



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Relación entre comunicación organizacional y competencia de  
trabajo en equipo en docentes del distrito de San Martín de  
Porres. Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Meza Huerta, Jorge Nemecio (ORCID 0000-0003-1016-2823)

**ASESOR:**

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID 0000- 0002- 6096-1482)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

Lima – Perú

2020

## **Dedicatoria**

Dedicarlo a mis padres por haberme formado con valores y por sus constantes consejos en todo tiempo. Por ser mis guías y mi motor a seguir avanzando; a mis hermanos por su enorme paciencia, esto es para todos ustedes.

## **Agradecimiento**

Agradecerle primeramente a Dios sobre todas las cosas porque sin él nada sería posible. A mis padres por su apoyo incondicional y también a mis hermanos que siempre han estado brindándome su ayuda durante todos estos años académicos.

A mi hermano Martin por su apoyo y desprendimiento, y un agradecimiento especial a todos los profesores y a mis asesores por sus enseñanzas y sus conocimientos brindados.

## Índice de contenidos

|   | pág. |
|---|------|
| Dedicatoria   | ii   |
| Agradecimiento  | iii  |
| Índice de contenidos                                  | iv   |
| Índice de tablas                                      | v    |
| RESUMEN   | vi   |
| ABSTRACT  | vii  |
| I. INTRODUCCIÓN                                       | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                     | 5    |
| III. METODOLOGÍA                                      | 14   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                   | 14   |
| 3.2. Variables y Operacionalización                   | 14   |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 15   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos  | 17   |
| 3.5. Procedimientos                                   | 20   |
| 3.6. Método de análisis de datos                      | 20   |
| 3.7. Aspectos éticos                                  | 21   |
| IV. RESULTADOS  | 22   |
| V. DISCUSIÓN  | 30   |
| VI. CONCLUSIONES                                      | 36   |
| VII. RECOMENDACIONES                                  | 37   |
| REFERENCIAS   | 38   |
| ANEXOS  | 45   |

## Índice de tablas

|   | Pág |
|---|-----|
|   | .   |
| <b>Tabla 1.</b> Prueba de normalidad de ajuste de Shapiro-Wilk  | 22  |
| <b>Tabla 2.</b> Correlación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo  | 23  |
| <b>Tabla 3.</b> Correlación entre comunicación organizacional y las dimensiones de competencia de trabajo                             | 24  |
| <b>Tabla 4.</b> Correlación entre competencia de trabajo en equipo y las dimensiones comunicación organizacional en docentes          | 25  |
| <b>Tabla 5.</b> Correlación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo según sexo                           | 26  |
| <b>Tabla 6.</b> Correlación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo según edad                           | 27  |
| <b>Tabla 7.</b> Correlación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo según tiempo de servicio en docentes | 28  |
| <b>Tabla 8.</b> Describir los niveles de comunicación organizacional  | 29  |
| <b>Tabla 9.</b> Describir los niveles de competencia de trabajo en equipo   | 29  |
| <b>Tabla 10.</b> Matriz de consistencia   | 45  |
| <b>Tabla 11.</b> Operacionalización de la variable comunicación organizacional  | 46  |
| <b>Tabla 12.</b> Operacionalización de la variable competencia de trabajo de equipo   | 47  |
| <b>Tabla 13</b> Validez de contenido de la Escala de Comunicación organizacional (ECO-E)  | 60  |
| <b>Tabla 14</b> Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Comunicación organizacional (ECO-E)                              | 61  |
| <b>Tabla 15</b> Validez de contenido de la Escala de Competencia de Trabajo en equipo CTRE-O  | 62  |
| <b>Tabla 16</b> Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Competencia de Trabajo en equipo CTRE-O                          | 63  |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo primordial determinar la relación entre comunicación organizacional y trabajo en equipo, considerándose a 100 docentes como muestra de estudio, de ambos sexos entre los 18 y 65 años, el estudio empleado fue de tipo básico, diseño correlacional. Se utilizaron los instrumentos de comunicación organizacional (ECO-E) de Elmer Enríquez y la Escala de Competencia de trabajo en equipo (CTREO-8) de Bryam Obando. Los resultados mostraron que, la comunicación organizacional guardó relación significativa ( $p < .01$ ), directa y de intensidad con tendencia a la perfección con la competencia de trabajo de equipo en docentes del distrito de San Martín de Porres, 2020. Referente a los niveles de comunicación laboral, el 62% de trabajadores posee una prevalencia baja y en los niveles de competencia de trabajo de equipo, el 93% de trabajadores arrojó niveles deficientes con categoría baja.

**Palabras clave:** Comunicación organizacional, trabajo en equipo, competencia, comportamiento organizacional, correlación

## ABSTRACT

This research called “Organizational communication and teamwork competence in teachers in the San Martín de Porres district. Lima, 2020 ”, had as its main objective to determine the relationship between organizational communication and teamwork, considering 100 teachers as a study sample, of both sexes and between 18 and 65 years old, the study used was of a basic type, correlational design. The organizational communication instruments (ECO-E) of Elmer Enriquez and the Teamwork Competence Scale (CTREO-8) of Bryam Obando were use. The results showed that the organizational communication kept a significant relationship ( $p < .01$ ), direct and of intensity with a tendency to perfection with the teamwork competence of teachers in the San Martín de Porres district, 2020. Regarding the levels of labor communication, 62% of workers have a low prevalence and at the levels of teamwork competence, 93% of workers showed poor levels with a low category.

**Keywords:** Organizational communication, teamwork, competition, organizational behavior, correlation

## I. INTRODUCCIÓN

El contexto actual de las organizaciones está influenciado por constantes transformaciones que llevan a las empresas a la reinención de sí mismas, orientadas en la mejora de calidad, eficiencia y en mayor desempeño por parte de sus trabajadores. Esto se realiza por medio de procesos de mejora, adopción y ajuste de estrategias que permitan a la empresa ser más eficiente en el rubro en el que se desarrolla. Para lo cual, se orienta en dos aspectos básicos que permitirán un mayor desarrollo organizacional, siendo el análisis del trabajador en base a sus características individuales, competencias y habilidades que hagan factible un mayor desempeño en sus funciones, y la adaptación del entorno y clima laboral, en la que los trabajadores se enfoquen en la motivación, liderazgo y comunicación en las relaciones interpersonales, generando mayor desarrollo empresarial por medio de la satisfacción de las necesidades de los mismos e internalizando una visión global de metas propias de la empresa.

Parte de la transformación que realizan las empresas, es que se reestructuren los sistemas de comunicación, permitiendo al trabajador una expresión más lineal con los empleadores a cargo para presentar algún problema o necesidad. Esta comunicación interna es un valor clave que permite mejorar la cultura organizacional y fortalecer vínculo con los trabajadores, además de permitirles alcanzar el éxito corporativo por medio del uso de competencias laborales que gestionen mejor el desempeño en su trabajo y sean empleadas dentro de las relaciones interpersonales, siendo estas el trabajo en equipo, manejo y resolución de conflictos, iniciativa y liderazgo, entre otras.

Formanchuk (2015) respecto a lo mencionado por Drucker quien afirmó que el 60% de los problemas empresariales se encuentran en el inadecuado manejo de la comunicación, sostuvo que la cifra es imprecisa, pero recalca que la base de toda empresa, sea pequeña o multinacional, se centra en la comunicación y en el manejo adecuado entre los trabajadores. Gisbert y García (2014) mencionaron que las personas pasan alrededor del 70% de sus horas en vigilia comunicándose con otros, siendo la falta de comunicación eficaz la promotora de conflictos interpersonales debido a la restricción en el desempeño grupal.



Dentro del contexto internacional, Peña et al. (2016) mencionaron 3 casos de organizaciones multinacionales de gran éxito con estrategias centradas en la comunicación, siendo el caso de Nestlé, quienes incorporaron medios de comunicación directa con sus jefes y proporcionar incentivos salariales, el avance de acciones que impulsen la creatividad, compromiso y genere sentimiento de pertenencia de la empresa (Gómez, 2013). En el caso de LG Electronics, promovió un programa denominado “Todos aprendemos de todos” basándose en generar ambientes adecuados, comunicación vía on-line en la que se realizan anuncios relevantes y reuniones con dirigentes de áreas para mayor cercanía. Por último, el caso de General motor, se centra en el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores como la integridad, trabajo en equipo, innovación, respeto y responsabilidad (Campos y Fuente, 2013). A su vez, Rodríguez et al. (2013), explicó que la mejora en empresas medianas de Colombia se debió a la comunicación entre sus trabajadores (81%), además, que el 96% opina que las competencias personales permiten un mayor desarrollo en las relaciones sociales y estas a una fluida comunicación entre los miembros de la empresa.

En cuanto al contexto nacional, Arica et al. (2015) realizó una investigación en colaboradores de Almacenes Logísticos, en la que encontró que el 72% de los encuestados resaltan a la comunicación empresarial como una competencia indispensable para la mejora del clima en la empresa, generando mayor motivación por su trabajo. En esta misma línea, Gutiérrez y Agüero (2015) mencionaron que la comunicación es crucial para el crecimiento organizacional, pero que, además, las empresas internacionales buscan personas que cumplan con algunas competencias cognitiva (capacidad de resolución de conflictos y pensamiento crítico), interpersonales (habilidades sociales) e intrapersonales (capacidades) requeridas para mejorar el desempeño individual y colectivo.

Referente al nivel local se estipuló que Lima y Callao son los distritos con mayor detalle en los perfiles laborales, en la que se incluyen competencias a nivel interpersonal, cognitivo y de formación de estudios, a comparación de otras provincias que no cuentan con un perfil detallado para trabajadores de la misma municipalidad (38.71%). Esto quiere decir, que las empresas a nivel estatal o

particular, buscan en sus trabajadores ciertas competencias acorde al perfil postulado que permitan un desarrollo óptimo del puesto.

Así mismo, se tomó como centro de la actual investigación al distrito de San Martín de Porres, siendo enfocado a las empresas educativas, quienes trabajan con capital humano que requiere cierta formación y habilidades que les permitan impartir conocimiento. Choque et al. (2015) desarrolló un análisis al 2021, en la que describió la demanda actual de docentes que reúnan ciertas competencias laborales que permitirán una mejor relación interpersonal con docentes, alumnos y padres de familia, siendo los más destacados la iniciativa, creatividad e innovación, escucha y comunicación asertiva, trabajo en equipo y solución de problemas.

En relación a lo mencionado, la comunicación organizacional es una de las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa y, a su vez, incrementar el desempeño por medio del desarrollo de competencias laborales requeridas para los puestos de trabajo e interacción con otros. Por lo que, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo de equipo en docentes del distrito de San Martín Porres, Lima, ¿2020?

Cabe mencionar que, la investigación busca reunir evidencia científica sobre la evaluación de dos variables, por lo que, el estudio debe justificarse bajo los aspectos sociales, teórico, práctico y metodológico a fin de que se brinde conocimiento de causas, consecuencia y propósitos que fomentaron la investigación. (Sabaj y Landea, 2012)

Teóricamente, fortaleció las aportaciones conceptuales acerca de las variables de estudio y su entendimiento desde un enfoque modelo que describa el desarrollo de ambas en la población docente, la información reunida favorecerá a investigaciones científicas futuras. A nivel práctico se buscó contribuir en el ámbito de las organizaciones desarrollando un buen desempeño laboral en el sector docente, permitiendo determinar si ambas variables se encuentran relacionadas. A nivel metodológico, la investigación es de tipo básica, se busca adquirir sabidurías nuevas basándose en hechos observables con el propósito de crear conocimientos teóricos, de diseño no experimental, no existió manipulación de las variables. Por

consiguiente, se estudiaron a los fenómenos existentes en su contexto natural, se emplearon instrumentos de medición válidos y confiables en la realidad peruana para determinar la relación entre ambos constructos, obteniendo datos verídicos y estadísticamente fiables. Y por último Socialmente, se obtuvo datos sobre la población estudiada, siendo comunicada a autoridades pertinentes de la organización que forma parte del estudio, a fin de desarrollar programas, charlas o talleres de promoción de trabajo en equipo y de comunicación empresarial asertiva.

La presente investigación se propuso como objetivo general del estudio: establecer la relación entre la comunicación organizacional y competencia de trabajo de equipo en docentes del distrito de San Martín de Porres. Lima, 2020. Así mismo, se planteó los siguientes objetivos específicos: identificar la relación entre comunicación organizacional y las dimensiones de competencia de trabajo en equipo, identificar la relación entre competencia de trabajo en equipo y las dimensiones de comunicación organizacional, identificar la relación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo según sexo, edad y tiempo de servicio de los docentes, describir los niveles de comunicación organizacional y describir los niveles de competencia de trabajo de equipo en docentes del distrito de san Martín de Porres. Lima, 2020.

En cuanto a la hipótesis general se planteó: existe correlación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo en docentes del distrito de San Martín de Porres. Lima, 2020. Además, las hipótesis específicas fueron: existe relación entre comunicación organizacional y las dimensiones de competencia de trabajo en equipo, existe relación entre competencia de trabajo en equipo y las dimensiones de comunicación organizacional, existe relación entre la comunicación organizacional y competencia de trabajo de equipo según sexo, edad y tiempo de servicio en docentes del distrito de San Martín de Porres. Lima ,2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración del actual trabajo se seleccionó información sobre trabajos previos en base a la variable de comunicación empresarial, siendo entendida como el medio en la que la organización se comunica a través de procesos, mensajes o medios de transmisión de información, en la que se considera tanto la expresión verbal como la kinestésica (Rodríguez, 2016); y las competencias de trabajo de equipo, definiéndose como una capacidad que permite interactuar dentro de un grupo formal o informal con el fin de obtener fines comunes, donde la efectividad colectiva es mayor a la individual (Solé et al., 2015)

Frente a la revisión de antecedentes en relación a las variables, se enunció los siguientes trabajos desde el contexto internacional, siendo Agarwal y Adjirackor (2016) quienes midieron el impacto del trabajo en equipo en base a la producción organizacional de 200 estudiantes de escuelas de Accra, Ghana, siendo un estudio no probabilístico. Presentó como resultados que el equipo de trabajo se relaciona positivamente con desempeño del trabajador ( $r=.819$ ), confianza de equipo ( $r=.710$ ), recompensa y reconocimiento ( $r=.439$ ), espíritu de trabajo ( $r=.427$ ). Además, muestra que la confianza en el equipo, el reconocimiento y recompensas aumentaron hasta un 70.5% en el trabajo de equipo. Por lo que, se concluye que el trabajo en equipo aumenta el rendimiento y competencia del trabajador.

