpretándose que, a mayor comunicación organizacional se incrementará el trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2019. Estos resultados encontrados tienen relación con la investigación de Palma (2014) hallando la relación de comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Barranca, permitiendo tener evidencia que existe relación positiva entre ambas variables. ($p= 0.000 < 0.01$; $Rho = 0.767^{**}$). De este modo Goldhaber (1990) señala que para lograr una adecuada comunicación organizacional se da mediante el movimiento de mensajes que ocurre dentro de una organización de forma interdependientes, involucrando a las personas en su manera de actuar, de sentir y de relacionar e implicando sus habilidades de poder llevar a cabo un adecuado trabajo en equipo entre los docentes por ello Harris (2000) indica que la cultura de trabajo en equipo se enfoca en las personas desarrollando y mejorando las comunicaciones, buscando incrementar el rendimiento de manera conjunta obteniendo buenos resultados. Una explicación a este hallazgo resulta en que los docentes manifiestan que la comunicación prevalece de forma favorable desarrollando un fructífero trabajo en equipo en las instituciones educativas públicas, de este modo se encuentra en un nivel moderado de relación entre ambas variables, sin embargo; existe ciertos puntos mínimos por desarrollar, para que se pueda lograr en su totalidad un fructuoso nivel de comunicación en el trabajo en equipo.

Por otro lado, la comunicación organizacional y trabajo en equipo con la variable sociodemográfica de sexo, existe relación significativa, prevaleciendo el sexo mujer. Estos resultados encontrados difieren con la investigación por Ince y Gul (2011) en su estudio del papel de la comunicación en empleados llegando a determinar que no hay una diferencia significativa entre ambos sexos. Valero (2001) señala que el tipo de comunicación en el hombre está determinado en intercambios de ideas de tiempos limitados, sin indagar despreocupándose de temas personales e intentando introducir otros temas por informar. Los resultados encontrados a través de los docentes evaluados, nos indica que los hombres presentan una comunicación más pragmática debido a que cuando se relacionan muestran una corta relación de comunicación enfocándose más en los

deberes y responsabilidades de la organización educativa. Seguidamente el trabajo en equipo se asemeja a la investigación hallada. Estos resultados se asemejan a la investigación de Guerrero y Ordaya (2018) encontrando en su investigación de trabajo en equipo con el desempeño del docente donde se determinó que los docentes del sexo mujer presentan un 56.7% presentando mayor significancia, mientras para el sexo hombre con un 43.3% de significancia, presentando un nivel rango promedio entre las sexos de este modo no se evidencia dificultad para concretar los objetivo. Por esta razón Chruden y Sherman (2007) señala que el trabajo en equipo está integrado por hombres y mujeres, en donde cada uno tiene su propia habilidad, motivación, actitud y sus propias características personal, de tal forma que cada grupo tiene su propia esencia que la diferencia de los demás grupos generando resultados en las distintas áreas de la organización. Dado que estos resultados hallados nos ayudan a reconocer que el nivel de sexo ubicándose en un nivel promedio de relación significativa, siendo de manera equitativa en el plano docente de las organizaciones educativas.

Por consiguiente, la comunicación organizacional y trabajo en equipo con la variable sociodemográfica de edad, se llega determinar que existe relación significativa, predominando en los docentes las edades entre 31 a 40 años puesto que estos resultados hallados por Ince y Gul (2011) en su estudio del papel de la comunicación en empleados llegando a determinar que no hay una diferencia significativa a nivel de comunicación según la edad de los trabajadores. Una aclaración a este resultado se basa en que la comunicación depende mayormente de elementos psicológicos, como pueden ser el liderazgo, socializar con los demás y no de variables sociodemográficas como la edad.

A continuación, el trabajo en equipo con la variable sociodemográfica de edad. Estos resultados se asemejan a la investigación de Guerrero y Ordaya (2018) encontrando en su investigación de trabajo en equipo con el desempeño del docente donde se determinó la edad entre 28 a 40 años con un 23.3% de categoría promedio, teniendo mayor significancia. Por lo tanto, no se ha podido hallar investigaciones con relación a edades mayores de 40 hacia arriba en el plano educativo, por ello este resultado se basa en que el trabajo en equipo depende mayormente de habilidades, de productividad, sobre todo al estilo de funcionar y efectuar una actividad laboral, de tal forma logrando metas en conjunto.

Así mismo, se halló en el factor asociado a la comunicación organizacional con el nivel de educación, se encontró que existe una relación significativa, predominando el nivel de secundaria. Estos resultados se asemejan al estudio de Cantón y García (2015) hallando en su estudio de caso sobre la comunicación en los centros educativos donde ambos niveles fluyen de forma correcta, que a mayor relación con el entorno habrá mejor rendimiento en la organización, desarrollando una aceptación interna de manera parcial. De este modo Antología (2010) indica que la comunicación ocurre mediante los integrantes de una organización donde se establece métodos de intercambio a partir de ello se estipula las delegaciones, funciones y responsabilidades, es por ello que toda organización o institución debe enfocar dentro del margen organizacional un régimen de comunicación e información para que se pueda dinamizar los progresos a nivel interno. Una acotación a este resultado es que los docentes de la organización escolar tienen un nivel favorable ya que mucho de los miembros muestra un vínculo estable entre ellos teniendo en cuenta las pautas de la institución.

Por otro lado, el trabajo en equipo ligado con el nivel de educación, en los datos hallados guardan relación con la investigación de Barrios, Fajardo, Nova, Rojas y Castillo (2005) encontrando en su investigación el aula, un escenario para trabajar en equipo donde se determinó que los docentes de los ambos niveles llegan a generar acuerdos, siendo responsables a nivel colectivo llegando a concretar sus objetivos en la organización, encontrándose en un punto equilibrado, siendo promedio el nivel de trabajo en equipo entre ellos. De este modo Rodríguez (2017) señala que trabajar en equipo incluye a personas organizadas que conjuntamente laboran para alcanzar una meta en común, así mismo se planifica metas propuestas que pueden ser alcanzadas a través de las habilidades y capacidades e información.

CONCLUSIONES

La reciente investigación de Comunicación organizacional y Trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2019 nos permite finalizar lo siguiente:

PRIMERA: existe relación entre las variables comunicación organizacional y trabajo en equipo muestra una significancia moderada; interpretándose que, a mayor comunicación organizacional se incrementará el trabajo en equipo docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos.

SEGUNDA: el nivel de comunicación organizacional de la muestra es promedio con un porcentaje significativo moderado 62%, así mismo el 6,3% evidencian niveles muy bajo y el 1.3% alto. Por ello se da a conocer la mayor parte de docentes tienen una adecuada relación

TERCERA: el nivel de trabajo en equipo de la presente investigación se halló una muestra de categoría promedio con 84,3%, de igual forma con un 13,3% alto, pero solo el 2,3% evidencian niveles bajos de trabajar en conjunto.

