



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial
de Ayacucho, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Gamboa Quispe, Edgar Cristoffer (orcid.org/0000-0002-8327-9048)

ASESOR:

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/00000-0001-6109-4416)

CO-ASESORA:

Dra. Torres Caceres, Fatima Del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria:

A Dios, a mi hija Salomé, a mis padres y a mi hermano Raúl que fueron fuente de motivación para lograr subir un escaño más en mi etapa profesional.

Agradezco con amor a Sandra que me ayudó a perseverar dándome aliento para ser una buena persona y un buen profesional.

Agradecimiento:

Agradezco al Dr. Johnny Felix Farfan Pimentel por ser un excelente asesor y a todos los docentes que pudieron enriquecer mis conocimientos y aclarar las dudas a lo largo del desarrollo formativo en la maestría en gestión pública.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|-------------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 18 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 18 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5. Procedimientos | 21 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| V. DISCUSIÓN | 42 |
| VI. CONCLUSIONES | 47 |
| VII. RECOMENDACIONES | 48 |
| REFERENCIAS | 49 |
| ANEXOS | 58 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 1. Validación de instrumentos por jueces validadores | 20 |
| Tabla 2. Confiabilidad por Alfa de Cronbach | 21 |
| Tabla 3. Distribución de la variable Trabajo en Equipo | 23 |
| Tabla 4. Distribución de la dimensión liderazgo | 24 |
| Tabla 5. Distribución de la dimensión de metas específicas cuantificables | 25 |
| Tabla 6. Distribución de la dimensión de respeto, compromiso y lealtad | 26 |
| Tabla 7. Distribución de la dimensión comunicación | 27 |
| Tabla 8. Distribución de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento | 28 |
| Tabla 9. Distribución de la variable comunicación interna | 29 |
| Tabla 10. Distribución de la dimensión comunicación interna intrapersonal | 30 |
| Tabla 11. Distribución de la dimensión comunicación interna interpersonal | 31 |
| Tabla 12. Distribución de la dimensión comunicación interna institucional | 32 |
| Tabla 13. Tabla cruzada entre variables Trabajo en equipo y comunicación interna | 33 |
| Tabla 14. Tabla cruzada entre Trabajo en equipo y Comunicación interna intrapersonal | 34 |
| Tabla 15. Tabla cruzada entre Trabajo en equipo y Comunicación interna interpersonal | 35 |
| Tabla 16. Tabla cruzada entre Trabajo en equipo y Comunicación interna institucional | 36 |
| Tabla 17. Tabla de normalidad de variables | 37 |
| Tabla 18. Correlaciones entre Trabajo en Equipo y Comunicación interna | 38 |
| Tabla 19. Correlaciones entre trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal | 39 |
| Tabla 20. Correlaciones entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal | 40 |
| Tabla 21. Correlaciones entre trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional | 41 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1. Gráfica de barras de la variable Trabajo en Equipo | 23 |
| Figura 2. Gráfica de barras de la dimensión liderazgo | 24 |
| Figura 3. Gráfica de barras de la dimensión de metas específicas cuantificables | 25 |
| Figura 4. Gráfica de barras de la dimensión respeto, compromiso y lealtad | 26 |
| Figura 5. Gráfica de barras de la dimensión de comunicación | 27 |
| Figura 6. Gráfica de barras de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento | 28 |
| Figura 7. Gráfica de barras de la variable Comunicación interna | 29 |
| Figura 8. Gráfica de barras de la dimensión comunicación interna intrapersonal | 30 |
| Figura 9. Gráfica de barras de la dimensión comunicación interna interpersonal | 31 |
| Figura 10. Gráfica de barras de la dimensión comunicación interna institucional | 32 |
| Figura 11. Gráfica de barras entre variables Trabajo en equipo y comunicación interna | 33 |
| Figura 12. Gráfica de barras entre Trabajo en equipo y Comunicación interna intrapersonal | 34 |
| Figura 13. Gráfica de barras entre Trabajo en equipo y Comunicación interna interpersonal | 35 |
| Figura 14. Gráfica de barras entre Trabajo en equipo y Comunicación interna institucional | 36 |

Resumen

La presente investigación titulada: “Trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022”; tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y la comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

El tipo de investigación fue básica, de nivel descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Se consideró una muestra de 70 colaboradores de una Municipalidad de Ayacucho. La técnica empleada para recoger la información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra buena confiabilidad.