Isik et al. (2015) relacionó el trabajo en equipo y la confianza empresarial en 250 trabajadores de los centros Erzurum, Turquía, por medio de un estudio descriptivo correlacional, se empleó el inventario de clima de equipo (Anderson & West) y la escala de verdad organizacional (Nyhan & Marlowe). Se describió que, la confianza organizacional y el trabajo de equipo se relacionan positivamente ( $r=.750$ ,  $p<.01$ ), al analizar la confianza organizacional y las dimensiones de la otra variable se obtuvo que en base a la comunicación ( $r=.737$ ), apertura a la innovación ( $r=.638$ ) y participación ( $r=.620$ )

Díaz (2014) relacionó la comunicación y el trabajo en equipo en 45 trabajadores de una institución educativa de Quetzaltenango, Guatemala, empleó el diseño de investigación descriptiva empleando un cuestionario diseñado por el autor. Como resultados, se identificó que la comunicación organizacional influye en el proceso

de trabajo en equipo, fomentando un ambiente de armonía y respeto mediante algunas formas de comunicación. El tipo más empleado es la comunicación escrita seguida de la cruzada, ascendente y descendente. Mientras que, el trabajo en equipo se consideró como determinante en el rendimiento individual, brindando mayor comunicación, rapidez y agilización de procesos.

Suárez (2014) determinó el vínculo entre liderazgo y la comunicación como parte del cambio organizacional en 62 trabajadores de una universidad de Bogotá, se empleó el cuestionario de cambio y comunicación organizacional (CCO) y la escala de liderazgo multifactorial (MLQ), de estudio no experimental. Se describió como desenlace que, la comunicación organizacional se asocia positivamente a trabajo en equipo ( $r=.621$ ,  $p<.00$ ), en base a sus dimensiones se presentó que se relaciona comunicación y resultados organizacionales ( $r=.426$ ), liderazgo ( $r=.295$ ), adaptabilidad ( $r=.320$ ), gestión de cambio ( $r=.375$ ). Se concluyó una relación positiva media y significativa entre ambas variables, no se mostró relación respecto a cambio organizacional.

Ínce y Gül (2011) establecieron la relación entre la comunicación y la percepción de justicia de los trabajadores, siendo 98 encuestados en Karaman, Turquía. Se utilizó la escala de Justicia de Moorman y la escala de Huseman para comunicación. Se obtuvo que la comunicación organizacional se relaciona directamente con distribución de la justicia ( $r=.627$ ), interacción de justicia ( $r=.705$ ), y procedimiento ( $r=.840$ ). Así mismo, se relacionó con las variables sociodemográficas de sexo ( $r=.004$ ), edad ( $r=.019$ ) y tiempo de servicio ( $r=.060$ ), con mayor prevalencia de relación en hombre que en mujeres, respecto a la edad esta fue mayor entre los 36 – 40 años, seguido de 41 - 45 y 46 años a más, por último, en cuanto al tiempo de servicio se presentó mayor relevancia en menos de un año, seguido por más de 15 años, y de 6 a 10 años de servicio.

A nivel nacional, se realizó la revisión de antecedentes, por lo que se consideró a Damián (2020) implicó una relación entre la comunicación y trabajo en equipo de 50 trabajadores del Ministerio Público, la investigación de tipo descriptivo. Se utilizó el cuestionario para comunicación en la empresa y el cuestionario de trabajo de grupo de Palma. Se expusieron los niveles de comunicación en la que se obtuvo puntajes regulares (50%) y buena (48%) siendo similares en las dimensiones de

ascendente (regular 50% y buena 46%), descendente (regular 50% y bueno 46%), horizontal (regular 60% y buena 12%). Para la variable de trabajo en grupo se obtuvo 80% bueno, siendo en sus dimensiones Liderazgo (76% regular), meta específica (regular 48%), respeto (buena 66%), comunicación (regular 96%), pensamiento positivo (72% bueno). En cuanto a la relación, se muestra que no hay una relación significativa entre uno y el otro variable ( $r=.020$ ,  $p=.891$ ) al igual que la relación entre trabajo en equipo y la comunicación descendente ( $r=.069$ ), ascendente ( $r=.084$ ) y horizontal ( $r=.138$ ) siendo no significativa.

Sarmiento (2020) quien evaluó la relación entre comunicación interna y trabajo en equipo en 80 trabajadores de la institución educativa Mariano Melgar, Santa Anita en el 2019, el estudio fue correlacional y se empleó el cuestionario de comunicación interna. Se declaró que la comunicación organizacional en estos trabajadores era buena (60%), al igual que el trabajo en grupo (52.5%) reflejando nivel moderado. Así mismo, al relacionar ambas variables se obtuvo  $r=.637$ ,  $p<.001$ , en cuanto a sus dimensiones, se relacionó la comunicación con los objetivos claros ( $r=.606$ ), roles ( $r=.376$ ), decisiones ( $r=.447$ ), ideas claras ( $r=.560$ ).

En esta misma dirección, Crisóstomo (2019) correlacionó la comunicación y el trabajo en equipo en 297 docentes de instituciones educativas del distrito de Los Olivos, para lo cual, utilizó un estudio descriptivo correlacional y recolectó los datos por el instrumento de comunicación en la organización (ECO-E) de Enríquez, y la escala de comportamiento eficaz de equipos de Harris. En su estudio encontró que la comunicación empresarial (62%) y trabajo de grupo (84.3%) en niveles promedios. En base a la relación de estas variables se obtuvo en el sexo femenino ( $\rho=.332$ ,  $p=.000$ ) y masculino ( $\rho=.309$ ,  $p=.000$ ) un vínculo significativo y de nivel medio bajo. Respecto a la edad, se sostuvo que la correlación entre ambas variables y el grupo de 20 a 30 ( $\rho=.556$ ), 31 a 40 ( $\rho=.363$ ), 41 a 50 ( $\rho=.321$ ) y 51 a 60 ( $\rho=.288$ ) relaciones significantes y de tendencia positiva, predominando el primer grupo etario.

Reyes y Ayarza (2017) quienes establecieron la influencia de la comunicación empresarial frente al clima laboral de 154 operarios del sexo masculino, de industrias del distrito de San Miguel, tuvo como diseño de estudio no experimental, transversal causal, se empleó el cuestionario de Litwin & Stringer y la escala de

satisfacción de comunicación (CSQ). Como resultados se expone que existió una relación entre comunicación y clima empresarial ( $r=.648$ ,  $p<.000$ ) siendo relación positiva, significativa y con tendencia moderada. Además, describió los resultados de correlación en base a la edad, siendo 19 a 29 años (29.2%), 20 a 39 años (43.5%), 40 a 49 años (22.7%) y más de 50 años (4.5%); en base a tiempo de servicio siendo menor a 3 años (39.6%), entre 3 a 6 años (4.5%), de 6 a 9 años (9.7%) y de 9 a más (46.1%) evaluando el impacto de ambas variables en base a datos sociodemográficos.

Chaupis (2016) vinculó el compromiso institucional y la comunicación empresarial en 175 trabajadores de áreas administrativas pertenecientes al programa del empleo social de Lima, se utilizó el cuestionario de compromiso institucional. Los efectos arrojaron la presencia de una correlación positiva y significativa en ambas variables ( $r=.65$ ,  $p=.001$ ), además, la comunicación organizacional guarda relación directa con compromiso ( $r=.674$ ), continuidad ( $r=.703$ ) y normativa ( $r=.651$ ). Por último, se describe niveles de comunicación en la empresa de nivel medio (24.6%) y alto (31.4%).

En base a las teorías relacionadas al tema, las variables del estudio fueron explicadas desde el Modelo del Comportamiento Organizacional basada en la Teoría de las relaciones humanas. Las variables de comunicación se basaron en el modelo de Goldhaber y trabajo de equipo en el modelo de Baker & colb.

La teoría de las relaciones humanas surge desde el enfoque humanista en la rama de la psicología del trabajo, en la que, se buscaba evaluar las características individuales de los trabajadores, su influencia en su desempeño y como estos aspectos pueden adaptarse al entorno influenciando en su personalidad, comunicación, motivación, trabajo grupal y relaciones sociales (Wrench & Punyanunt, 2012). El objetivo de la teoría, se enfocaba en la mejora de la comunicación del recurso humano, permitiendo una adecuada interacción y colaboración social, toma de decisiones y confianza entre los miembros de la empresa. (Chiavenato, 2013)

Mayo, precursor de la teoría, realizó una investigación en trabajadores de una multinacional, en la que concluyó que los trabajadores tenían reacciones diferentes

a lo habitual debido a la atención que recibían. Además, explicó que la relación interpersonal del trabajador con su grupo social genera mayor desempeño en base a las expectativas generadas sobre sí mismo, mencionó que el individuo se torna más eficaz al desenvolverse en un grupo, los trabajos monótonos generaban deficiencias en el desempeño, reduciendo su eficacia, las sanciones y recompensas generaban pérdida de afecto y respeto en su entorno próximo. (Rivas y López, 2012). Cabe mencionar, el estudio realizado por Lewin (1958) quien exploró las relaciones interpersonales y la información en la organización, entendiendo que la dinámica interaccional del individuo afecta al comportamiento y al desempeño laboral. Si los trabajadores pudieran expresar sus tareas con otros, buscarían en conjunto una solución, planteando las bases relacionales de la comunicación y el trabajo grupal como bases del comportamiento empresarial. (Citado en Neweomb & Hartley., 1947)

Es entonces que, en base a lo descrito surge el Modelo del comportamiento organizacional sosteniendo el estudio de las personas y los grupos de interacción, por medio de una relación bidireccional, es decir, la constante influencia e interacción entre las personas y la organización (Félix, 2014). El modelo planteó los siguientes fundamentos: a) Observar el comportamiento de los trabajadores dependiendo las relaciones presentes, manejo de situaciones y conflictos para disminuir el ambiente emocionalmente desfavorable. b) Comprender el comportamiento humano en todos los niveles y las razones del accionar. c) Predice el comportamiento futuro de los trabajadores en base a situaciones específicas como ausentismo, retrasos o conductas problemas. d) Controla y desarrolla la actividad dentro de la organización, es decir vigila el rendimiento en base a resultados obtenidos. (Molina et al., 2016)

Dentro del nivel relacional, considera dos fundamentos: El primero en base a la adaptabilidad al medio socio – laboral en la que se acatan normas y reglamentos de la empresa, internalización y fidelización por medio de la motivación que se pueda generar de los superiores o compañeros. El segundo se basa en el respeto de normas, centrándose en el desarrollo de la comunicación y el trabajo de equipo como bases para resolución de conflictos, conductas que alejen al personal de las normas, clima laboral favorable y compañerismo. (Molina et al., 2016)



Respecto a la variable de comunicación organizacional, el presente estudio se centró en el modelo teórico propuesto por Goldhaber (1990) quien planteó a la comunicación como elemento primordial en la empresa y resulta incongruente separarla en estudios organizacionales. Es entonces que, la definió la comunicación como una expresión continua de información dentro del contexto empresarial y que influye en el accionar, sentir y relaciones interpersonales. Esta comunicación es interna cuando los mensajes se dirigen a personas dentro de la empresa y externa cuando el mensaje se direcciona al público o personas externas. Para esto, destaca 4 elementos primordiales: mensaje, redes, interdependencia y relaciones (Orellana et al., 2013).

Al referirse a los mensajes, se denominó a la información captada por otra persona por medio del lenguaje, según lo mencionado por Robbins y Judge (2013), la comunicación es un proceso continuo y bidireccional en la que, el emisor es quien brinda una información codificada, siendo esta la forma de expresión del mensaje (verbal o no verbal, símbolos o señas), que enviará una información (mensaje) a un receptor, quien comprenderá la estructura del mensaje y codificación utilizada por el emisor. Para esto, se emplea el canal, entendiéndose como conducto por el cual, se direcciona el mensaje (formal o informal) para ser recibido por otra persona o grupo a quienes está destinado el mensaje. Este proceso incluye la retroalimentación en donde se realiza las situaciones planteadas; pero en sentido inverso, siendo el receptor el nuevo emisor y viceversa (Catalán, 2014). Ansedo (2010) sostiene 3 tipos de mensajes: De tarea relacionadas a alguna actividad que busca aumentar la eficacia y eficiencia de producción por medio del rendimiento, de mantenimiento que busca fortalecer la cultura organizacional de la empresa y humanos basados en el fortalecimiento de lazos interpersonales y mejora del clima organizacional.

Para las relaciones, menciona que este elemento permite la afluencia de los mensajes e información, siendo necesario conocer el tipo de vínculo relacional que mantienen los trabajadores para hacer más eficiente este proceso. La interdependencia alude a los sectores que conforman la organización, teniendo procesos abiertos y de constante mejoramiento basado a las necesidades de la organización y sus trabajadores. La interdependencia se entiende como una

jerarquía instaurada que designa funciones a cada trabajador, mejorando o limitando las condiciones del entorno para desempeñarse adecuadamente. (Chiavenato, 2017)

Por último, las redes es el conjunto de personas o colaboradores de la organización con puestos de trabajos, funcionamiento y roles diferentes. Se hace hincapié que esta red de comunicación se da en dos individuos, un grupo o en mejores casos, la organización en su totalidad. Para esto, Goldhaber (1990) considero dos tipos de comunicación: La informal que carece de control y dirección, suscitándose en cualquier contexto, son espontáneas y se relacionan a emociones, pensamientos o necesidades reales de los colaboradores, incluyendo a los altos cargos de la organización. Este tipo de comunicación facilita la retroalimentación entre sus miembros, siendo más accesible si se tiene un adecuado manejo (Robbins y Coulter, 2014). La comunicación formal alude a mensajes que son establecidos de manera oficial por personas con cargos de rango o poder en la empresa, esta red de comunicación depende del alcance del mensaje, teniendo como soporte las relaciones que permiten replicar el mensaje. Enríquez (2018), autor del cuestionario empleado en la investigación, se basó en las divisiones de las redes relacionales propuestas, subdividas en ascendente, descendente y horizontal (Robbins y Coulter, 2014).