CUARTA: se evidencia que la variable sociodemográfica de genero con los docentes, existe relación significativa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo, predominando el sexo femenino, ($\rho = ,332^{**}$), ($p > 000$)

QUINTA: se evidencia que la variable sociodemográfica de edad con los docentes, existe relación significativa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo, predominando la correlación de edades, ($\rho = ,363^{**}$), ($p > 001$)

SEXTA: se evidencia que la variable sociodemográfica de nivel de grado con los docentes, existe relación significativa entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo, predominando el nivel de secundaria, ($\rho = ,356^{**}$), ($p > 000$)

RECOMENDACIÓN

Según lo hallado en la reciente investigación, se recomienda lo siguiente:

1. Investigar estudios sobre la relación entre la Comunicación organizacional y trabajo en equipo enfocándose tanto en instituciones educativas públicas como privadas en todo el país, para conocer la realidad de estas variables dentro de la organización educativa.
2. Realizar programas y talleres sobre Comunicación, centrándose en fomentar un adecuado desarrollo del proceso de las integraciones con el entorno llevando a cabo la asertiva en las distintas categorías de comunicación. También, entablar y propiciar un buen uso de la comunicación horizontal, elaborando talleres de acoplamiento de trabajo en equipo y manejo de conflictos.
3. Reforzar y afianzar el trabajo en equipo, trabajando con propuestas innovadoras dentro del plano docente la cual requiere ejecutar y realizar un trabajo que parte desde la forma correcta de manejo de las emociones y llevarlo a los ambientes educativos de la organización para lograr objetivo en conjunto.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2011). *Trabajo en equipo*. Pozuelo de Alarcón, España. ESIC editorial.
- Ansele, P. (2010). *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. Universidad de Coruña (tesis de pregrado). Universidad da Coruña, España.
- Antología, T. (2010). *Comunicación organizacional*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/93653911/Libro-de-Comunicación-Organizacional>
- Arévalo, M. & Veintemilla, D. (2013). *Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela bastidas, distrito de Iquitos* (tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú.
- Asociación de Directivos de la Comunicación. (2010). El estado de la Comunicación en España. *Dircom*. Recuperado de <https://mouriz.files.wordpress.com/2010/05/presentacion-estado-de-lacomunicacion-en-espana-2010.pdf>
- Balarezo, T. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Blanco, L. (2016). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo.
- Ballenato, G. (2005). *Trabajo en equipo*. Madrid, España. Ediciones pirámide.
- Bayona, J. & Heredia, O. (2012). El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo. *Estudios generales*. Vol.28 (No.123). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n123/v28n123a08.pdf>
- Barrios, A. Fajardo, D. Nova, E. Rojas, L. y Castillo, M. (2014). *El aula, un escenario para trabajar en equipo*. (tesis de maestría). Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá.

Recuperado

de:

<https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/2004/2110>

Cantón, I. & García (2014). *La comunicación en los centros educativos*. (tesis de pregrado) Universidad de León, Argentina.

Céspedes, A. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres* (tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Lima.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa fe de Bogotá, Colombia. Quinta edición.

Churasi, N. (2014). *Gestión educativa y comunicación organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 05 de la UGEL 04. Carabayllo* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima.

Chruden, G. & Sherman, L. (2007). *Administración personal*. México. Editorial Continental.

Díaz, S. (2014). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo” (estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterios de jueces de Longeot de acuerdo al modelo de Mokken. *Revista Investigación en Psicología*. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4878>

Fernández, C. (2012). *Comunicación organizacional*. (3ª ed). México: editoriales trillas.

Goldhaber, M. (2000). *Comunicación organizacional*. México: Editorial Diana Técnico.

Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista peruana de Ginecología y obstetricia*, 55 (4), 1 -12.

- Guerrero, V y Ordaya, H. (2018). *Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán Barrón, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Unión Perú
- Guardia, V. (2009). Lenguaje y comunicación. *CECC/SICA*. Volumen 25. Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan040441.pdf>
- Harris, P. (2015, 15 de mayo). Validez estructural de comportamiento para medir comportamientos eficaces. *Anales de psicología*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/276136789_Validez_estructural_de_un_cuestionario_para_medir_comportamientos_eficaces_en_los Equipos_de_trabajo
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (6ta ed.). Recuperado de apbs.mersin.edu.tr/files/mince/Publications_015.pdf
- Hernández, M. (2014). *La comunicación organizacional y su relación con los procesos escolares en la escuela pública de Bogotá, 2014* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia
- Ínce, M. y Gül, H. (2011). The Role of the Organizational Communication on Employees' Perception of Justice: A Sample of Public Institution from Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21 (1), pp. 106 – 124. Recuperado de apbs.mersin.edu.tr/files/mince/Publications_015.pdf
- Instituto nacional de educación tecnológica. (*INET*). Recuperado de http://www.inet.edu.ar/wpcontent/uploads/2016/06/Informe_Demandas_Laborales_2020_vf.pdf
- Jacques, B. (2014, octubre, 13). ¿sabemos trabajar en equipo? *Randstad workmonitor*. Recuperado de <https://www.randstad.es/tendencias360/infografia-randstad-workmonitor-sabemos-trabajar-en-equipo/>
- Jaramillo, M. (2012). *Trabajo en equipo*. Recuperado de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

- Jiménez, G. & Vallejo, R. (2009). *Trabajo en equipo y cooperación*. España. Editorial murgia.
- Jones, G. & George, J. (2014). *Administración contemporánea*. México D.F. Cuarta edición.
- Jones, G. & George, J. (2014). *Administración contemporánea*. 8a ed. México: Mc Graw Hill.
- Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo ventajas y dificultades*. Barcelona, España. Ediciones Granica, S.A.
- Kline, P (1986). *A Handbook of Test Construction*, Methuen New York.
- López, D. (2014). Trabajo en equipo. Recuperado de <https://es.escribd.com/document/233033722TRABAJO-EN-EQUIPO-pdf>
- Miranda, B. (2018). *Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018* (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- McGregor, D. (1966). *El lado humano de las organizaciones*, Editorial: Mc Graw-Hill Interamericana. Colombia
- Palma, G. (2014). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca* (tesis de grado magister). Universidad Cesar Vallejo.
- Pozner, P & Ravela, P. (2000). *Trabajo en equipo*. Buenos aires, Argentina. Unesco
Recuperado de: <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez, Estado de México. Decimotercera edición.
- Robles, M. & Huerta, O. (2014). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del nivel primaria UGEL No. 09. del distrito de Huacho – 2014* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo.