Se concluyó que la relación es significativa entre Trabajo en equipo y Comunicación interna, afirmación sustentada en el p-valor= 0,000 menor que 0,05 luego de aplicar la prueba Rho de Spearman, mientras que el valor del coeficiente de correlación es de 0,398 entre las variables Trabajo en equipo y Comunicación interna. La investigación servirá como base para futuras investigaciones en este campo por el sustrato teórico brindado.

Palabras clave: Trabajo en equipo, comunicación interna, intrapersonal, interpersonal, institucional.

Abstract

The present research entitled: "Teamwork and internal communication in a provincial municipality of Ayacucho, 2022"; had the objective of determining the relationship between teamwork and internal communication in a provincial municipality of Ayacucho, 2022.

The type of research was basic, descriptive and correlational, quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional. A sample of 70 collaborators of a municipality of Ayacucho was considered. The technique used to collect the information was a survey and questionnaire-type instruments, which were correctly validated through expert judgment and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistic, which shows good reliability.

It was concluded that the relationship is significant between Teamwork and Internal Communication, a statement supported by the p-value = 0.000 lower than 0.05 after applying Spearman's Rho test, while the value of the correlation coefficient is 0.398 between the variables Teamwork and Internal Communication. The research will serve as a basis for future research in this field because of the theoretical substrate provided.

Keywords: Teamwork, internal communication, intrapersonal, interpersonal, institutional.

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones se dan procesos de interacción donde los colaboradores expresan, argumentan, socializan, debaten y entrevistan; es decir, cuando vamos a comunicar un mensaje, debemos plantear primero el objetivo de este proceso de comunicación, teniendo en claro cuál es la intención de lo que se quiere comunicar, es decir, que el otro entienda algo; por ejemplo, hacer un pedido, dar una orden, hacer una propuesta o participar de una reunión de negocios (Aguirre y Vergara, 2018).

En tal sentido tiene que estar relacionado con el cómo se va a formular este mensaje y cómo se debe dirigir a un interlocutor, habida cuenta que no es lo mismo hablar con nuestro líder que hablar con nuestro colaborador; es importante mencionar que, si somos líderes, colaboradores o emprendedores, es importante que entendamos que nosotros nunca trabajamos solos, siempre trabajamos en equipo, ya sea que, nuestro cliente tiene que llevarse lo mejor de nuestra comunicación y lo mejor de nuestro servicio o producto, o cuando trabajamos en una organización y tenemos que comunicarnos con diferentes áreas para poder coordinar (Arreaga, 2019).

Si es posible comunicarnos bien con los operarios de planta o podemos comunicarnos bien con altas posiciones, esto significa que nuestra comunicación debe cambiar cuando nos comunicamos con determinados grupos de personas dentro de la misma empresa o cuando nos comunicamos con diferentes estilos de cliente, poder modificar estas formas de comunicarnos, a eso le llamamos comunicación a todo nivel y es muy importante para poder transmitir nuestros mensajes adecuadamente para que las personas con las que interactuamos se lleven una buena impresión de nosotros y también se lleven lo mejor del mensaje que comprenda adecuadamente (Castro et al., 2022).