Ascendente, siendo aquella red de mensajes que parte del colaborador a cargos superiores, permitiendo la formulación de preguntas y facilitar la retroalimentación sobre un tema en específico, este estilo permite agregar valor, conocimiento e ideas de los trabajadores a la propia empresa, utilizando como medio al buzón de sugerencias (De Castro, 2016).

Descendente, considera mensajes dirigidos de altos cargos a los trabajadores, estando orientadas a una tarea (órdenes u objetivos), por lo general, este tipo de comunicación examina el rendimiento y desempeño del trabajador (Chiavenato, 2017).

Horizontal es aquella que se presenta entre individuos de los mismos rangos o puesto de trabajo, teniendo aspectos igualitarios en la empresa, siendo

esencialmente la mejoría del área, resolución de conflictos, alcanzar metas, facilitando la coordinación y ahorro de tiempo (Balarezo, 2014).

Para la variable de competencias de trabajo de equipo, se desarrolló el modelo teórico propuesto por Baker et al. (2006), del cual Obando (2018) realizó el instrumento utilizado en la investigación. Como punto de partida se optó por diferenciar a un grupo y a equipo siendo Chiavenato (2017) quien mencionó que un equipo se centra en la responsabilidad mutua e individual, cooperación, mejora constante del rendimiento global, trabajos eficaces, caso diferente con los grupos, quienes se centran en discusión, debate o decisión grupal, no existe una unificación completa de los miembros, el trabajo sigue siendo individualizado.

El trabajo en equipo se consideró como grupo de personas que conjuntamente ejercen labores para la obtención de objetivos, previa coordinación de metas a alcanzarse por medio de las capacidades individuales (Rodríguez, 2017). Además, esta competencia es considerada como una capacidad de aprendizaje acerca del funcionamiento del equipo en la que debe regirse un adecuado funcionamiento entre integrantes (Torelles et al., 2011). Es de importancia considerar que un equipo de trabajo requiere un tiempo prudente para unificarse y lograr un desempeño eficiente, López (2014) mencionó que los equipos tienen como proceso el inicio del vínculo, primeras dificultades, acomodación, desarrollo y agotamiento.

Baker et al. (2006) propuso que las habilidades de flexibilidad, planificación, adaptación, toma de decisiones y relaciones sociales son pilares para trabajar en equipo. Posterior a ello, explicó que la comunicación permite el desarrollo de estas capacidades, siendo considerada independiente a las mencionadas, puesto que según su utilidad podrá brindar adherencia del grupo. Por lo que, mencionó que la competencia de trabajo incluye conocimiento de la empresa basada en principios, tareas y funcionamiento del equipo de trabajo, habilidades y capacidades comportamentales que permiten el desarrollo de tareas pertinentemente para cada individuo. (Torelles, 2011). Basado en esta premisa, estipularon que las competencias pertenecientes al equipo de trabajo se dimensionaban en 8 campos:

Liderazgo, como la capacidad de gestión y coordinación de actividades entre grupos, evaluando el rendimiento, asignación de actividades, motivación, gestión, planificación y organización (Alvarado, 2016).

Control de rendimiento, conocido como monitoreo encargado del desarrollo común y la aplicación de estrategias para desarrollar tareas adecuadas utilizando adecuadamente las capacidades del equipo (Baker et al., 2006)

Comportamiento de apoyo, conocido como apoyo continuo, explica la capacidad de anticipación a necesidades presentadas por miembros de otro equipo, con el fin de cambiar la carga acumulada de trabajo con otros miembros para equilibrar las funciones y conseguir metas (Cannon, 1995).

Adaptabilidad, se entiende como la capacidad de adaptación de estrategias, basadas en información del exterior, comportamiento compensatorio y redistribución de recursos del equipo. Cambia una situación en base a condiciones internas o externas al grupo (Baker et al., 2006).

Modelos mentales compartidos, se basa en la estructura de conocimiento compartida dentro de la empresa para el desempeño de una actividad en la que interactúan sus miembros (Weaver et al., 2010).

Comunicación, es la interacción que se genera entre los miembros de un mismo grupo con el fin de compartir información que los acerque a un mejor funcionamiento (Torelles et al., 2011).

Orientación, se explica cómo la capacidad de considerar las conductas de otros antes, durante y después de la interacción social (Weaver et al., 2010).

Confianza mutua, se entiende en la creencia que los miembros del grupo desempeñaran sus roles de forma adecuada sin perjudicar a otro. (Bayona y Heredia, 2012).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo

Para el estudio se empleó el tipo de investigación principal, acreditada como pura por lo que busca descubrir nuevos conocimientos que sirvan como base para estudios aplicados o tecnológicos y en la que fundamentalmente se analiza un contexto. (Esteban, 2018)

##### Diseño

El diseño utilizado de tipo no experimental transversal en la que no se realiza manipulación de las variables estudiadas, siendo el recojo de información en un lugar y tiempo en específico con el fin de terminar los objetivos planeados en el estudio (Hernández et al., 2014). Además, el estudio es de corte descriptivo correlacional en la que se descubren nuevos hechos por medio de la relación de dos variables empleando coeficientes estadísticos para determinar datos y medir el impacto en la relación (Mitchell & Joley, 2013)

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### a) Comunicación organizacional

**Definición Conceptual:** Goldhaber (1990) explicó la comunicación empresarial como el flujo de comunicar (horizontal, ascendente y descendente) que se dan en un contexto de organización con el fin de establecer vínculos entre los compañeros de trabajo, por lo que, considera que las relaciones laborales surgen en un ambiente de escucha y de confianza.

**Definición Operacional:** Se utilizó el cuestionario de comunicación organizacional (ECO –E) diseñado por Enríquez (2018) a fin de evaluar los tipos de comunicación en el trabajo en 34 ítems divididos en 3 dimensiones. De escala Likert con 5 opciones de respuesta: (5) siempre (4) casi siempre (3) algunas veces (2) casi nunca (1). nunca

**Dimensiones:** Comunicación ascendente del ítem 1 al 9 (incluye absolver dudas, feedback, y participación), descendente del ítem 10 al 21 (incluye objetivos, motivación e información) y horizontal del ítem 22 al 34 (resolución de conflictos).

**Escala:** Ordinal politómica

## **b) Competencia de trabajo en equipo**

**Definición Conceptual:** Cannon (1995) lo definió como conjunto de capacidades y conductas requeridas para realizar objetivos adecuadamente, considerándose a cada miembro como relevante permitiendo la eficacia del grupo. (Citado en Torelles et al., 2011)

**Definición Operacional:** Se empleó la escala de competencia de trabajo de equipo (CTREO-8) que identifica la variable por medio de 39 ítems distribuidas en 8 dimensiones. Se califica mediante la escala tipo Likert donde: NU: Nunca, CN = Casi nunca, AV: A veces si a veces no, CS: Casi siempre, SI: siempre.

**Dimensiones:** Líder (Delegativo y transformacional), monitoreo (estratégico e informativo), respaldo (anticipar y modificar), adaptación (condición y función), modelos mentales compartidos (estado emocional y funcional), comunicación (verifica y genera), orientación del grupo (individual y colectivo), confianza mutua (personal y de equipo)

**Escala:** Ordinal

## **3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis**

### **Población**

Alarcón (2013) lo explicó como conjunto de individuos de las cuales se desean investigar algún comportamiento, es decir, mantiene características similares entre sus miembros que serán medidos por medio de la observación y la encuesta.

La Población estuvo conformada por docentes del distrito de San Martín de Porres de ambos sexos, en edades de 25 a 64 años; según investigadores del ministerio

de educación (2020) indican que la edad máxima para el cese definitivo en las labores es al cumplir los 65 años de edad.

Por su parte investigaciones de la estadística de la calidad educativa (2017) indicaron que el distrito de San Martín de Porres cuenta con un total de 8,814, de los cuales 5,527 laboran en instituciones educativas privadas y 3,287 en instituciones públicas en los niveles de inicial, primaria y secundaria.

Para la investigación, se consideró a 150 educadores de instituciones educativas del distrito de San Martín, considerándose los sucesivos juicios de selección.

### **Criterios de inclusión**

- Personas que ejerzan la docencia en instituciones educativas básicas regulares del distrito de San Martín de Porres
- De ambos sexos
- De 18 a 65 años de edad
- Que laboren en jornada parcial o completa.

### **Criterios de exclusión**

- Personas que no ejerzan la docencia en instituciones educativas concernientes al distrito de San Martín de Porres
- Que no pertenezcan al rango de edad
- Que no se encuentren laborando en la actualidad
- Que no acepten la participación.

### **Muestra**

La muestra es una fracción particular de la población que refleja características e información necesaria para el desarrollo del estudio, siendo estas conductas observables respecto a las variables del estudio (Bernal, 2016), por lo que, se consideró a 100 docentes que cumplan con los criterios establecidos, siendo determinados por el programa G\*Power. Según Cárdenas y Arancibia (2014), este programa permite realizar cálculos de estimación de cantidad muestra comparando estudios con probabilidades similares al que se realiza.

## **Muestreo**

Creswell (2013) mencionó que el estudio no probabilístico no busca realizar una generalización de datos obtenidos a la población total, por el contrario, los datos se centran en la muestra, siendo empleada en la investigación la de tipo oportunista o conveniencia. Este muestreo busca tomar ventaja de la situación de estudio, encuestando a personas potencialmente indispensables para la investigación para presentar casos importantes respecto a la variable de estudio, además, de ser una muestra con fácil acceso para el investigador.

## **Unidad de análisis**

Docentes del distrito de San Martín de Porres que cumpla con los criterios.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Hernández et al. (2014) la técnica predilecta para ser empleada en estudio no experimentales son las encuestas. Creswell (2013) las define como cuestionarios de opinión o *surveys* que permiten recoger cierto contexto en base a sus comportamientos evaluados por medio de entrevistas directas o indirectas que emplean un medio tecnológico. Así mismo, refirió que son adecuadas para estudios transversales de tipo correlacional causal. Por lo tanto, en el presente trabajo se empleó la escala de comunicación organizacional (ECO-E) y la de competencia de trabajo (CTREO-8)

#### **a) Comunicación organizacional**

##### **Ficha técnica**

|             |   |
|-------------|---|
| Nombre      | : Escala de Comunicación organizacional (ECO-E)                                   |
| Autor       | : Enríquez Castillo, Elmer José   |
| Año         | : 2018  |
| Procedencia | : Universidad César Vallejo, Lima, Perú   |
| Objetivo    | : Determinar los flujos de comunicación y su trascendencia en las organizaciones. |



|                      |   |
|----------------------|---|
| Edad                 | : Trabajadores de cualquier rango de edad que conozcan la realidad de la organización |
| Tiempo               | : 10 a 15 minutos   |
| Ámbito de aplicación | : Individual y colectiva, área organizacional   |
| Materiales           | : Manual de registro y hoja de respuestas   |
| Criterio de calidad  | : Validez y confiabilidad   |

Se estableció valores de calificación en la escala total de muy bajo (34 a 109), bajo (110 a 123), promedio (124 a 153), alto (154 a 161) y muy alto (162 a 170), siendo las mismas categorías en las dimensiones.

### **Validez y confiabilidad del autor original**

Para la validación del instrumento, se realizó la correlación ítem – test corregido en los 40 ítems propuestos, teniendo valores superiores a .40, aceptables para el análisis de ítems, en la validez de estructura interna, se estipuló que la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la esfericidad de Bartlett arrojó aceptabilidad en el análisis factorial (KMO=.942,  $p=.000$ ), realizándose el Análisis Exploratorio con varianzas de 54.38% en los tres factores propuestos por el modelo desarrollado, siendo asignados a ascendente, descendente y horizontal según el modelo teórico usado. Es en este análisis, en la que se eliminó los ítems 2, 3, 9, 13, 18 y 21 por la doble saturación de dimensiones, teniendo cargas factoriales superiores en el modelo final del cuestionario con 34 ítems. Para la fiabilidad del estudio, se empleó la consistencia interna por Alfa de Cronbach con valores en el nivel total de  $\alpha=.951$ , en sus dimensiones se obtuvo .822, .931 y .936 respectivamente; y la prueba de dos mitades de Guttman con valor total de .829 y en sus dimensiones desde .792 a .919. Para establecer los baremos, se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov con distribución no normal por presentar valores menores a .05. Es por ello, que se emplea la prueba U de Mann Whitney que determinó la no existencia de diferencias significativas entre la variable, sexo y edad de los participantes.

## **Validez y confiabilidad de la prueba piloto**

Se realizó una prueba piloto, la misma que estuvo conformada por 70 docentes de ambos sexos, con rango de 25 a 65, cuyo nivel de instrucción fue superior y técnico. Quienes fueron evaluados mediante el cuestionario, teniendo como resultado una fiabilidad de (alfa de crombach 0.836)

Por otro lado, se llevó a cabo la validez a través del criterio de jueces expertos siendo sometida la prueba a evaluación por 5 jueces expertos en la materia, con formación y experiencia en psicología organizacional quienes aprobaron todos los ítems del cuestionario siendo adecuados para el estudio, los mismos que evaluaron relevancia, pertinencia y calidad de los ítems. (Anexo 9)

## **b) Competencia de trabajo en equipo**

### **Ficha técnica**

Nombre : Escala de competencia de trabajo en equipo CTREO-8

Autor : Obando Lliuya, Bryan Joel

Año : 2018

Procedencia : Universidad César Vallejo, Lima, Perú

Objetivo : Determinar niveles de la competencia de trabajo en equipo.

Edad : Trabajadores de 20 a 65 años

Tiempo : 15 a 20 minutos

Aplicación : Individual y colectiva

Los ítems desarrollados son directos, exceptuando las preguntas 3, 40 y 42 que puntuación contrariamente.