- Rodríguez, D. (2008). *Gestión organizacional*. Cuarta Edición Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, M. (2017). *trabajo en equipo*. recuperado de <http://es.calameo.com/read/00540761065036ae3886>
- Rodríguez, M., Gonzales J & Castillo, B. (2013, 10 de junio). Caracterización de la comunicación organizacional en las medianas empresas de la ciudad de Sogamoso en Boyacá, Colombia. *Revista Civilizar de empresa y economía*. Recuperado de <https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ceye/article/view/248>
- Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. México: Prentice hall. Recuperado de <https://Dialnet-PsicologiaOrganizacional-3751621.pdf>.
- Valero, D. (2001). Hablando se entiende la gente, ¿o no?. Comunicación intergéneros según Deborah Tannen Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79656/forum_2001_3.pdf?sequence=1

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
Existe relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de los olivos, 2019	Determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de los olivos, 2019.	Existe relación positiva y significativa entre comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de los olivos, 2019	Comunicación organizacional	Goldhaber (1990). Indica que la comunicación organizacional es el movimiento de mensajes e intercambio de información que se encuentran dentro de un sistema de relaciones que se ejecutan de manera interdependiente	Puntaje obtenido del instrumento de comunicación organización (ECO-E) de Elmer Enríquez Castillo	Comunicación Ascendente	Solución de dudas	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	TIPO LIKERT	
	OBJETIVOS ESPECIFICOS Describir el nivel de comunicación organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.						Retroalimentación			
							Participación			
							Información			
							Conocimiento de los objetivos			
		Describir el nivel de trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.	HIPOTESIS ESPECIFICAS H1. Existe relación significativa de la comunicación organizacional y trabajo en equipo según género en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.	Trabajo en equipo	Harris, (1995,2001). Señala que trabajar en grupo se enfatiza en evaluar a los integrantes del equipo sus habilidades y destrezas que son requeridas de manera personal para luego realizarse de forma correcta dentro del equipo y organización	Puntaje obtenido del instrumento de encuesta la sobre el comportamiento del equipo de Philip Harris adaptada por tomas Bonavia llamada cuestionario de comportamiento eficaces en los equipos de trabajo	Comunicación Descendente	Motivación	12,13,14,15,16,17,18,19,20	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Determinar la comunicación organizacional y trabajo en equipo según género en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.	comunicación organizacional según género, sexo y nivel de grado en docentes de instituciones educativas públicas de los olivos, 2019					Comunicación Horizontal		
		Determinar la comunicación organizacional según edad en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.	H2 Existe relación significativa de trabajo de equipo según género, sexo y nivel de grado en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.					Apoyo		
		Determinar la comunicación organizacional según nivel de grado en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.						Resolución de conflictos		
		Determinar el trabajo en equipo según género en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.						Coordinación		
	Determinar el trabajo en equipo según edad en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.									
	Determinar el trabajo en equipo según nivel de grado en docentes de instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2019.									

Anexo 2: Instrumentos

2.1 Escala de comunicación organizacional (ECO-E)

ESCALA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL (ECO-E)

Edad:

Sexo: M () F ()

Cargo en la empresa:

Fecha:

Antes de empezar, es importante recordar que en esta prueba no existe respuesta correcta ni incorrecta, pero será necesario que usted sea lo más sincero posible. El siguiente cuestionario contiene una lista de preguntas, después de leer los enunciados cuidadosamente, usted podrá marcar las alternativas según le convenga. Toda la información que se obtenga será manejada confidencialmente.

5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = Algunas Veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	Mis superiores me permiten realizar preguntas cuando algo no queda muy claro para mí.					
2	No tengo dificultades cuando tengo que pedirle un consejo a mi jefe acerca de un tema.					
3	Puedo consultar a mis superiores para aclarar mis ideas cuando algo se me hace complicado dentro del trabajo.					
4	Mantengo informados a mis superiores acerca de lo que sucede dentro del trabajo.					
5	Les comunico a mis jefes el progreso o retraso que se pueda dar en el trabajo.					
6	En mi trabajo, las dificultades son manejadas de una mejor manera cuando son comunicadas a tiempo.					
7	No tengo problemas al momento de opinar sobre un tema de importancia con mi jefe.					
8	Cuando siento que algo puede mejorar, no dudo en brindar mi opinión o sugerírselo a mi jefe.					
9	Tengo la confianza suficiente como para poder discutir algún problema dentro de mi trabajo con mi jefe a cargo.					
10	Tengo conocimiento de las funciones que debo realizar en mi trabajo gracias a mis jefes.					
11	Mis superiores posibilitan que conozca todo lo relacionado a las funciones de mi cargo dentro de la empresa.					
12	Recibo la información que necesito por parte de mis jefes para poder realizar mi trabajo adecuadamente.					

13	Mis superiores me mantienen informado sobre las actividades que se realizan diariamente.					
14	Mi jefe deja en claro lo que se pretende lograr con mi trabajo.					
15	Mis superiores consideran importante que conozca los objetivos de la empresa.					
16	Mis superiores me incentivan a realizar un mejor trabajo.					
17	Mis avances en el trabajo son reconocidos por parte de mis jefes.					
18	Mi desempeño dentro del trabajo siempre es tomado en cuenta por parte de mis superiores.					
19	Recibo mensajes positivos de mi jefe cuando realizo mi trabajo adecuadamente.					
20	Cuento con el apoyo de los jefes para realizar un mejor trabajo.					
21	Me siento escuchado por mis compañeros de área.					
22	Si un compañero necesita ser escuchado, entonces lo hago fácilmente.					
23	Hay un ambiente de comunicación entre compañeros en mi espacio de trabajo.					
24	Comparto información con mis compañeros mutuamente para mejorar y/o avanzar el trabajo.					
25	Recibo apoyo de mis compañeros de área a través de buenos comentarios.					
26	Cualquier dificultad entre compañeros de área es adecuadamente resuelta mediante acuerdos.					
27	Mis compañeros dialogan para solucionar efectivamente sus dificultades.					
28	Trato de resolver apropiadamente cualquier impase con mis compañeros para no perjudicar el trabajo.					
29	Manejo adecuadamente cualquier situación conflictiva con algún compañero dentro de mi área de trabajo.					
30	Practico estrategias que me permiten solucionar dificultades con mis compañeros de área.					
31	Me entiendo muy bien con mis compañeros de trabajo.					
32	La comunicación entre mis compañeros de área es adecuada.					
33	Puedo coordinar fácilmente con mis compañeros de área cuando se trata de resolver una tarea.					
34	Mis compañeros y yo nos comunicamos mediante reuniones.					