### **Validez y confiabilidad del autor original**

Se determinó la validez por medio de análisis de ítems con los valores obtenidos en la correlación ítem-test corregido con valores superiores a .40 exceptuando los ítems 1, 2, 3 (liderazgo), 19 (respaldo), 25 (adaptabilidad), 32 (modelo mental compartido) 40, 41 y 42 (orientación al equipo) 45 y 47 (confianza mutua); se

empleó las comunalidades con cargas mayores a .40 y con valores de asimetría y curtosis próximos a 1, indicando que no se alejan de la distribución normal. Para la validez por consistencia interna se consideró la prueba KMO y esfericidad de Bartlett (KMO=.780,  $p=.000$ ) permitiendo el análisis exploratorio que arroja 8 dimensiones con cargas superiores a .40 y varianza de 52.3%. Las medidas de ajuste obtenidas en el análisis factorial indicaron aceptabilidad del modelo planteado en ajuste absoluto  $X^2/gf=1.850$ , GFI=.901, RMSEA=.045, SRMR=.052; ajuste comparativo CF=.909 y TLI=.907 y ajuste parsimonioso AIC=1459.158 excluyendo los ítems 21 y 22. La fiabilidad se determinó por consistencia interna de alfa de Cronbach y omega de McDonald con valores en escala general de  $\alpha=.94$  y  $\Omega=.94$ , en las dimensiones su valores oscilaron entre  $\alpha=.60$  a .81 y  $\Omega=.60$  a .82. Según la prueba U de Mann Whitney, se estableció diferencias significativas respecto al nivel de enseñanza en 3 de 8 dimensiones, siendo liderazgo, orientación al equipo y confianza mutua.

### **Validez y confiabilidad de la prueba piloto**

Se realizó una prueba piloto, la misma que estuvo conformada por 70 docentes de ambos sexos, con rango de 25 a 65, cuyo nivel de instrucción fue superior y técnico. Quienes fueron evaluados mediante el cuestionario, teniendo como resultado una fiabilidad de (alfa de crombach 0.774). Por otro lado para esta investigación se llevó a cabo la validez a través del criterio de jueces expertos siendo sometida la prueba a evaluación por 5 jueces expertos en la materia, con formación y experiencia organizacional siendo aceptados en su totalidad, los mismos que evaluaron relevancia, pertinencia y calidad de los ítems. (Anexo 9)

### **3.5 Procedimiento**

En primer lugar, se realizó una revisión sobre estudios y variables psicológicos en el campo organizacional a fin de determinar los constructos del estudio. Posterior a ello, como segundo lugar, se ejecutó la búsqueda de herramientas de medición sobre las variables, solicitando las cartas de autorización a la universidad y el permiso necesario al autor de las escalas empleadas. Como tercer lugar, se determinó una población de estudio que reúna ciertas características necesarias

para la investigación, se gestionó los permisos y carta de presentación con la universidad para ser presentados con posterioridad al centro educativo en donde se evaluaría a los docentes. Una vez reunido lo necesario, se aplicó el cuestionario a los participantes siendo procesados en una base de datos para su posterior análisis.

Finalmente, se sometió los cuestionarios a una revisión teórica por parte de jurados experto a fin de generar mayores criterios de valor de las pruebas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Debido a que la investigación pertenece a un enfoque cuantitativo, se procedió al análisis de datos empleando Microsoft Office Excel en la que se diseñó la base de datos obtenidos con el fin de ser posteriormente procesados por Statistical Package for the Social Sciences IBM SPSS Statistics 24.0, en la que se realizaron los resultados adquiridos en el estudio en base a los objetivos planteados en la investigación. Respecto a la estadística descriptiva se realizaron las frecuencias y porcentajes obtenidos en cada variable de estudio y en sus dimensiones. Para la estadística inferencial se ejecutó la prueba de normalidad por Shapiro-Wilk determinando ajuste no paramétrico de datos, recomendándose el uso del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para las tablas presentadas. Es justo con estas estadísticas, que se comprobó las hipótesis planteadas en base a la distribución no normal obtenida. (Hernández, 2012)

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación al ser un estudio no experimental en las bases de la psicología, se rige bajo aspecto éticos que permitirán salvaguardar la integridad del encuestado, por lo que se toma los lineamientos de la Declaración de Helsinki, en la que World Health Organization (2001) menciona que en cuanto a los participantes, se debe proteger su integridad por medio del mantenimiento del anonimato, respeto a los derechos individuales, libertad de participación del estudio y búsqueda de no daño del evaluado.

A su vez, la Asociación de Psicólogos americanos, mencionó que los aspectos éticos de una investigación del comportamiento humano deben basarse en la honestidad, respeto por el participante, compromiso y comportamiento profesional,

búsqueda del beneficio social o del individuo evaluado y expresión, si fuese requerida, de resultados obtenidos con la finalidad de remediar el fenómeno encontrado en el estudio. (Citado por Saylor Academy, 2012)

Por lo expuesto, el estudio se rigió bajo los criterios mencionados, informando a los participantes sobre la libertad de participación, la finalidad del estudio y recalcar el anonimato y fines académicos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de ajuste de Shapiro- Wilk*

|   | Shapiro-Wilk |     |      |
|---|--------------|-----|------|
|   | Estadístico  | n   | p    |
| <b>Comunicación organizacional</b>      | .976         | 100 | .063 |
| Comunicación ascendente                 | .982         | 100 | .193 |
| Comunicación descendente                | .975         | 100 | .054 |
| Comunicación horizontal                 | .967         | 100 | .013 |
| <b>Competencia de trabajo en equipo</b> | .952         | 100 | .001 |
| Liderazgo                               | .975         | 100 | .052 |
| Monitoreo                               | .972         | 100 | .030 |
| Comportamiento                          | .973         | 100 | .041 |
| Adaptabilidad                           | .955         | 100 | .002 |
| Modelos mentales                        | .948         | 100 | .001 |
| Comunicación                            | .941         | 100 | .000 |
| Orientación al equipo                   | .919         | 100 | .000 |
| Confianza mutua                         | .918         | 100 | .000 |

Nota. n=muestra, p=significancia

En la tabla 1, se presentó los productos obtenidos por la prueba Shapiro – Wilk, no se ajustaron a una distribución normal, puesto que la comunicación organizacional general, de tipo ascendente, descendente y la dimensión de liderazgo perteneciente a trabajo en equipo, presentaron valores de significancia de  $p > .05$ , siendo considerada un estudio no paramétrico referente a la muestra (Shapiro & Wilk, 1965, Cabrera et al., 2017). De la misma manera se utilizó el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para los resultados correlacionales (Martínez et al., 2009)

**Tabla 2**

*Correlación entre la comunicación organizacional y competencia de trabajo de equipo*

|                 |                             | Competencia de trabajo de equipo |      |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------------|------|
|                 |                             | Coeficiente de correlación       | .922 |
| Rho de Spearman | Comunicación organizacional | Sig. (bilateral)                 | .000 |
|                 |                             | r <sup>2</sup>                   | .85  |
|                 |                             | N                                | 100  |

Nota: Sig.= Significancia, r<sup>2</sup>= tamaño del efecto, N=muestra,

En la tabla 2, se obtuvo una correlación directa (rho=.922) y significativa ( $p < .05$ ) entre la comunicación organizacional y trabajo de equipo, siendo ésta de intensidad perfecta, por encontrarse en el rango de .91 a 1, según lo mencionado por Mondragón (2014). Por otro lado, el tamaño del efecto (85%) resultó grande según lo establecido por Cohen (1988).

**Tabla 3**

*Correlación entre la comunicación organizacional y las dimensiones de competencia de trabajo de equipo*

|                |                | D1   | D2   | D3   | D4   | D5   | D6   | D7   | D8   |
|----------------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                | Rho            | .868 | .876 | .870 | .837 | .802 | .899 | .856 | .816 |
| Comunicación   | Sig.           | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Organizacional | r <sup>2</sup> | .75  | .76  | .76  | .70  | .64  | .81  | .73  | .67  |
|                | N              | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |

Nota: Rho= Correlación de Spearman, Sig.= Significancia, r<sup>2</sup>= tamaño del efecto, N=muestra, D1= Liderazgo, D2= Monitoreo, D3= Comportamiento, D4= Adaptabilidad, D5= Modelos mentales, D6=Comunicación, D7= Orientación del equipo, D8= Confianza mutua.

En la tabla 3, se mostró la relación entre comunicación organizacional y las dimensiones de trabajo en equipo, en las que se obtuvo una correlación positiva y significativa (rho=.802 a .899, p=.000), siendo en todos los casos de intensidad muy fuerte en base a la categoría de .76 a .90 según Mondragón (2014). Por otro lado, los tamaños del efecto se centraron entre 64% a 81%, siendo medios altos según lo establecido por Cohen (1998).



**Tabla 4**

*Correlación entre competencia de trabajo en equipo con las dimensiones de comunicación organizacional*

|                 |                                  | Ascendente | Descendente | Horizontal |
|-----------------|----------------------------------|------------|-------------|------------|
| Rho de Spearman | Competencia de trabajo en equipo |            |             |            |
|                 | Coefficiente de correlación      | .861       | .866        | .909       |
|                 | Sig. (bilateral)                 | .000       | .000        | .000       |
|                 | r <sup>2</sup>                   | .75        | .75         | .83        |
|                 | N                                | 100        | 100         | 100        |

Nota: Sig.= Significancia, r<sup>2</sup>= tamaño del efecto, N=muestra

En la tabla 4, se relacionó el trabajo de equipo y las dimensiones de comunicación obteniendo en ascendente (rho=.861), descendente (rho=.866) y horizontal (rho=.909) correlación directa, significativa (p=.000) y de intensidad muy fuerte para las dos primeras y perfecta en la última mencionada (Mondragón, 2014). El tamaño de efecto de las dimensiones se encontró entre 75% a 83%, siendo de magnitud media alta (Cohen, 1988).

**Tabla 5**

*Correlación entre la comunicación organizacional y la competencia de trabajo de equipo según sexo*

|                    |                                | Competencia de trabajo de equipo |          |
|--------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------|
|                    |                                | Masculino                        | Femenino |
| Rho de<br>Spearman | Comunicación<br>organizacional | .920                             | .932     |
|                    |                                | .000                             | .000     |
|                    |                                | .85                              | .87      |
|                    |                                | 34                               | 66       |

Nota: Sig.= Significancia,  $r^2$ = tamaño del efecto, N=muestra

En la tabla 5, se observó la correlación entre las variables y el dato sociodemográfico de sexo, en la que existe una correlación positiva y significativa para el sexo femenino ( $\rho=.932$ ,  $p=.000$ ) y masculino ( $\rho=.920$ ,  $p=.000$ ) de intensidad perfecta (Mondragón, 2014). El tamaño del efecto fue de 85% en hombres y 87% en mujeres, teniendo mayor prevalencia en este último (Cohen, 1988)

**Tabla 6**

*Correlación entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo según rango de edad*

|                 |                             | Competencia de trabajo de equipo |              |              |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------|--------------|
|                 |                             | 25 a 39 años                     | 40 a 54 años | 55 a 64 años |
| Rho de Spearman | Comunicación organizacional | .979                             | .819         | .811         |
|                 |                             | .00                              | .00          | .00          |
|                 |                             | .96                              | .67          | .66          |
|                 |                             | 40                               | 53           | 7            |

Nota: Sig.= Significancia, r<sup>2</sup>= tamaño del efecto, N=muestra

En la tabla 6, se relacionó las variables y el dato sociodemográfico de edad, en la que se observó similitud objetiva y significativa en el grupo de 25 a 39 años (rho=.979, p=.000), de 40 a 54 años (rho=.819, p=.000) y de 55 a 64 (rho=.811, p=.000), siendo de intensidad perfecta para el primer grupo y muy fuerte para los dos restantes (Mondragón, 2014). El tamaño del efecto presento valores de 66%, 67% en niveles medios y 96% en magnitud alta (Cohen, 1988).

**Tabla 7**

*Correlación entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo según el tiempo de servicio*

|                 |                             | Competencia de trabajo de equipo |                 |             |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------|-------------|
|                 |                             | De 1 a 10 años                   | De 11 a 20 años | De 21 a más |
| Rho de Spearman | Comunicación organizacional | .979                             | .919            | .860        |
|                 | Sig. (bilateral)            | .00                              | .00             | .00         |
|                 | r <sup>2</sup>              | .96                              | .84             | .74         |
|                 | N                           | 15                               | 61              | 24          |

Nota: Sig.= Significancia, r<sup>2</sup>= tamaño del efecto, N=muestra

En la tabla 7, se relacionó las variables y el dato sociodemográfico de tiempo de servicios, en la que se obtuvo correlación directa y significativa en el grupo de 1 a 10 años (rho=.979, p=.000), de 11 a 20 años (rho=.919, p=.000) y de 21 a más (rho=.860, p=.000), de intensidad muy fuerte a tendencia perfecta. (Mondragón, 2014). El tamaño de efecto obtenido es de 74%, 84% y 96%, siendo de magnitud alta en los tres grupos (Cohen, 1988)

**Tabla 8***Descripción de niveles de comunicación organizacional*

| Niveles  | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Muy bajo | 48         | 48%        |
| Bajo     | 14         | 14%        |
| Promedio | 30         | 30%        |
| Alto     | 6          | 6%         |
| Muy alto | 2          | 2%         |
| Total    | 100        | 100%       |

En la tabla 8, se encontró la comunicación organizacional en los docentes encuestados se encuentra en niveles muy bajos (48%), seguido de nivel promedio (30%), bajo (14%), alto (6%) y muy alto (2%).

**Tabla 9***Descripción de niveles de competencia en trabajo en equipo*

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 93         | 93%        |
| Medio   | 6          | 6%         |
| Alto    | 1          | 1%         |
| Total   | 100        | 100.0%     |

En la tabla 9, se encontró las competencias de trabajo en equipo en los docentes encuestados un nivel bajo (93%), seguido del nivel medio (6%) y alto (1%).