2.2 Cuestionario de comportamientos eficaces en los equipos de trabajo

Análisis del comportamiento individual (miembro de equipo)

Edad: _____ Nivel: _____

Fecha: _____ Sexo: _____

Cargo en la organización: _____

Instrucciones: A continuación, ofrecemos treinta y seis descripciones de maneras en las que las personas participan en las reuniones de grupo.

Responda a los ítems escribiendo una “x”, en la línea que aparece a la izquierda de cada alternativa, que mejor expresa su percepción. Marque sólo una alternativa para cada ítem.

1. Ayuda a los demás a expresar sus ideas.

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

2. Intenta comprender los sentimientos (enfado, impaciencia, rechazo) que expresan los miembros del grupo.

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

3. Demuestra inteligencia.

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

4. Comprende a los demás cuando tienen dificultades.

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

5. Expresa sus ideas clara y concisamente.

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

6. Expresa sus propios sentimientos (por ejemplo, cuando está enfadado, impaciente, o se siente ignorado).

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

7. Está abierto a las ideas de los demás; busca nuevas maneras de resolver los problemas.

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

8. Es tolerante y acepta los sentimientos de los demás.

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

9. Piensa con rapidez.

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

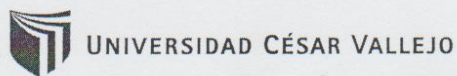
10. Cuando las cosas no salen a su manera, se altera o se enfada.

_____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
_____ rara vez _____ nunca

11. Es persuasivo, un buen “vendedor de ideas”.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
12. Detecta rápidamente cuando le gusta o disgusta lo que dicen los demás.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
13. Escucha activamente e intenta utilizar las ideas expresadas por los otros miembros del grupo.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
14. Ayuda a los demás miembros del grupo a expresar sus sentimientos (por ejemplo, cuando están irritados o molestos).
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
15. Demuestra un alto nivel de competencias técnicas y profesionales.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
16. Es cálido y amable con sus compañeros de trabajo.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
17. Es capaz de atraer la atención de los demás.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
18. Sus sentimientos son transparentes. No pone “cara de póker”.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
19. Es rápido a la hora de adoptar ideas nuevas.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
20. Anima a los demás a hablar sobre cualquier tema que les moleste o incomode.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
21. Aporta buenas sugerencias.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
22. Su orgullo se siente herido cuando piensa que no ha dado lo mejor de sí mismo.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
23. Persigue sus ideas con agresividad.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
24. Por lo general, uno sabe a qué atenerse con él/ella.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
25. Anima a los demás a expresar sus ideas antes de actuar.
- _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca

26. Intenta ayudar cuando los demás están molestos o enfadados.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
27. Somete a prueba las ideas nuevas.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
28. Es competitivo. Le gusta ganar y odia perder.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
29. Presenta las ideas de manera convincente.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
30. Responde franca y abiertamente.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
31. Está dispuesto a llegar a un compromiso o cambiar.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
32. Si otros miembros del grupo se enfadan o se molestan, les escucha con empatía y comprensión.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
33. Ofrece soluciones eficaces a los problemas.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
34. Tiende a ser emocional.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
35. Habla de manera que los demás le escuchan.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca
36. Cuando los sentimientos se disparan, se enfrenta directamente a ellos en lugar de cambiar de tarea o intentar suavizar el problema.
 _____ siempre _____ con frecuencia _____ en _____ ocasiones
 _____ rara vez _____ nunca

Anexo 3: Carta de presentación de la escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 13 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00201- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
López Yalla, José Alcides
Director
I.E. Jorge Basadre Grohmann
Los Olivos 15304

Presente.-

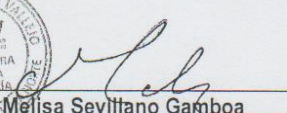
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **CRISOSTOMO REYMUNDO, ROGER PABLO** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



MSG/ALF

Los Olivos, 06 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00338- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Leonidas Vargas Chipana
Director
I.E. Palmas Reales
Calle 7 cdra.13 Mz.C 15301 – Los Olivos

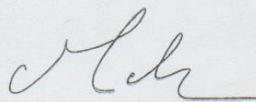
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **CRISOSTOMO REYMUNDO, ROGER PABLO** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

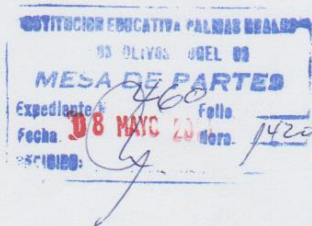
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 13 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00199- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Díaz Lázaro, Gloria Elizabeth
Directora
I.E. 2071 César Vallejo
Jr. Daniel Hernández 380, Los Olivos

Presente.-

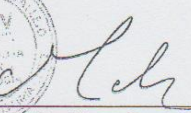
De nuestra consideración:


Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **CRISOSTOMO REYMUENDO, ROGER PABLO** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte


P. V. J. O.
14-5-2019

MSG/ALF

Los Olivos, 09 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00611- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Moreno Magallanes Eduardo
Director
I.E. 2091 MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES
Jirón Las Hiedras – Los Olivos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **CRISOSTOMO REYMUNDO, ROGER PABLO** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF




Diana Cordova Pintado
Directora

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 13 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00203- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Ayala Quiñones, Magna
Directora
I.E. Perú Japón
Jr. Pariahuanca, Urb. Parque Naranjal

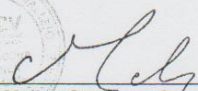
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **CRISOSTOMO REYMUENDO, ROGER PABLO** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



MSG/ALF



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 26 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00198- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra(ita).

Directora
I.E. 3087 Carlos Cueto Fernandini
Alameda Central, Lima 15304 – Los Olivos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **CRISOSTOMO REYMUNDO, ROGER PABLO** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF



Autorizado
Héctor 15 1:00 pm

Lic. Frida C. Otárola Bruno
Sub-Directora de Formación General
CM. 1009629847
13/05/19.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Los Olivos, 06 de mayo de 2019

CARTA INV. N° 00335- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Lizarbe Grimaldo Montilla
Director
I.E. 2078 Nuestra Señora de Lourdes
2da Cdra. N – San Hernán 15306 – Los Olivos
Presente.-

De nuestra consideración:

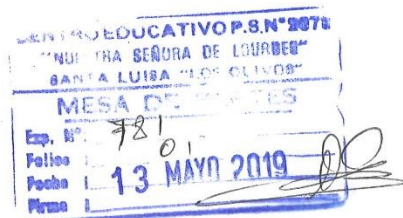
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **CRISOSTOMO REYMUENDO, ROGER PABLO** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF



Anexo 4: Carta de autorización

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Solicitud: Apoyo de trabajo de investigación