## V. DISCUSIÓN

Una de las problemáticas recurrentes en las organizaciones se basa en que los colaboradores cumplan en conjunto con un propósito organizacional, basado en necesidades, experiencias, expectativas y diferentes motivaciones que los lleven a alcanzar las metas. Sin embargo, por el mismo hecho de ser seres sociables, solemos comunicarnos con nuestro entorno y las personas próximas a ellas. En una organización es de vital importancia que la comunicación en todas las áreas se desarrolle de forma equitativa para generar lazos y a su vez, se creen equipos de trabajo para desempeñar funciones a nivel organizacional e individual que permitan afrontar las problemáticas suscitadas. Las instituciones también son empresas, que poseen trabajadores que deben mantener comunicación directa entre sus miembros y trabajo en conjunto para impartir enseñanza pertinente a sus estudiantes. Es así que, por medio de la prueba de normalidad univariada y multivariada de Shapiro-Wilk, se determinó una distribución no normal ( $p > .05$  en 3 dimensiones y  $p < .05$  en las restantes) utilizando el estadístico Rho de Spearman, siendo pertinente para estudios no paramétricos respecto a la muestra (Cabrera et al., 2017,

Es entonces que, se buscó fundamentar los objetivos propuestos en la investigación por medio de los trabajos recopilados y las teorías propuestas por los autores a fin de generar un aporte significativo para el trabajo realizado. El objetivo general buscó relacionar la comunicación y la competencia de trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas pertenecientes al distrito de San Martín de Porres, consiguiendo una relación directa ( $\rho = .922$ ) entre las variables, significativa ( $p = .000$ ) y de intensidad perfecta (rango entre .90 a 1.00) según lo expuesto por Mondragón (2014). Además, el tamaño de efecto presentado es de 85%, estableciendo que la comunicación y el trabajo en equipo son un problema continuo en las instituciones educativas evaluadas, por las bajas puntuaciones recibidas en la evaluación, generando un entorno distante, hostil y de baja confianza entre trabajadores. Lewin en 1958 (citado por Newcomb & Hartley, 1947) afirmó que las relaciones vinculares y la comunicación en la organización representan una actividad dinámica que debe ser considerada por los empleadores, puesto que, influye en el accionar y rendimiento dentro de la organización. Suárez

(2014) encontró en su trabajo por medio del vínculo del liderazgo y la comunicación interna en trabajadores de Colombia, siendo ésta última variable asociada directamente al trabajo en equipo ( $r=.621$ ) analizando la importancia de la comunicación y el impacto que tiene en los trabajadores para que se establezcan mejores tratos y vínculos sociales. Cabe mencionar que, Díaz (2014) encontró una relación entre ambos conceptos en trabajadores de instituciones educativas en Guatemala, concluyendo que el trabajo en equipo en una organización se basa en la fomentación de ambientes saludables, respeto por otros, siendo promovidos por la comunicación y considerándola como herramienta esencial para la mejora completa de la organización.

Además, de este objetivo, se formularon los siguientes objetivos específicos que permitieron mayor entendimiento de las variables y el impacto entre sí. Para el primer objetivo específico, se intentó relacionar la comunicación interna con las dimensiones de trabajo en equipo, obteniendo que el liderazgo ( $\rho=.868$ ), monitoreo ( $\rho=.876$ ), comportamiento ( $\rho=.870$ ), adaptabilidad ( $\rho=.837$ ), modelos mentales ( $\rho=.802$ ), comunicación ( $\rho=.899$ ), orientación del equipo ( $\rho=.856$ ) y confianza mutua ( $\rho=.816$ ) se relación de forma directa, significativa ( $p<.001$ ) y de intensidad muy fuerte. El tamaño del efecto encontrado es de 70 a 81% existiendo mayor incidencia de vínculo por parte de la comunicación organizacional hacia las dimensiones de trabajo en equipo. Se evidenció que el vínculo más fuerte se presenta con la dimensión de comunicación que incentiva a la interacción entre grupos por medio de feedback sobre experiencias mutuas. Estos datos obtenidos, muestran concordancia con lo referido por Suárez (2014) quien estableció relaciones entre la comunicación interna y las dimensiones pertenecientes a trabajo de equipo en colaboradores colombianos, obteniendo en resultados organizacionales ( $r=.426$ ), liderazgo ( $r=.295$ ), adaptación ( $r=.320$ ) y gestor del cambio ( $r=.375$ ) relaciones bajas hacia medias, con mayor vínculo en el desempeño de los trabajadores reflejado por los resultados obtenidos. Así mismo, Chaupis (2016) buscó la conexión entre la comunicación en trabajadores limeños y su compromiso empresarial, hallando la existencia de una relación media alta en el compromiso ( $r=.674$ ), continuidad ( $r=.703$ ) y normativa ( $r=.651$ ). Por lo expuesto, se concluye que, la comunicación interna se expresa en los trabajadores mediante los lazos y redes establecidos, esto genera vínculo y a su vez, equipos centrados

en sus funciones y la búsqueda equitativa de desempeño de ellas para la obtención de objetivos trazados por los empleadores.

Con respecto al segundo objetivo, se intentó asemejar la correlación entre competencia de trabajo grupal y las dimensiones de comunicación, resultando que, se relacionan directa, significativamente ( $p < .001$ ) y de intensidad muy fuerte con tendencia perfecta en las divisiones de ascendente ( $\rho = .861$ ), descendente ( $\rho = .866$ ) y horizontal ( $\rho = .909$ ), estableciendo que el trabajo de equipo se presenta con mayor eficacia entre las personas con cargos similares o del mismo departamento de la organización. El impacto obtenido se fue de 75% en las dos primeras dimensiones, seguidas de la última con 83% confirmando lo anteriormente descrito en cuanto al impacto del trabajo de equipo en trabajadores de la misma línea. En el contexto internacional, estos resultados son comparables con Agarwall y Adjirackor (2016) quienes evaluaron el impacto de la producción académica por medio del trabajo colectivo en Ghana, relacionándose positivamente ( $r = .819$ ), con mayor impacto en la dimensión de confianza de equipo ( $r = .710$ ), según explica, se consigue mediante la comunicación interna que se debe generar en la organización en todos sus niveles, siendo de empleado a empleador, viceversa y entre compañeros. Isik et al. (2015) mencionaron que la confianza empresarial en trabajadores de Turquía dependía del clima organizacional que se generaba en la empresa por lo que, era necesario que el personal trabajo en conjunto hacia una misma meta ( $r = .750$ ) por medio de la confianza para el cumplimiento de sus funciones. Además, consideró a la comunicación ( $r = .737$ ), apertura a la innovación ( $r = .638$ ) y participación ( $r = .620$ ) como elementos gestores del trabajo unificado en el personal. En el contexto nacional, Damián (2020) explicó que 50 trabajadores del Ministerio Público consideraron que el trabajo grupal que desarrollan se debe más a una comunicación entre pares ( $r = .138$ ), ascendente ( $r = .84$ ) y descendente ( $r = .069$ ). Con lo descrito, se sintetiza que el predominio en la muestra sobre el equipo de trabajo se centra en la comunicación horizontal, la cual se da entre personas de un mismo grupo establecido, es decir, cargo, jefatura o división empresarial.

Para el tercer objetivo específico, se consideró relacionar ambas variables en relación a la variable sociodemográfica sexo, obteniendo que diferencias mínimas



entre las mujeres ( $\rho=.932$ ) y los hombres ( $\rho=.920$ ), afirmando que la relación se presenta de la misma forma en los trabajadores independiente al sexo. El impacto obtenido evidenció una influencia de 85% y 87% en el sexo masculino y femenino respectivamente, siendo un 2% de diferencias en cuanto a la internalización de ambas capacidades para la mejora de su desempeño. Los datos se asemejan a los encontrados por Ínce y Gül (2011), los cuales presentaron el vínculo entre justicia laboral y comunicación en trabajadores de Turquía, que según el sexo de sus empleados, presentaron diferencias mínimas de  $r=.004$ , con predilección en hombres que en mujeres. Crisóstomo (2019) encontró similitud en sus resultados realizados a docentes del distrito de Los Olivos, siendo una diferencia de  $r=.023$ , con predilección al sexo femenino. Es entonces que, según lo expuesto por Rodríguez (2016), se puede mencionar en el caso muestral empleado en la investigación que, las variables evaluadas son capacidades que un individuo desarrolla en una organización, existiendo una probabilidad de apogeo o descenso dependiendo del entorno, independientemente del sexo de los trabajadores.

Referente al cuarto objetivo específico, se buscó establecer relación entre las variables y el dato sociodemográfico de edad, obteniendo un vínculo directo, significativo y de tendencia perfecta en los grupos etarios de 25 a 39 años ( $\rho=.979$ ), de 40 a 54 años ( $\rho=.819$ ) y 55 a 64 años ( $\rho=.811$ ), predominando en los trabajadores más jóvenes por la internalización de la cultura organizacional de la empresa. Para Ínce y Gül (2011), las diferencias entre las edades de los trabajadores y la relación de ambas variables se relacionan con la fidelización laboral y la captación de elementos de la cultura empresarial, influenciados por el ambiente laboral, remuneraciones e incentivos, por lo que, obtuvo diferencias de  $r=.019$  entre los grupos etarios, predominando el de menor edad de los encuestados (36 a 40 años), coincidiendo con lo hallado en el presente estudio. Al igual que el autor anterior, Crisóstomo (2019), encontró que la edad es un factor determinante para el establecimiento de la comunicación y el trabajo de equipo debido al entorno en la que se ha desarrollado, arrojando que el grupo etario menor de los encuestados (de 20 a 30 años) predominó en la relación con las variables ( $\rho=.556$ ) a comparación de las otras edades en la que oscilan entre  $\rho=.288$  a  $.363$ . Cabe recalcar lo descrito por Enríquez (2018), autor de la prueba ECO-E, quien mencionó que la edad de los participantes era un factor de internalización de

la empresa, pero depende más de como la organización logre manejarlo, es así que, en su estudio no se presentaron diferencias significativas relevantes a la edad de los participantes, oponiéndose a lo hallado en la investigación.

En el quinto objetivo, se intentó relacionar las variables mencionadas con el dato sociodemográfico de tiempo de servicio, arrojando que los trabajadores de 1 a 10 años ( $\rho=.979$ ), de 11 a 20 años ( $\rho=.919$ ) y de 21 a más ( $\rho=.860$ ) se relacionan de forma directa, significativa y de intensidad fuerte con tendencia perfecta, encontrando una mayor prevalencia en los trabajadores de 1 año hasta los 10 años con impacto hasta de 96%. Al ser comparado con otras investigaciones, se asemeja al estudio realizado por Ínce y Gül (2011) quienes establecieron grupos por tiempo de servicio para la investigación realizada. Estos fueron menor a 1 año, 1 a 6 años, 6 a 10 años, de 10 a 15 años y de 15 a más. Según lo encontrado, se mostró prevalencia significativa en el primer grupo establecido, asemejándose al obtenido en el presente estudio. A su vez, a nivel nacional, Reyes y Ayarza (2017) establecieron que la relación más fuerte en base a l tiempo de servicio, se centró en trabajadores con más de 9 años (46.1%) seguido por menos de 3 años en la organización (39.6%). Rodríguez (2017) recalcó que la empresa debe considerar el tiempo de servicio del empleado como parte de su fidelidad con la organización y no como parte de un funcionamiento adecuado en su desempeño, puesto que, según los datos obtenidos, son los trabajadores con menores años, los que poseen mayores habilidades interpersonales para comunicarse y trabajar en conjunto a diferencia de los que poseen mayores años.

Como sexto objetivo se buscó describir los niveles de comunicación organizacional en los encuestados obteniendo en ellos una prevalencia baja de 62%, infiriendo que los trabajadores no logran transmitir en su totalidad sus pensamientos, sentimientos y formas de actuar ante alguna situación presentada en la organización, así como, rechazo a los medios de comunicación ascendente, descendente y horizontal. Díaz (2014) explicó que la comunicación organizacional es un medio de apertura al entorno, que se presentó en nivel promedio, siendo la comunicación horizontal la más empleada para entablar contactos interpersonales. Reyes y Ayarza (2017) concluyeron que la comunicación organizacional se presenta en la mayoría de los trabajadores debido al clima empresarial que

manejan las industrias encuestadas. Además, explica que el sector que aún dista de la comunicación, presenta problemas en el rendimiento, confianza en otros y dificultades al relacionarse. Por último, contraria a la investigación, Chaupis (2016) mencionó que la comunicación en trabajadores limeños de áreas administrativas, presentó niveles medios con tendencia alta (56%)

Como último objetivo, se planteó describir los niveles de las competencias de trabajo en equipo en los docentes encuestados, mostrando niveles bajos (93%). Esto lleva a inferir, que los docentes prefieren un trabajo individualizado, formando grupos; pero sin establecer vínculos para conseguir metas afines en la enseñanza. Estos resultados son opuestos a los obtenidos por Agarwal y Ajirackor (2016) quienes encontraron que la competencia de trabajo en equipo aumenta hasta un 70.5% el desempeño individual y grupal. En esta misma línea, Damián (2020), encontró a nivel nacional que la variable trabajo de equipo se desarrolla hasta un 80% en trabajadores del Ministerio Público, prevaleciendo la comunicación (96%), liderazgo (76%) y pensamiento positivo (72%). Finalmente, Sarmiento (2020), concluyó que los trabajadores presentan esta competencia hasta un 52.5%, siendo moderado en docentes de instituciones educativas, comprendiéndose que el trabajo de equipo en la docencia permite un mejor desarrollo de objetivos basados en el aprendizaje y exista una cohesión grupal para que los estudiantes internalicen lo enseñado.

El presente estudio presentó limitaciones a nivel teórico debido a que, por medio de revisiones de antecedente, no se encontraban investigaciones actuales sobre ambas variables, optando a utilizarse trabajos en relación a otras variables afines al comportamiento organizacional del trabajador. Además, se presentó dificultades con la recolección de datos por la accesibilidad a los docentes, decidiéndose establecer nuevos parámetros para la investigación.

Por lo expuesto, se concluye que la comunicación interna de la organización es pieza fundamental para la existencia de cohesión entre los trabajadores, y es empleándola, que se obtendrán los objetivos por que existirá un trabajo de equipo equitativo y eficaz para alcanzarlos. Los docentes evaluados, presentan niveles bajos de ambas variables, por lo que, deberían trabajar en estas competencias para mejorar su desempeño y obtener mayor alcance entre sí y sus alumnos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se halló una relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y la competencia de trabajo en equipo ( $Rho=..$ ,  $p<0.05$ ) lo que refirió que a una adecuada comunicación organizacional se fomentara una óptima competencia de trabajo en equipo en los trabajadores docentes del distrito de San Martín de Porres, 2020.

**Segunda.** Comunicación organizacional se relacionó directa y significativamente ( $p<.01$ ), de intensidad muy fuerte con tendencia a la perfección en las 8 dimensiones establecidas en competencia de trabajo de equipo, siendo liderazgo, monitoreo, comportamiento organizacional, adaptación, modelos mentales, comunicación, orientación de equipo y confianza.

**Tercera.** Trabajo en equipo se relacionó directa y significativamente ( $p<.01$ ), de intensidad muy fuerte respecto a las 3 dimensiones establecidas en comunicación organizacional, siendo ascendente, descendente y horizontal.

**Cuarta.** Se halló una relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y la competencia de trabajo en equipo ( $p=.000$ ) con la categoría de sexo, evidenciando diferencias mínimas entre ambos,

**Quinta.** Las variables se correlacionaron directa y significativamente ( $p=.000$ ) con la categoría de tiempo de servicio, en la que se mostró diferencias entre los grupos laborales, siendo los trabajadores de 1 a 10 años los de mayor influencia de las variables.

**Sexta.** Referente a los niveles de comunicación laboral, el 62% de trabajadores posee una prevalencia baja.

**Séptima.** Referente a los niveles de competencia de trabajo de equipo, el 93% de trabajadores arrojó niveles deficientes con categoría baja.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** fomentar investigaciones acerca de la relación entre la comunicación organizacional y trabajo en equipo enfocados a educadores de organismos formativos estatales y particulares del todo el país, para conocer la realidad de estas variables dentro del entorno educativo.

**Segunda:** fomentar la investigación de las variables mencionadas en relación a otros temas organizacionales como satisfacción laboral, desempeño y confianza mutua.

**Tercera:** considerar otros datos sociodemográficos como puesto de trabajo, niveles de enseñanza, concepto de contratación, entre otros, que sirvan para investigaciones posteriores que impliquen ambas variables.

**Cuarta:** respecto a los centros educativos participantes, se sugiere capacitar a sus trabajadores en comunicación interna en sus trabajadores, enfocándose en el desarrollo del trabajo de equipo, pensamiento crítico y manejo de conflictos.

## REFERENCIAS

- Agarwal, S. y Adjirackor, T. (2016). Impact of teamwork on organizational productivity in some selected basic schools in the Accra metropolitan assembly [Impacto del trabajo en equipo sobre la productividad organizacional en algunas escuelas básicas en el área metropolitana de Accra]. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4 (6), 40 - 52. <https://pdfs.semanticscholar.org/7c00/e2af2b66f06eff7a81be87026c419f90a58a.pdf>
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Editorial Universitaria.
- Alvarado, N. (2016). *Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao*. (Tesis doctoral). Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Ansele, P. (2010). *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. <http://abdyfuentes.udem.edu.ni/wpcontent/uploads/2017/10/Comunicacionorganizaciona.pdf>
- Arica, L.; Rojas, K.; Iglesias, D. y Caller, M (2015). *Construcción y validación de una herramienta que mida el clima laboral y la implementación de acciones que lo favorezcan*. (Tesis de postgrado) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Baker, D., Day, R. & Salas, E. (2006). Teamwork as an essential component of highly reliable organizations [El trabajo en equipo como componente esencial de las organizaciones de alta fiabilidad]. *Health Services Research*, 41(2), 1576-1598
- Balarezo, T. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato
- Bayona, J. Heredia, O. (2012, junio). El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo. *Estudios Gerenciales*, 28 (123), 121 – 132. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n123/v28n123a08.pdf>

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4 ed.). Pearson Educación.
- Cabrera, G.; Zanazzi, J.F.; Zanazzi, J.L. y Boaglio, L. (2017, septiembre). Comparación de potencias en pruebas estadísticas de normalidad con datos escasos. *Revista Facultad de ciencias exactas, físicas y naturales*, 4 (2), 47 a 52.
- Campos, G. & Fuente, C. (2013, 15 de noviembre). Los eventos en el ámbito de la empresa. Hacia una definición y clasificación. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 32, 73 – 105. <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2013.32.73>
- Cárdenas, M y Arancibia, H. (2014, agosto). Statistical power and effect size calculating in G\*power: complementary analysis of statistical significance testing and its application in psychology [Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G\*power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología]. *Salud & sociedad*, 5 (2), 210-224
- Catalán, E. (2014). *Descripción de las relaciones comunicacionales formales e informales en organizaciones de salud pública: el caso de un establecimiento hospitalario chileno*. (Tesis de maestría). <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/133644>
- Chaupis, D. (2016). *Comunicación interna y compromiso institucional en trabajadores del programa para la generación de empleo social inclusivo "Trabaja Perú", 2015*. (Tesis de maestría en Gestión Pública). Universidad César Vallejo
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8 ed.). Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). McGraw-Hill
- Choque, R., Salazar, V, Quispe, V. y Contreras, H. (2015). *Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021*. Ministerio de educación.

<http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/evidencia-cap6.pdf>

- Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences [Análisis de poder estático para las ciencias del comportamiento]*. Lawrence Erlbaum Associates
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches [Diseño de investigación: enfoques de métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos]*. (4a.ed.). SAGE.
- Crisóstomo, R. (2019), *Comunicación Organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo
- Damián, G. (2020). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores del Ministerio Público, Lima 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- De Castro, A. (2016). *Manual práctico de Comunicación organizacional*. Editorial Verbum – Universidad del Norte
- Díaz, S. (2014). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo (estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landívar
- Enríquez, E. (2018). *Diseño y propiedades psicométricas de una Escala de Comunicación Organizacional (ECO-E) en trabajadores administrativos de dos municipalidades distritales de Lima Norte, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdq.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Félix, A. (2014). *La comunicación en las teorías de las organizaciones. El cruzar del siglo XX y la revolución de las nuevas tecnologías. Una visión histórica*.



*Historia y Comunicación Social*, 19 (1), 195 -210.  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_HICS.2014.v19.45021](https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.45021)

Formanchuk, A. (2015). *60% de los problemas en una empresa son por mala comunicación*. Recuperado de:

<https://www.cuc.ac.cr/userfiles/files/BLOG/60%2525%20DE%20LOS%20PROB%20LEMAS%20EN%20UNA%20EMPRESA%20SON%20POR%20MALA%20COMUNICACION%CC%81N.pdf>

Gisbert, V. y García T. (2014, febrero). Los problemas de comunicación en la empresa familiar. *3C Empresa*, 19 (1), 181 -191

Goldhaber, G. (1990). *Organizational Communication [Comunicación organizacional]*. (5 ed.). Wm. C. Brown Publishers.

Gómez, H. (2013). *Nestlé, empresa líder mundial en nutrición, salud y bienestar. Nestlé "good food, good life"*. Recuperado de <http://bit.ly/2gvUeDv>

Gutiérrez, H. y Agüero, A. (2015). Competencias profesionales demandas en el mercado laboral peruano. *Interpases*, 8, 125 – 141

Hernández, Z. (2012). *Métodos de análisis de datos*. (6 ed.) Universidad de La Rioja. [https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD\\_710/Lib489791.pdf](https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD_710/Lib489791.pdf)

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). Mc Graw Hill Education

Ínce, M. & Gül, H. (2011). The Role of the Organizational Communication on Employees' Perception of Justice: A Sample of Public Institution from Turkey [El papel de la comunicación organizacional sobre la percepción de justicia de los empleados: una muestra de la institución pública de Turquía]. *European Journal of Social Sciences*, 21 (1), 106 - 124

Isik, M.; Kursad, M. Aliyev, Y. (2015). The relationship between Teamwork and organizational trust [Relación entre trabajo de equipo y confianza organizacional]. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 4 (1), 2147 – 4478.

- Martínez, R; Tuya, L.; Martínez, M.; Pérez, A. y Cánovas, A. (2009, junio). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias médicas*, 8 (2), 1-20
- Mitchell, M. & Jolley, J. (2013). *Research Design [Diseño de investigación]*. (8 ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Molina, L.; Briones, I. y Arteaga, H. (2016). Organizational behavior and its importance for business administration [El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas]. *Dominio de las Ciencias*, 2 (4), 498 – 510. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Mondragon, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8 (1), 98-104.
- MINEDU (2017). Estadística de la Calidad Educativa- ESCALE. Obtenido de: <http://escale.minedu.gob.pe/>
- Newcomb, T.M. & Hartley, E. L. (1947). *Group decision and social change [Decisión grupal y cambio social]*. Editorial Committee
- Obando, B. (2018). *Construcción de una Escala de competencia de trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas básicas regulares de Lima Metropolitana, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo
- Orellana, G., Bossio, S. y Carhuallanqui, J. (2013). *Comunicación organizacional en la facultad de ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1179>
- Peña, B.; Caldevilla, D. y Batalla, P. (2016). Tres casos de empresas internacionales con éxito: estudio de las estrategias de comunicación interna. *Chasqui*. 134(1), 315 – 330.
- Reyes, C. y Ayarza, A. (2017). *La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de operarios de industrias San Miguel en el 2017*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/AYARZA\\_RA\\_RA.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/AYARZA_RA_RA.pdf?sequence=9&isAllowed=y)

- Rivas, M. y López, M. (2012). *Psicología Social y de las Organizaciones*. Manual CEDE.
- Robbins, S. y Judge, M. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15 ed.) <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13aed-nodrm.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12 ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, A. (2016). *Comunicación dentro de las organizaciones*. (Tesis de postgrado) Universidad militar de Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14976/RODRIGUEZ%20MORALESANGELA%20YOJANA2016.pdf?sequence=1>
- Rodríguez, M. (2017). *Trabajo en equipo*. <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*. <https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ceye/article/view/248>
- Sabaj, O. y Landea, D. (2012). Descripción de las formas de justificación de los objetivos en artículos de investigación en español de seis áreas científicas. *Onomázein*, 25 (1), 315 – 344
- Sarmiento, M. (2020). *Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en la institución educativa N°1225 “Mariano Melgar” – Santa Anita, Año 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo
- Saylor Academy. (2012). *Research Methods in Psychology [Métodos de investigación en psicología]*. Printing History. [http://www.opentextbooks.org.hk/system/files/export/35/35300/pdf/Research\\_Methods\\_In\\_Psychology\\_35300.pdf](http://www.opentextbooks.org.hk/system/files/export/35/35300/pdf/Research_Methods_In_Psychology_35300.pdf)
- Shapiro, S. & Wilk, M. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples) [Prueba de análisis de varianzas para normalidad (muestras completas)], *Biometrika*, 52 (3) 591 - 611

- Solé, M.; Casanellas, M.; Collado, A.; Pérez-Moneo, M. y Sayós, R. (2015). *Trabajo en equipo. Indicaciones dirigidas al alumnado para adquirir la competencia en el grado de Gestión y Administración Pública*. Universidad de Barcelona. <https://core.ac.uk/download/pdf/43547653.pdf>
- Suárez, M. (2014). *Determinación de la relación entre la comunicación y el liderazgo en la aceptación del cambio organizacional en un ambiente universitario en la ciudad de Bogotá*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia
- Torrelles, C. (2011). *Competencia de trabajo en equipo*. (Tesis doctoral). Universidad de Lleida.
- Torrelles, C.; Colduras, J.; Ísus, S.; Carrera, X.; París, G. y Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15 (3), 329 – 344. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- World Health Organization. (2001). Ethical Principles for medical research involving Human subjects [Principios éticos para estudios medicos que involucren a sujetos humanos]. *Bulletin WHO*, 79 (4), 373-374. [https://www.who.int/bulletin/archives/79\(4\)373.pdf](https://www.who.int/bulletin/archives/79(4)373.pdf)
- Weaver, S. J., Rosen, M. A., Díaz, D., Lazzara, E., Lyons, R., Salas, E., King, H. (2010). Does teamwork improve performance in the operating room? A multilevel evaluation [¿El trabajo en equipo mejora rendimiento en la sala de operaciones? Una evaluación multinivel]. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 36, 133–142. [https://doi.org/10.1016/S1553-7250\(10\)36022-3](https://doi.org/10.1016/S1553-7250(10)36022-3)
- Wrench, J. & Punyanunt, N. (2012). *An introduction to organizational communication [Una introducción a la comunicación organizacional]*. Creative Commons. <http://uilis.unsyiah.ac.id/oer/items/show/2351>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Tabla 10**

*Matriz de consistencia*

| Titulo  | Problema  | Objetivos   | Hipótesis  | Método  |
|---|---|---|--|---|
| Comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo en docentes del distrito de San Martin de Porres. Lima, 2020 | <p>General</p> <p>¿Existe relación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo de equipo en docentes del distrito de San Martin Porres, Lima, 2020?</p> <p>Específicos</p> | <p>General</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación organizacional y competencia de trabajo de equipo en docentes del distrito de San Martin de Porres. Lima, 2020.</p> <p>Específicos</p> <p>Identificar la relación entre comunicación organizacional y las dimensiones de competencia de trabajo en equipo, identificar la relación entre competencia de trabajo en equipo y las dimensiones de comunicación organizacional, identificar la relación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo según sexo, edad y tiempo de servicio de los docentes, describir los niveles de comunicación organizacional y describir los niveles de competencia de trabajo de equipo en docentes del distrito de san Martin de Porres. Lima, 2020.</p> | <p>General</p> <p>Existe correlación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo en docentes del distrito de San Martin de Porres. Lima, 2020.</p> <p>Específicos</p> <p>Existe relación entre comunicación organizacional y las dimensiones de competencia de trabajo en equipo, existe relación entre competencia de trabajo en equipo y las dimensiones de comunicación organizacional, existe relación entre la comunicación organizacional y competencia de trabajo de equipo según sexo, edad y tiempo de servicio en docentes del distrito de San Martin de Porres. Lima ,2020</p> | <p>Tipo y Diseño</p> <p>Comprende un diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población está conformada por docentes del distrito de San Martin de Porres. La muestra de investigación fue de 100 docentes con estos criterios</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de comunicación organizacional</li> <li>- Cuestionario de competencia de trabajo de equipo</li> </ul> |

Anexo 2. Operacionalización de la variable

**Tabla 11.**

*Operacionalización de la variable comunicación organizacional*

| Variable                    | Definición conceptual   | Definición Operacional  | Factores    | Indicadores   | Ítems    | Escala de medición |
|-----------------------------|---|---|-------------|---|----------|--------------------|
| 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 | La variable se mide a través del Cuestionario de comunicación organizacional ECO-E de Enríquez (2018), consta de 3 dimensiones. El cuestionario es de escala Likert de tipo de politómica con 5 opciones de respuestas: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi Siempre, Siempre | Ascendente  | Solución de dudas<br>Retroalimentación<br>Participación             | 1 al 11  | Ordinal            |
|                             |   |   | Descendente | Información<br>Conocimiento de los objetivos<br>Motivación<br>Apoyo | 12 al 20 |                    |
|                             |   |   | Horizontal  | Resolución de conflictos<br>Coordinación                            | 21 al 34 |                    |

**Tabla 12.**

*Operacionalización de la variable competencia de trabajo de equipo*

| Variable                         | Definición conceptual   | Definición Operacional                                   | Factores                       | Indicadores                   | Ítems | Escala de medición |
|----------------------------------|---|--|--------------------------------|-------------------------------|-------|--------------------|
| Competencia de trabajo de equipo | Competencia de trabajo en equipo determina la calidad de conocimientos, habilidades y actitudes inmersos en el trabajo en equipo (Baker et al., 2016) | La variable mide a través del cuestionario               | Liderazgo                      | Delegativo y transformacional | 1-6   | Ordinal            |
|                                  |   | de competencia de trabajo en equipo                      | Monitoreo mutuo de rendimiento | estratégico e informativo     | 7-13  |                    |
|                                  |   | CTERO-8, de Obando (2018), consta de 8 dimensiones es de | Comportamiento de respaldo     | anticipar y modificar         | 14-17 |                    |
|                                  |   | escala Likert con 5 opciones de                          | Adaptabilidad                  | condición y función           | 18-23 |                    |
|                                  |   | respuesta: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces             | Modelos mentales compartidos   | estado emocional y funcional  | 24-29 |                    |
|                                  |   | 4. Casi siempre 5. Siempre                               | Comunicación                   | verifica y genera             | 30-33 |                    |
|                                  |   |  | Orientación al equipo          | individual y colectivo        | 34-37 |                    |
|                                  |   |  | Confianza mutua                | personal y de equipo          | 38-39 |                    |

Anexo 3. Instrumentos

**ESCALA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL (ECO-E)**

**Enríquez (2018)**

Edad:

Sexo: M ( ) F ( )

Tiempo de servicio:

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. Gracias por su colaboración.