SOLICITUD DE PERMISO

Sr.
Jose Alcides Lopez yalla

Director(a)
I.E Jorge Basadre Grohman
Los Olivos 15304

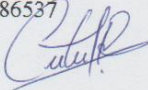
Presente. –

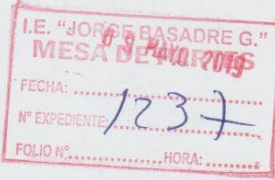
Yo Roger Pablo Crisostomo Reymundo, identificado con DNI 70786537, domiciliado en Mz L LT 8 Lampa de oro, distrito de SMP Lima – Perú. Estudiante del onceavo ciclo de la carrera de Psicología en la universidad Cesar Vallejo me presento ante usted respetuosamente

Que, por intermedio de su dirección, solicito que me apoyen en mi trabajo de investigación titulado “Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019” que vengo desarrollando para mi licenciatura. El tema primordial es poder conseguir la autorización de esta institución para poder realizar la aplicación de dos cuestionarios a los docentes.

Hago hincapié que la información recolectada será reservado, respetando el reglamento interno de la institución educativa puesto que será de forma anónima. Es incalculable el apoyo que usted me pueda brindar dado que es relevante y quedara marcado para mi vida y profesión futura. Por ser invaluable para las pretensiones que por justicia espero alcanzar.


Com. Cris. Reymundo

Atentamente:
Roger Pablo Crisostomo Reymundo
DNI 70786537






UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Solicitud: Apoyo de trabajo de investigación

SOLICITUD DE PERMISO

Sr.

Leónidas Vargas Chipana

Director(a)

I.E Palmas Reales

Calle 7 cdra. 13 Mz. C15301 – Los olivos

Presente. –

Yo Roger Pablo Crisostomo Reymundo, identificado con DNI 70786537, domiciliado en Mz L LT 8 Lampa de oro, distrito de SMP Lima – Perú. Estudiante del onceavo ciclo de la carrera de Psicología en la universidad Cesar Vallejo me presento ante usted respetuosamente

Que, por intermedio de su dirección, solicito que me apoyen en mi trabajo de investigación titulado “Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019” que vengo desarrollando para mi licenciatura. El tema primordial es poder conseguir la autorización de esta institución para poder realizar la aplicación de dos cuestionarios a los docentes.

Hago hincapié que la información recolectada será reservado, respetando el reglamento interno de la institución educativa puesto que será de forma anónima. Es inculcable el apoyo que usted me pueda brindar dado que es relevante y quedara marcado para mi vida y profesión futura. Por ser invaluable para las pretensiones que por justicia espero alcanzar.

Atentamente:

Roger Pablo Crisostomo Reymundo
DNI 70786537



Los Olivos, mayo del 2019



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Solicitud: Apoyo de trabajo de investigación

SOLICITUD DE PERMISO

Sr.

..... *Díaz Lazaro, Elizabeth*

Director(a)

I.E Cesar Vallejo

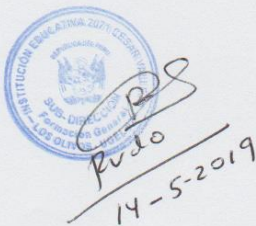
Jirón Daniel Hernández 380 Lima 15301 – Los olivos

Presente. –

Yo Roger Pablo Crisostomo Reymundo, identificado con DNI 70786537, domiciliado en Mz L LT 8 Lampa de oro, distrito de SMP Lima – Perú. Estudiante del onceavo ciclo de la carrera de Psicología en la universidad Cesar Vallejo me presento ante usted respetuosamente

Que, por intermedio de su dirección, solicito que me apoyen en mi trabajo de investigación titulado “Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019” que vengo desarrollando para mi licenciatura. El tema primordial es poder conseguir la autorización de esta institución para poder realizar la aplicación de dos cuestionarios a los docentes.

Hago hincapié que la información recolectada será reservado, respetando el reglamento interno de la institución educativa puesto que será de forma anónima. Es inculcable el apoyo que usted me pueda brindar dado que es relevante y quedara marcado para mi vida y profesión futura. Por ser invaluable para las pretensiones que por justicia espero alcanzar.



Atentamente:

Roger Pablo Crisostomo Reymundo
DNI 70786537

Los Olivos, mayo del 2019



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Solicitud: Apoyo de trabajo de investigación

SOLICITUD DE PERMISO

Sr.

Diana Cordova Pintado

Director(a)

I.E 2091 Mariscal Andrés Bvelino Cáceres

Jr. Las Hiedras S/N - Los Olivos

Presente. –

Yo Roger Pablo Crisostomo Reymundo, identificado con DNI 70786537, domiciliado en Mz L LT 8 Lampa de oro, distrito de SMP Lima – Perú. Estudiante del onceavo ciclo de la carrera de Psicología en la universidad Cesar Vallejo me presento ante usted respetuosamente

Que, por intermedio de su dirección, solicito que me apoyen en mi trabajo de investigación titulado “Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019” que vengo desarrollando para mi licenciatura. El tema primordial es poder conseguir la autorización de esta institución para poder realizar la aplicación de dos cuestionarios a los docentes.

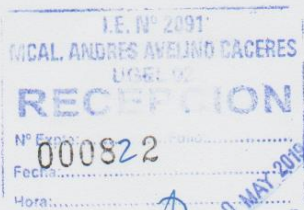
Hago hincapié que la información recolectada será reservado, respetando el reglamento interno de la institución educativa puesto que será de forma anónima. Es inculcable el apoyo que usted me pueda brindar dado que es relevante y quedara marcado para mi vida y profesión futura. Por ser invaluable para las pretensiones que por justicia espero alcanzar.

Atentamente:

Roger Pablo Crisostomo Reymundo
DNI 70786537

Cristobal

961263334



Diana Cordova
Diana Cordova Pintado

telefono: 5354473



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Solicitud: Apoyo de trabajo de investigación

SOLICITUD DE PERMISO

Sr.

Magna Ayala Quinones

Director(a)

I.E Perú Japón

Jr. Pariahuanca Urb. Parque Naranjal - Los Olivos 15304

Presente. –

Yo Roger Pablo Crisostomo Reymundo, identificado con DNI 70786537, domiciliado en Mz L LT 8 Lampa de oro, distrito de SMP Lima – Perú. Estudiante del onceavo ciclo de la carrera de Psicología en la universidad Cesar Vallejo me presento ante usted respetuosamente

Que, por intermedio de su dirección, solicito que me apoyen en mi trabajo de investigación titulado “Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019” que vengo desarrollando para mi licenciatura. El tema primordial es poder conseguir la autorización de esta institución para poder realizar la aplicación de dos cuestionarios a los docentes.