**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.  |  |  |  |  |  |

**POR FAVOR, ASEGURESE DE HABER CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS.**

## CTREO-8

**Bryan Obando**

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

### **INSTRUCCIONES**

La presente escala te ayudará a conocer tus habilidades para trabajar en equipo. Lee cuidadosamente cada pregunta e indica con qué frecuencia realizas las acciones descritas, cuando trabajas en equipo. Para ello cuentas con (5) alternativas de respuestas. Encierra en un círculo la alternativa que consideres mayor te identifique. Lo importante es que seas sincero al responder y recuerda contestar todas las preguntas. Los resultados serán secretos y confidenciales.

| NU    | CN         | AV      | CS           | SI      |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

|     |  | NU | CN | AV | CS | SI |
|-----|--|----|----|----|----|----|
| 1.  | Distribuyo las funciones o tareas entre los miembros del equipo de manera eficaz.                    |    |    |    |    |    |
| 2.  | Ayudo a mi equipo en la resolución de problemas  |    |    |    |    |    |
| 3.  | Logro organizar reuniones productivas para el equipo.  |    |    |    |    |    |
| 4.  | Genero un clima laboral óptimo para el desarrollo de las funciones del equipo.                       |    |    |    |    |    |
| 5.  | Identifico los errores y fallas en las funciones de los miembros del equipo y fomento la corrección. |    |    |    |    |    |
| 6.  | El equipo logra mayor eficacia cuando tenemos un objetivo en común.                                  |    |    |    |    |    |
| 7.  | Tengo una visión completa del equipo y realizo estrategias para lograr un mayor rendimiento          |    |    |    |    |    |
| 8.  | Analizo y modifico el ambiente físico del trabajo acorde a las necesidades del equipo.               |    |    |    |    |    |
| 9.  | Evalúo el rendimiento del equipo periódicamente y brindo estrategias para su mejora.                 |    |    |    |    |    |
| 10. | Propongo distintas maneras de trabajo con el fin de lograr una mayor efectividad y rendimiento.      |    |    |    |    |    |

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 11. | Estoy atento a las necesidades del equipo y busco darle soluciones.   |  |  |  |  |  |
| 12. | Motivo a los miembros del equipo a asumir desafíos, apoyándolos en su ejecución.                            |  |  |  |  |  |
| 13. | Ayudo al equipo a reaccionar de manera rápida y eficaz ante una situación inesperada.                       |  |  |  |  |  |
| 14. | Sugiero cambiar las responsabilidades entre los miembros del equipo equilibrando así la carga de trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 15. | Me anticipo a los recursos que utilizará el equipo para realizar las tareas.                                |  |  |  |  |  |
| 16. | Al enfrentar una tarea, tomo en cuenta todas las alternativas proporcionadas por los miembros del equipo.   |  |  |  |  |  |
| 17. | El equipo respalda mi trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 18. | Ayudo al equipo a organizarse cuando las tareas cambian a último momento.                                   |  |  |  |  |  |
| 19. | Busco mejorar los procedimientos del trabajo del equipo mediante la innovación                              |  |  |  |  |  |
| 20. | Ayudo al equipo ha adaptarse a diferentes puntos de vista.  |  |  |  |  |  |
| 21. | Identifico el estado de ánimo de los miembros del equipo.   |  |  |  |  |  |
| 22. | Puedo reconocer las emociones de los miembros del equipo.   |  |  |  |  |  |
| 23. | Soy capaz de reconocer las competencias de los miembros del equipo y acorde a ello recomendar sus funciones |  |  |  |  |  |
| 24. | Soy capaz de decirle al equipo las palabras que necesitan para afrontar un problema o tarea.                |  |  |  |  |  |
| 25. | Verifico si el equipo recibió mi mensaje de manera clara  |  |  |  |  |  |
| 26. | Facilito la comunicación entre los miembros del equipo  |  |  |  |  |  |
| 27. | Aclaro con los miembros del equipo si el mensaje recibido es el mismo que el enviado                        |  |  |  |  |  |
| 28. | Expreso lo que pienso y siento respetando las opiniones de las demás  |  |  |  |  |  |
| 29. | Para evitar malos entendidos, corroboro si la información recibida es la correcta.                          |  |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 30. | Conozco cuales son mis funciones y la del resto del equipo                       |  |  |  |  |  |
| 31. | Cuando trabajo en equipo me adapta con facilidad a las nuevas tareas o funciones |  |  |  |  |  |
| 32. | Íntegro y acepto a los nuevos miembros del equipo                                |  |  |  |  |  |
| 33. | Escucho atentamente las ideas de los demás y muestro haber entendido el mensaje. |  |  |  |  |  |
| 34. | Considero importante reforzar el buen desempeño obtenido por el equipo.          |  |  |  |  |  |
| 35. | Recomiendo repartir equitativamente la carga laboral.                            |  |  |  |  |  |
| 36. | Las mejores soluciones las encuentro escuchando a todo el equipo.                |  |  |  |  |  |
| 37. | Considero los comentarios y críticas del equipo como constructivos.              |  |  |  |  |  |
| 38. | Admito mis errores y escucho las opiniones de los miembros del equipo.           |  |  |  |  |  |
| 39. | Todos los miembros del equipo perseguimos las metas de la organización           |  |  |  |  |  |

Anexo 4. Carta de presentación de la escuela del piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Los Olivos, 11 de noviembre de 2019

CARTA INV. N° 099 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Srta.  
Clélia Rodríguez Valverde.  
Directora  
I.E. "Ramón Castilla" 3043  
Jirón José maría córdoba 3500

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para Meza Huerta, Jorge Nemecio 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



Anexo 5. Cartas de autorización del centro para la aplicación del piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Los Olivos, 11 de noviembre de 2019

CARTA INV. N° 099 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Srta.  
Clélia Rodríguez Valverde.  
Directora  
I.E. "Ramón Castilla" 3043  
Jirón José maría córdoba 3500

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para Meza Huerta, Jorge Nemecio 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,



*[Handwritten signature]*  
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

*[Handwritten signature]*  
N° B° Se autoriza  
aplicación de pruebas  
psicológicas  
*[Handwritten signature]*

|                            |                                       |
|----------------------------|---------------------------------------|
| I.E. 3043 "RAMÓN CASTILLA" |                                       |
| UGEL DE                    |                                       |
| <b>RECEPCION</b>           |                                       |
| 13 NOV 2019                |                                       |
| EXP. 1572                  | FOLIO 1                               |
| HORA: 11:31 am             | FIRMA: <i>[Handwritten signature]</i> |

## Anexo 6. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento



"Año de la Universalización de la Salud "

### CARTA N° 1099 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 17 de Julio de 2020

**Autores:**

- Obando Lliuya, Bryan Joel

Presente –

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **Meza Huerta, Jorge Nemecio**, con DNI: 09907222 estudiante del ciclo XI de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700273162, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: **Comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo en docentes del distrito de San Marín de Porres. Lima, 2020** este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 7. Autorización del instrumento

---



"Año de la Universalización de la Salud "

### CARTA N° 1098 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 17 de Julio de 2020

**Autores:**

- Enriquez Castillo, Elmer

Presente. -

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **Meza Huerta, Jorge Nemecio**, con DNI: 09907222 estudiante del ciclo XI de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700273162, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: **Comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo en docentes del distrito de San Marín de Porres. Lima, 2020** este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte





**Bryan Obando**

Activo hace 55 min

Hola Jorge, buenas tardes, en primer lugar felicitarte por encontrarte en etapas finales de la carrera y en segundo lugar con respecto al cuestionario de trabajo en equipo (Ctreo-8) te doy la autorización para que puedas utilizarlo en tu investigación que estás realizando. Te pido revisar el marco teórico de la prueba puesto que la prueba pretende medir de manera individual a cada integrante del equipo con la finalidad de ver en que puntos son fuertes y en que puntos no lo son, para trabajar en equipo. Cualquier duda me escribes, la investigación que realicé la puedes encontrar en la biblioteca virtual de la universidad. Buen día



Gracias Bryan por la Oportunidad q me estás brindando en verdad es una puerta más q se me está abriendo y yo de alguna manera me siento honrado por parte de tu persona. estoy muy agradecido y esto habla muy bien de ti de la Calidad de persona q eres me siendo emocionado xq las cosas están marchando bien

Muchas Gracias en verdad

Saludos y q tengas un Bonito Fin de Semana con toda tu Familia

Un Abrazo a la Distancia.

Compartimos la misma pasión por la psicología y ello nos hace colegas y hermanos de la misma alma máter. Todo marchará bien en cuanto entregues el corazón y dedicación a tu trabajo. Éxitos estimado. Saludos y bendiciones



Gracias Bryan, de igual manera éxitos y muchas Bendiciones. Dios te Guarde.



Escribe un mensaje...





Elmer Enriquez



Hola, Jorge. Por favor facilítame tu correo electrónico y te lo estaré enviando lo más pronto posible. Saludos.

Ahora podéis llamaros y saber si la otra persona está activa o ha leído los mensajes.

Siiii, Gracias x responderme Elmer. Y discúlpame la confianza

Mi correo es: nemeciomezahuerta@gmail.com

Si envíamelo porfavor

17/11/19 23:20

Hola Elmer Buenas Noches

soy Jorge Meza

nuevamente acudiendo a tu persona

yo estuve haciendo mi trabajo de Investigacion con tu Prueba

discúlpame por molestar nuevamente

necesito porfavor que me autorices formalmente la solicitud de autorizacion

ya que me lo estan pidiendo como anexo

espero que me entiendas y me puedas comprender

se me ha juntado todo a ultima hora

ya tengo el formato

Hola. Claro que si. Envíame el formato por correo y te lo reenvío escaneado.



Para cuándo lo necesitas?

Gracias hermano por tu apoyo

estaba preocupado



Escribe un mensaje...



## Anexo 8. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docente:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Jorge Nemecio, Meza Huerta, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Relación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, en el periodo 2020”; 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 la ESCALA DE COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO (CTREO-8) 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. Jorge Nemecio Meza Huerta

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo ..... con  
número de DNI: ..... acepto participar en la investigación  
Relación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo  
en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de  
Porres, en el periodo 2020”; del sr. Jorge Nemecio Meza Huerta

Día: .../...../.....

---

Firma

Anexo 9. Resultados del piloto

**Tabla 13.**

*Validez de contenido de la Escala de Comunicación organizacional (ECO-E)*

| ITEM | TA | JUECES |    |    |    |    | AIKEN (V) |
|------|----|--------|----|----|----|----|-----------|
|      |    | J1     | J2 | J3 | J4 | J5 |           |
| 1    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 2    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 3    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 4    | 3  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 5    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 6    | 5  | 0      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 7    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 8    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 9    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 10   | 3  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 11   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 12   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 13   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 14   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 15   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 16   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 17   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 18   | 4  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 19   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 20   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 21   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 22   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 23   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 24   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |

|    |   |   |   |   |   |   |      |
|----|---|---|---|---|---|---|------|
| 25 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 26 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 27 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 28 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 29 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 30 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 31 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 32 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 33 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 34 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

Nota: TA= Total acumulada, J= Juez, V= Coeficiente de Aiken

**Tabla 14**

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

|                             | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|-----------------------------|------------------|-----------------|
| Comunicación organizacional | .836             | 34              |

**Tabla 15***Validez de contenido de la Escala de Competencia de Trabajo en equipo CTRE-O*

| ITEM | TA | JUECES |    |    |    |    | AIKEN (V) |
|------|----|--------|----|----|----|----|-----------|
|      |    | J1     | J2 | J3 | J4 | J5 |           |
| 1    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 2    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 3    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 4    | 3  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 5    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 6    | 5  | 0      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 7    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 8    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 9    | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 10   | 3  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 11   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 12   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 13   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 14   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 15   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 16   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 17   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 18   | 4  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 19   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 20   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 21   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 22   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 23   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 24   | 5  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |
| 25   | 3  | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 1.00      |

|    |   |   |   |   |   |   |      |
|----|---|---|---|---|---|---|------|
| 26 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 27 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 28 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 29 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 30 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 31 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 32 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 33 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 34 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

Nota: TA= Total acumulada, J= Juez, V= Coeficiente de Aiken

### Tabla 16

*Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Competencia de trabajo en equipo CTRE-O*

|                                  | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|----------------------------------|------------------|-----------------|
| Competencia de trabajo en equipo | .774             | 39              |

# Anexo 10. Criterio de jueces

UNIVERSIDAD CEJA VALLEJO

reuniones.