Hago hincapié que la información recolectada será reservado, respetando el reglamento interno de la institución educativa puesto que será de forma anónima. Es incalculable el apoyo que usted me pueda brindar dado que es relevante y quedara marcado para mi vida y profesión futura. Por ser invaluable para las pretensiones que por justicia espero alcanzar.

Atentamente:

Roger Pablo Crisostomo Reymundo
DNI 70786537





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Solicitud: Apoyo de trabajo de investigación

SOLICITUD DE PERMISO

Sr.

Roxana Comon Vigo

Director(a)

I.E 3087 Carlos Cueto Fernandini

Alameda central, Lima 15304 – Los olivos

Presente. –

Yo Roger Pablo Crisostomo Reymundo, identificado con DNI 70786537, domiciliado en Mz L LT 8 Lampa de oro, distrito de SMP Lima – Perú. Estudiante del onceavo ciclo de la carrera de Psicología en la universidad Cesar Vallejo me presento ante usted respetuosamente

Que, por intermedio de su dirección, solicito que me apoyen en mi trabajo de investigación titulado “Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019” que vengo desarrollando para mi licenciatura. El tema primordial es poder conseguir la autorización de esta institución para poder realizar la aplicación de dos cuestionarios a los docentes.

Hago hincapié que la información recolectada será reservado, respetando el reglamento interno de la institución educativa puesto que será de forma anónima. Es incalculable el apoyo que usted me pueda brindar dado que es relevante y quedara marcado para mi vida y profesión futura. Por ser invaluable para las pretensiones que por justicia espero alcanzar.

Atentamente:

Roger Pablo Crisostomo Reymundo
DNI 70786537



SA
Lic. Edda C. Otárola Bruno
Sub Directora de Formación General
CM 1009629847
13/05/19

Los Olivos, mayo del 2019



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Solicitud: Apoyo de trabajo de investigación

SOLICITUD DE PERMISO

Sr.

Lizarbe Gvimaldo Montilla

Director(a)

I.E 2078 Nuestra señora de Lourdes

2da Cuadra N San Hernán 15306 – Los olivos

Presente. –

Yo Roger Pablo Crisostomo Reymundo, identificado con DNI 70786537, domiciliado en Mz L LT 8 Lampa de oro, distrito de SMP Lima – Perú. Estudiante del onceavo ciclo de la carrera de Psicología en la universidad Cesar Vallejo me presento ante usted respetuosamente

Que, por intermedio de su dirección, solicito que me apoyen en mi trabajo de investigación titulado “Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019” que vengo desarrollando para mi licenciatura. El tema primordial es poder conseguir la autorización de esta institución para poder realizar la aplicación de dos cuestionarios a los docentes.

Hago hincapié que la información recolectada será reservado, respetando el reglamento interno de la institución educativa puesto que será de forma anónima. Es incalculable el apoyo que usted me pueda brindar dado que es relevante y quedara marcado para mi vida y profesión futura. Por ser invaluable para las pretensiones que por justicia espero alcanzar.



Atentamente:

Roger Pablo Crisostomo Reymundo
DNI 70786537

Los Olivos, mayo del 2019

Anexo 5: carta de solicitud de autorización para el uso del instrumento

5.1 Autorización de la escala de comunicación organizacional (ECO-E)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Buenos días

Elmer Enríquez Castillo

Mi nombre es Roger Pablo Crisóstomo Reymundo, estudiante de la universidad Cesar Vallejo de la sede Lima norte – Perú, con el código 6700269270, y actualmente me encuentro realizando una investigación sobre “Comunicación organizacional y Trabajo en equipo en docentes de Instituciones Públicas del Distrito de Los Olivos, 2018”.

Al realizar la búsqueda del instrumento a emplear, un docente de la universidad cesar vallejo menciono acerca de tu cuestionario en el que expones las bases psicométricas de la “Escala de flujos de Comunicación Organizacional de Enríquez (ECO-E)”.

El presente es para solicitar el permiso correspondiente para hacer uso de su prueba en mi investigación, comprometiéndome a brindarle los procedimientos de la investigación y resultados encontrados.

Quedo a la espera de su amable respuesta.

Atte. Crisóstomo Reymundo, Roger Pablo

ESTUDIANTE DE LA EAP PSICOLOGÍA – UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Elmer Enríquez Castillo

71992760

5.2 Autorización del cuestionario de comportamientos eficaces en los equipos de trabajo

The screenshot shows a Gmail interface in a browser window. The address bar displays the URL: <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#search/Tomas.Bonavia%40uv.es/FFNDWNPGBwnrJFTPfCkzDCMtgmQKHQf>. The Gmail header shows the search bar with "Tomas.Bonavia@uv.es" and navigation icons. The left sidebar contains folders: "Redactar", "Recibidos" (466), "Destacados", "Pospuestos", "Enviados", "Borradores" (40), and a contact list with "Jean Pompo", "santa ortiz rojas", and "Peter Quiroz".

The main email view shows an email from **Roger Crisostomo Reymundo** (mailto:rogercr46@gmail.com) sent on 18 sep. 2018 at 12:52 to Tomas Bonavia. The subject is "solicitud de permiso del cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo". The email body contains a document titled "solicitud-de-permi..." and a response from Tomas Bonavia dated 19 sep. 2018 at 11:58.

Roger Crisostomo Reymundo <rogercr46@gmail.com>
para Tomas Bonavia

18 sep. 2018 12:52

Tomas Bonavia @uv.es
para tomas.bonavia, yo

19 sep. 2018 11:58

En el adjunto mi respuesta.

--
Gracias,
Tomás Bonavía.

Buenos días

Srs(a). Tomas Bonavia, Gabriel Molina y Amparo Puchol

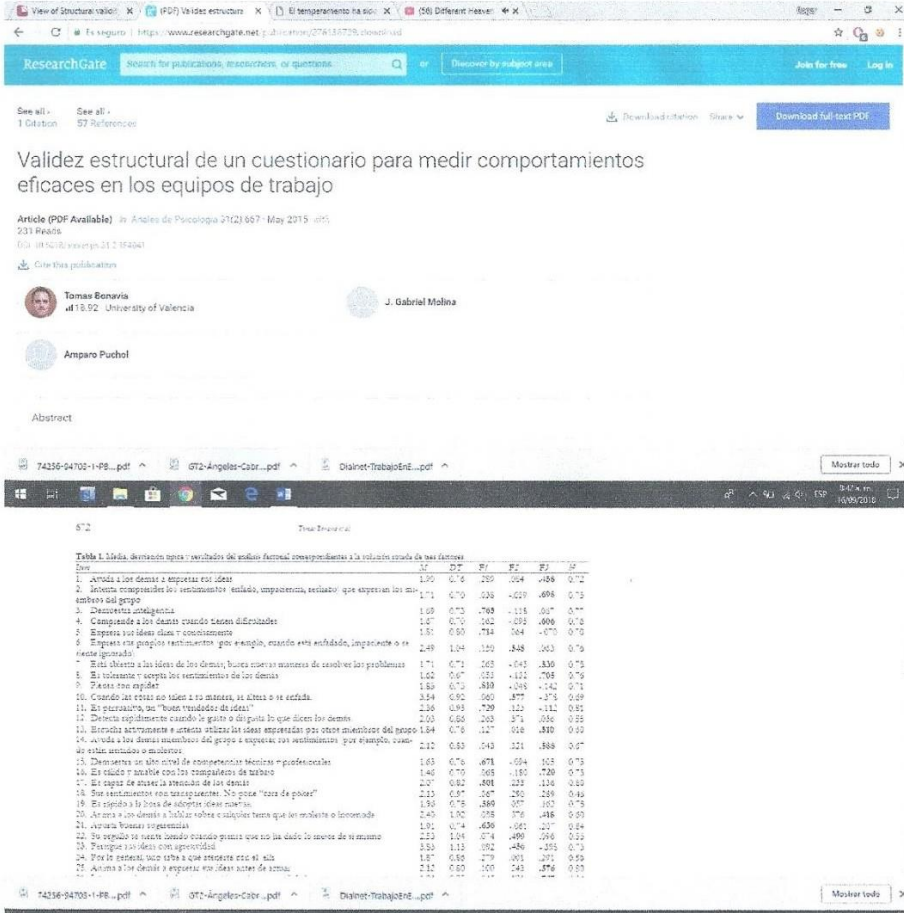
Mi nombre es Roger Pablo Crisóstomo Reymundo, estudiante de la universidad Cesar Vallejo de la sede Lima norte – Perú, con el código 6700269270, y actualmente me encuentro realizando una investigación sobre “Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de Instituciones Públicas del Distrito de Los Olivos, 2018”.

Al realizar la búsqueda del instrumento a emplear, encontré un artículo de su autoría en el que exponen las bases psicométricas de la “validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo”. El presente es para solicitar el permiso correspondiente para hacer uso de su prueba en mi investigación, comprometiéndome a brindarle los procedimientos de la investigación y resultados encontrados.

Quedo a la espera de su amable respuesta.

Atte. Crisóstomo Reymundo, Roger pablo

ESTUDIANTE DE LA EAP PSICOLOGÍA – UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO



Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo

Article (PDF Available) in *Ánforas de Psicología* 12(2) 667 - May 2015

231 Reads

Authors: Tomas Bonavia, Gabriel Molina, Amparo Puchol

Table 1. Média, desviación típica y resultados del análisis factorial correspondientes a la solución rotada de los factores

Ítem	M	DT	RF1	RF2	RF3
1. Ayuda a los demás a expresar sus ideas	1,90	0,76	250	0,64	-0,58
2. Intenta comprender los sentimientos (alegría, impaciencia, tristeza) que expresan los miembros del grupo	1,71	0,70	0,33	-0,19	0,68
3. Alimenta opiniones	1,69	0,73	1,60	1,15	0,67
4. Compensado a los demás cuando tienen dificultades	1,67	0,70	1,62	0,93	0,60
5. Expresa sus ideas y conocimientos	1,61	0,69	1,14	1,64	0,70
6. Expresa sus propios sentimientos (por ejemplo, cuando está enfadado, impaciente o se siente ignorado)	2,49	1,04	1,10	1,48	1,03
7. Está abierto a las ideas de los demás, busca nuevas maneras de resolver los problemas	1,71	0,71	1,65	0,43	0,75
8. Se involucra y acepta los sentimientos de los demás	1,62	0,67	0,83	1,15	0,76
9. Antes que explicar	1,69	0,73	1,10	0,43	0,71
10. Cuando las cosas no salen a su manera, se altera o se enfada	3,34	0,92	1,60	1,71	0,69
11. Se genera una "voz" (ruidos de fondo)	2,56	0,83	1,20	1,12	0,85
12. Debe actuar rápidamente cuando le gusta o disgusta lo que dicen los demás	2,03	0,68	1,03	1,71	0,56
13. Escucha atentamente e intenta utilizar las ideas expresadas por otros miembros del grupo	1,64	0,76	1,17	0,16	0,70
14. Ayuda a los demás miembros del grupo a expresar sus sentimientos (por ejemplo, cuando están enfadados o molestos)	2,10	0,80	1,10	1,21	0,88
15. Demuestra un alto nivel de competencia técnica/profesional	1,63	0,76	0,71	0,94	1,05
16. Si alguien no acepta sus ideas o sus sentimientos	1,46	0,70	1,05	1,10	0,73
17. Si alguien se altera al escucharle	2,07	0,82	0,81	1,23	1,14
18. Sus sentimientos son muy fuertes. No puede "cambiar de parecer"	2,13	0,87	1,16	1,10	0,89
19. Se genera una "voz" (ruidos de fondo)	2,56	0,78	1,10	1,12	0,85
20. Ayuda a los demás a hablar sobre sus sentimientos que les molestan o preocupan	2,45	1,00	0,78	1,16	0,93
21. Ayuda a otros a expresarse	1,91	0,74	0,59	0,67	0,84
22. Su opinión se acepta cuando alguien piensa que no ha dado lo mejor de sí mismo	2,53	1,04	0,74	0,90	0,93
23. Pasa un tiempo con los demás	3,53	1,13	0,82	1,16	0,73
24. Por lo general, se altera a que alguien esté enojado	1,87	0,68	1,10	1,10	0,85
25. Ayuda a los demás a expresar sus ideas sobre el trabajo	2,11	0,70	1,10	1,10	0,85
26. Ayuda a los demás a expresarse	1,91	0,74	0,59	0,67	0,84

Anexo 6: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docente:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Roger Pablo Crisostomo Reymundo**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, en el periodo 2019**”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **ESCALA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL (ECO-E) y cuestionario de comportamiento eficaces en los equipos de trabajo**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte. Roger Pablo Crisostomo
Reymundo ESTUDIANTE DE LA EAP
DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
.....con número de DNI: acepto participar en la
investigación “**Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes
de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, en el periodo
2019**”; del sr. Roger Pablo Crisostomo Reymundo

Día:/...../.....