**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. TOMAS QUISPE GREGORIO*

DNI: *09366493*

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

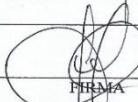
|    | Institución | Especialidad      | Periodo formativo |
|----|-------------|-------------------|-------------------|
| 01 | <i>USMP</i> | <i>PSICOLOGIA</i> | <i>1990-1997</i>  |
| 02 |             |                   |                   |

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

|    | Institución | Cargo          | Lugar             | Periodo laboral  | Funciones  |
|----|-------------|----------------|-------------------|------------------|------------|
| 01 | <i>UCV</i>  | <i>DOCENTE</i> | <i>LIMA NORTE</i> | <i>2017-2019</i> | <i>DTC</i> |
| 02 |             |                |                   |                  |            |
| 03 |             |                |                   |                  |            |
| 04 |             |                |                   |                  |            |

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

  
 FIRMADA  
 GREGORIO ERNESTO TOMAS QUISPE  
 PSICOTERAPEUTA  
 C.Ps.P. 7249  
 .....  
 .....14..... De Noviembre del 2019

UNIVERSIDAD CEJA VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO** *Escala de competencia de trabajo en equipo CTREO 8*

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. *Mg. TOMAS QUISPE GREGORIO*

DNI: *09366493*

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

|    | Institución | Especialidad      | Periodo formativo |
|----|-------------|-------------------|-------------------|
| 01 | <i>USMP</i> | <i>PSICOLOGIA</i> | <i>1990-1996</i>  |
| 02 |             |                   |                   |

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

|    | Institución | Cargo          | Lugar             | Periodo laboral  | Funciones  |
|----|-------------|----------------|-------------------|------------------|------------|
| 01 | <i>UCV</i>  | <i>DOCENTE</i> | <i>LIMA NORTE</i> | <i>2017-2019</i> | <i>DTC</i> |
| 02 |             |                |                   |                  |            |
| 03 |             |                |                   |                  |            |
| 04 |             |                |                   |                  |            |

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

  
 FIRMADA  
 GREGORIO ERNESTO TOMAS QUISPE  
 PSICOTERAPEUTA  
 C.Ps.P. 7249  
 .....  
 .....14..... de Nov del 2019



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 <sup>Dr.</sup> / Mg: *Barboza Zelada Luis Alberto*

DNI: *07068974*

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

|    | Institución                                | Especialidad                               | Periodo formativo          |
|----|--|--|----------------------------|
| 01 | <i>Universidad de San Martín de Porres</i> | <i>Licenciado - Magister en Psicología</i> | <i>1981-1994/2000-2002</i> |
| 02 | <i>Universidad César Vallejo</i>           | <i>Doctor en Psicología</i>                | <i>2013-2017</i>           |

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

|    | Institución                      | Cargo                        | Lugar       | Periodo laboral  | Funciones                  |
|----|----------------------------------|------------------------------|-------------|------------------|----------------------------|
| 01 | <i>DIRBIE DIVEDU PNP</i>         | <i>Psicólogo</i>             | <i>Lima</i> | <i>1987-2018</i> | <i>Psicólogo Educativo</i> |
| 02 | <i>Universidad César Vallejo</i> | <i>Docente Universitario</i> | <i>Lima</i> | <i>2010-2019</i> | <i>Aseor Metodológico</i>  |
| 03 |                                  |                              |             |                  |                            |
| 04 |                                  |                              |             |                  |                            |

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

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

*[Firma]*  
**FIRMA**  
 Luis Alberto Barboza Zelada  
 Doctor en Psicología

C. Ps. P. 3516

*14* de *Nov* del 2019

reuniones.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Escala de Competencia de trabajo en equipo CTREO-8*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador <sup>Dr.</sup> / Mg: *Barboza Zelada Luis Alberto*

DNI: *07068974*

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

|    | Institución                                | Especialidad                               | Periodo formativo          |
|----|--|--|----------------------------|
| 01 | <i>Universidad de San Martín de Porres</i> | <i>Licenciado - Magister en Psicología</i> | <i>1981-1994/2000-2002</i> |
| 02 | <i>Universidad César Vallejo</i>           | <i>Doctor en Psicología</i>                | <i>2013-2017</i>           |

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

|    | Institución                      | Cargo                        | Lugar       | Periodo laboral  | Funciones                  |
|----|----------------------------------|------------------------------|-------------|------------------|----------------------------|
| 01 | <i>DIRBIE DIVEDU PNP</i>         | <i>Psicólogo</i>             | <i>Lima</i> | <i>1987-2018</i> | <i>Psicólogo Educativo</i> |
| 02 | <i>Universidad César Vallejo</i> | <i>Docente Universitario</i> | <i>Lima</i> | <i>2010-2019</i> | <i>Aseor Metodológico</i>  |
| 03 |                                  |                              |             |                  |                            |
| 04 |                                  |                              |             |                  |                            |

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

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

*[Firma]*  
**FIRMA**  
 Luis Alberto Barboza Zelada  
 Doctor en Psicología

C. Ps. P. 3516

*14* de *Noviembre* del 2019

reuniones.

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: *Cornejo del Carpio, Manuel*

DNI: *08827488*

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

|    | Institución | Especialidad    | Periodo formativo |
|----|-------------|-----------------|-------------------|
| 01 | UICV        | Lic. Psicología | 1977-1982         |
| 02 | UICV        | Maestría        | 2009-2010         |

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

|    | Institución | Cargo   | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|---------|-------|-----------------|-----------|
| 01 | UICV        | Docente | Lima  | 2010-2011       | Docencia  |
| 02 | UAP         | Docente | Lima  | 2011-2014       | Docencia  |
| 03 | UICV        | Docente | Lima  | 2014-2019       | Docencia  |
| 04 |             |         |       |                 |           |

\*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

FIRMA

*Manuel Cornejo Del Carpio*  
 PSICÓLOGO  
 C.Ps.P. 5916

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

...20 De Noviembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Escala de Competencia de Trabajo en equipo CTREO B*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Cornejo del Carpio, Manuel*

DNI: *08827488*

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

|    | Institución | Especialidad    | Periodo formativo |
|----|-------------|-----------------|-------------------|
| 01 | UICV        | Lic. Psicología | 1977-1982         |
| 02 | UICV        | Maestría        | 2009-2010         |

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

|    | Institución | Cargo   | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|---------|-------|-----------------|-----------|
| 01 | UICV        | Docente | Lima  | 2010-2011       | Docencia  |
| 02 | UAP         | Docente | Lima  | 2011-2014       | Docencia  |
| 03 | UICV        | Docente | Lima  | 2014-2019       | Docencia  |
| 04 |             |         |       |                 |           |

\*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

FIRMA

*Manuel Cornejo Del Carpio*  
 PSICÓLOGO  
 C.Ps.P. 5916

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

...20 de Nov del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Escala de Competencia de trabajo en equipo CTREO B*

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Estrada Alomia Erika*

DNI: *09904133*

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

|    | Institución  | Especialidad                    | Período formativo |
|----|--------------|---------------------------------|-------------------|
| 01 | <i>UNMSM</i> | <i>B. Clínica y de la Salud</i> |                   |
| 02 |              |                                 |                   |

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

|    | Institución | Cargo      | Lugar             | Período laboral    | Funciones                               |
|----|-------------|------------|-------------------|--------------------|---|
| 01 | <i>UCV</i>  | <i>DTC</i> | <i>Los Olivos</i> | <i>2014 - 2019</i> | <i>dictado de diversas experiencias</i> |
| 02 |             |            |                   |                    |   |
| 03 |             |            |                   |                    |   |
| 04 |             |            |                   |                    |   |

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

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

FIRMA

*Erika K. Estrada Alomia*  
 PSICÓLOGA  
 C. Ps. P. 12224

*19* de *NOV* del 2019

reuniones.

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: *Estrada Alomia Erika*

DNI: *099043*

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

|    | Institución | Especialidad                   | Período formativo |
|----|-------------|--------------------------------|-------------------|
| 01 | <i>UNMS</i> | <i>Ps. Clínica de la Salud</i> |                   |
| 02 |             |                                |                   |

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

|    | Institución | Cargo      | Lugar             | Período laboral    | Funciones                               |
|----|-------------|------------|-------------------|--------------------|---|
| 01 | <i>UCV</i>  | <i>DTC</i> | <i>Los Olivos</i> | <i>2014 - 2019</i> | <i>dictado de diversas experiencias</i> |
| 02 |             |            |                   |                    |   |
| 03 |             |            |                   |                    |   |
| 04 |             |            |                   |                    |   |

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

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

FIRMA

*Erika K. Estrada Alomia*  
 PSICÓLOGA  
 C. Ps. P. 12224

*19* De *Noviembre* del 2019

reuniones.

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. / Mgr. *Allan Izquierdo Luis Eduardo*

DNI: *06175625*

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

|    | Institución                      | Especialidad                | Periodo formativo |
|----|----------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 01 | <i>U. I. G V</i>                 | <i>Lic. Psicología</i>      | <i>1981-1987</i>  |
| 02 | <i>Univ. of. Phoenix - U.S.A</i> | <i>MASTER of Psychology</i> | <i>2007-2009</i>  |

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

|    | Institución  | Cargo          | Lugar              | Periodo laboral  | Funciones       |
|----|--------------|----------------|--------------------|------------------|-----------------|
| 01 | <i>U.C.V</i> | <i>Docente</i> | <i>Lima-Callao</i> | <i>2015-2019</i> | <i>Docencia</i> |
| 02 |              |                |                    |                  |                 |
| 03 |              |                |                    |                  |                 |
| 04 |              |                |                    |                  |                 |

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

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

*[Firma]*  
 Mgr. **Allan Izquierdo Luis E.**  
 PSICOLOGO  
 C.Ps.P 19231

*20* De Noviembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Escala de Competencia de trabajo en equipo CTREO-8*

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgr. *Allan Izquierdo Luis Eduardo*

DNI: *06175625*

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

|    | Institución                      | Especialidad                | Periodo formativo |
|----|----------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 01 | <i>U. I. G V</i>                 | <i>Lic. Psicología</i>      | <i>1981-1987</i>  |
| 02 | <i>Univ. of. Phoenix - U.S.A</i> | <i>Master of Psychology</i> | <i>2007-2009</i>  |

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

|    | Institución  | Cargo          | Lugar                | Periodo laboral  | Funciones       |
|----|--------------|----------------|----------------------|------------------|-----------------|
| 01 | <i>U.C.V</i> | <i>Docente</i> | <i>Lima - Callao</i> | <i>2015-2019</i> | <i>Docencia</i> |
| 02 |              |                |                      |                  |                 |
| 03 |              |                |                      |                  |                 |
| 04 |              |                |                      |                  |                 |

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

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

*[Firma]*  
 Mgr. **Luis E. Allan I.**  
 PSICOLOGO  
 C.Ps.P 19231

*20* de Nov del 2019



## ANEXO 11. Formulario Google

Preguntas Respuestas 100



### Comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo en docentes del distrito de San Martín de Porres, Lima 2020

Buen día estimado (a) Profesor (a); con el debido respeto que se merece le expreso mi cordial saludo y le hago participe en mi Investigación.

Mi nombre es Jorge Meza Huerta, estudiante de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte. Actualmente estoy realizando una investigación con fines académicos para obtener el grado universitario de Licenciado en Psicología. es por eso que el objetivo de este trabajo es conocer la " Relación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo en docentes del distrito de San Martín de Porres, 2020". desde ya le agradezco su gentil participación.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en esta investigación es de forma voluntaria, si decide colaborar en este estudio deberá realizar lo siguiente: Brindarnos algunos datos, resolver los cuestionarios con la mayor sinceridad del caso (no existen respuestas correctas o incorrectas), le tomara unos 20 minutos de su tiempo. Es preciso señalar que la información recogida se utilizara para fines de la investigación.

En caso tenga alguna duda con respecto al contenido puede realizar sus inquietudes con total libertad al correo: [nemeciomezahuerta@gmail.com](mailto:nemeciomezahuerta@gmail.com)

¡ GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN !

En base a lo presentado anteriormente. ¿deseas participar voluntariamente en la investigación \*  
?

## BAREMOS GENERALES

Baremos de escala de competencia de trabajo en equipo,

CTRE- 8, según dimensiones 2, 3, 4,6, y CTREO.

| NIVELES DE ENSEÑANZA  | Percentiles | NIVELES   | M. mutuo del rendimiento | C. de respaldo | Adaptabilidad | M, mentales comparados | Comunicación | GLOBAL    |
|-----------------------|-------------|-----------|--------------------------|----------------|---------------|------------------------|--------------|-----------|
| Primaria y Secundaria | 1 a 33      | Bajo      | ≤ 24                     | ≤ 25           | ≤ 29          | ≤ 23                   | ≤ 26         | ≤ 178     |
|                       | 34 a 66     | Medio     | 25 - 27                  | 26 - 27        | 30 - 32       | 24 - 26                | 27 - 29      | 179 - 192 |
|                       | 67 a 99     | Alto      | ≥ 25.4                   | ≥ 26.08        | ≥ 30.31       | ≥ 24.73                | ≥ 27.18      | ≥ 185.51  |
|                       |             | $\bar{x}$ | 5                        |                |               |                        |              |           |
|                       |             | $\Sigma$  | 2.90                     | 2.775          | 3.016         | 3.088                  | 2.737        | 16.058    |
|                       |             |           | 0                        |                |               |                        |              |           |

Nota: Baremos de competencia de trabajo en equipo.

Baremos de la escala de competencia de trabajo en equipo, CTREO– 8, según nivel de enseñanza primaria y dimensiones 1, 7 y 8.

| NIVELES DE ENSEÑANZA | Percentiles | NIVELES   | Liderazgo | O. al equipo | Confianza Mutua |
|----------------------|-------------|-----------|-----------|--------------|-----------------|
| Primaria             | 1 a 33      | Bajo      | ≤ 28      | ≤ 23         | ≤ 26            |
|                      | 34 a 66     | Medio     | 29 - 30   | 24 - 25      | 27 - 28         |
|                      | 67 a 99     | Alto      | ≥ 31      | ≥ 26         | ≥ 29            |
|                      |             | $\bar{x}$ | 28.79     | 24.14        | 27.00           |
|                      |             | $\sigma$  | 2.811     | 2.624        | 2.423           |