Firma

Anexo 7: Resultado del piloto

7.1 Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Comunicación organizacional (ECO-E)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,912	N de elementos 34

7.2 Confiabilidad según Alfa de Cronbach del Cuestionario comportamientos eficaces en los equipos de trabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,862	N de elementos 36

Anexo 8: Escaneo de los criterios de jueces

8.1 cuestionario de comportamientos eficaces en los equipos de trabajo y comunicación organizacional (ECO-E)

13 de Mayo del 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: Trabajo en equipo de Harris

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg: Castro García, Julio César

DNI: 08031266

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Psicología	1990
02	UNFV	ORGANIZACIONAL	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	—	Lima	2017	Docente - Asesor
02	UCSUR	—	Lima	2016	Docente - Asesor
03	UIGV	Coordinador	Lima	1990	Docente - Asesor - Coordinador

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

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


 Dr. Julio César Castro García
 PSICOLOGO
 C.P.S.P 2283

13 de Mayo del 2019

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg: Castro García, Julio César

DNI: 08031266

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

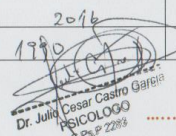
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Psicología	1981
02	UNFV	ORGANIZACIONAL	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	—	Lima	2017	Docente
02	UCSUR	—	Lima	2016	Docente
03	UIGV	—	Lima	1990	Docente - Asesor - Coordinador

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

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


 Dr. Julio César Castro García
 PSICOLOGO
 C.P.S.P 2283de Mayo del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO Escala de Comunicación Organizacional (ECO-E)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Ouedo Samantha

DNI: 43.141.516

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Ricardo Palma	Psic. y RR.HH	2009 - 2011
02	Univ. Católica	Ec. psicología	2002 - 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. César Vallejo	Docente	Lima	2013 - 2019	Docencia
02	Univ. Autónoma	Docente	Lima	2016 - 2017	Docencia
03	Municipalidad de San J.	psicólogo	Lima	2015 - 2017	psic. org

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

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

13 de Mayo del 2019

Juan Carlos Medina Ouedo
 Mg. Comunicación Organizacional y Ps. Org.
 Lic. Psicología
 C.Ps.O. 13232



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO Trabajo en equipo

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Ouedo Samantha

DNI: 43.141.514

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Ricardo Palma	Psic. y RR. H.H	2009 - 2011
02	Univ. Católica	Ec. psicología	2002 - 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. César Vallejo	Docente	Lima	2012 - 2019	Docencia
02	Univ. Autónoma	Docente	Lima	2016 - 2017	Docencia
03	Municipalidad de San J.		Lima	2015 - 2017	psic. org

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

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

13 de Mayo del 2019

Juan Carlos Medina Ouedo
 Mg. Comunicación Organizacional y Ps. Org.
 Lic. Psicología
 C.Ps.O. 13232



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN RODRIGUEZ, LUIS EDUARDO

DNI: 06125625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA	PSICOLOGO	1981 - 1986
02	UNIV. PHOENIX - ARIZONA - USA	PSICOLOGO	2007 - 2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 - 2019	CATEDRA EN PS.ORG
02	VLADACH	DOCENTE	LIMA	2017 - 2018	CATEDRA EN PS.ORG
03	CONSULTORIA E.A.I	GERENTE	LIMA	2014 - 2019	CONSULTOR EMPRESAS

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

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

Mg. Luis E. Allan E.
 PSICOLOGO
 C.E.P. 1983

13 de Mayo del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN RODRIGUEZ, LUIS EDUARDO

DNI: 06125625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA	PSICOLOGO	1981 - 1986
02	UNIV. PHOENIX - ARIZONA - USA	PSICOLOGO	2007 - 2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 - 2019	CATEDRA EN PS.ORG
02	VLADACH	DOCENTE	LIMA	2017 - 2018	CATEDRA EN PS.ORG
03	CONSULTORIA E.A.I	GERENTE	LIMA	2014 - 2019	CONSULTOR EMPRESAS

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

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

Mg. Luis E. Allan E.
 PSICOLOGO
 C.E.P. 1983

13 de Mayo del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dominquez de la Cruz - Ponce

DNI: 08423565

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPIGU	Psicología	1988 - 1994
02	UCV	Maestría	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio de Educación	Psicóloga	OBEP	1994 - 2017	Promotora
02	UCV	Docente	Lima Norte	2017 - 2019	Docente
03	Senati	Psicóloga	Afredo Mend.	2015 - 2017	Tutora

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

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

14 Mayo del 2019


 Mg. Rosa Domínguez de la Cruz
 PSICOLOGA
 Colegiatura N° 6840

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO Escuela de Comunicación Organizacional (ECO-E)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres	Licenciado - Magister en psicología	1981 - 1994 / 2000 - 2002
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en psicología	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIR BIE DIREOUPUP	psicologo	Língar	1987 - 2018	psicologo educativo
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente Universitario	Lima	2010 - 2019	Asesor Metodológico
03					


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

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


 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C.Ps.P. 3516

15 de Mayo del 2019

Anexo 9: F06-PP-PR-02.02 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

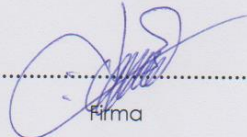
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Barboza Zelada, Luis Alberto, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos", del estudiante Crisostomo Reymundo, Roger Pablo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 22 de Agosto del 2019



Firma

Dr. Mg Barboza Zelada, Luis Alberto

DNI: 07068974

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 10: Pantallazo del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/en_us/?s=1&lang=en_us&student_user=1&u=1080344052&o=1162128328

feedback studio roger crisostomo reymundo Comunicación y trabajo en equipo

Match Overview

16%

1	Submitted to Universid... Student Paper	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	3%
3	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
4	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
5	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
6	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
7	www.bdigital.unal.edu...	<1%

16

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología


AUTOR:
Crisostomo Reymundo, Roger Pablo (ORCID: 0000-0002-6410-7443)

ASESORES:
Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

[Signature]
Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

Page: 1 of 37 Word Count: 10076 Text-only Report High Resolution

Anexo 11: F08-PP-PR-02.02 Autorización de publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Crisostomo Reymundo, Roger Pablo, identificado con DNI N° 70786537, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

FECHA: 14 de agosto del 2019



Crisostomo Reymundo, Roger Pablo

DNI: 70786537

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SQC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 12: Formulario entrega de tesis – pregrado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Crisostomo Reymundo, Roger Pablo
D.N.I. : 70756537
Domicilio : Mz "L" Lot8 Palao
Móvil : 961263334
E-mail : rogercr46@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciado en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Crisostomo Reymundo, Roger Pablo

Título de la tesis:

Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de
instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

14/08/2019

Anexo 13: Autorización versión final trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA*

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Crisostomo Reymundo, Roger Pablo

INFORME TITULADO:

Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas
públicas del distrito de Los Olivos, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 28/08/19

NOTA O MENCIÓN: 13



Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019