La comunicación a todo nivel nos permite poder tener relaciones eficaces estableciendo vínculos con diferentes áreas de la organización de manera exitosa y poder trabajar en equipo siempre, es importante que cuando se comunique con otras personas, se tenga en consideración el rol que desempeña, se tenga en consideración la imagen que se quiera proyectar como profesional, esta imagen

profesional, está marcada por nuestra identidad, por quién eres; cuando hablamos de comunicación interna, es la claridad del mensaje, significa que lo que yo pienso es lo mismo que lo que yo digo, que lo que yo digo es lo mismo que la otra persona escucha y que lo que la otra persona escucha es lo mismo que lo que entiende (Calderón, 2020).

En el contexto internacional, la Organizacional Internacional del Trabajo (OIT, 2016) indicó que un 60% de personas evidencian que la comunicación se da a través de la interacción. Además, 120 millones de personas que trabajan en equipo sostienen que, el trabajo planificado se logra de manera efectiva si hay una apropiada comunicación (OIT, 2019).

En esta misma línea Molina et al. (2015) aseveraron que, la comunicación eficaz se refleja mediante las acciones de competitividad y procesos de productividad en la gestión. En efecto, Cruz y Jácome (2018) sostuvieron que, para lograr una comunicación interna se visualiza los efectos del desempeño laboral comprometiendo a los colaboradores y equipo directivo, por ello, se destaca que, para que exista una comunicación interna se debe manejar cimientos sólidos que permita generar la satisfacción de las necesidades e insuficiencias individuales. Además, el teórico Chiavenato (1998) afirmó que, uno de los procesos para transmitir información es la tecnología que permite optimizar el trabajo en equipo en las organizaciones.

En el contexto nacional en Perú, un 19% de colaboradores manifestaron que siente satisfacción, confianza y motivación con respecto a la comunicación interna, un 18% de colaboradores manifestó que, la interacción y el intercambio de información es necesaria para efectivizar una óptima comunicación interna y un 13% de colaboradores detalló que la labor realizada por el colaborador es oportuna siempre y cuando se tenga en cuenta el desarrollo de las habilidades blandas dentro de una organización (Diario Gestión, 2020). Efectivamente la Agencia Peruana de Noticias (2021) indicó que en toda organización es vital la comunicación eficaz ya que permite fortalecer y valorar la labor en equipo y de este modo, lograr los objetivos establecidos; asimismo, se podrá dar solución a conflictos que puedan suscitar de manera eficaz.

Efectivamente, Torrelles et al. (2011) conceptualizaron que, para optimizar el trabajo en equipo se debe de tener aportes significativos, es decir, puntos de vista en función a la realidad que se da en las organizaciones teniendo en cuenta las necesidades y asumirlos a través de la comunicación interna. En tal sentido Lomparte et al. (2022) sostuvieron que, cuando los colaboradores logran desarrollar habilidades blandas en las organizaciones se posibilita un trabajo compartido a través de la participación, en ese sentido, el fortalecimiento de la comunicación interna se da mediante la constitución de equipos que se caracterizan por tener sinergia para lograr las metas por alcanzar.

Asimismo, al haber una comunicación interna da como efecto el éxito personal permitiendo fortalecer los equipos de trabajo. Por ello el diálogo en la comunicación interna y en la organización fomenta la colaboración y por ende, incrementa la productividad; en ese sentido, el intercambio de ideas consolida a los colaboradores generando altos niveles de motivación, en consecuencia, generará la sinergia de equipo donde, todos avanzan en un mismo tiempo y alcanzando objetivos comunes (Guerrero,2019).

En el contexto local en la municipalidad regional en estudio, se identificó que el problema nace en la jefatura de Recursos Humanos, área donde se supone que debe dar el ejemplo en demostrar una comunicación interna, sin embargo, la persona quien lidera el área no consigue transmitir el mensaje de manera adecuada a los colaboradores; de este modo se considera que, al ser un área estratégica dentro del municipio, se debe transmitir liderazgo, mejorar la comunicación interna a todo nivel.

Por otro lado, también se identificó que en el municipio existe mucho egoísmo a causa del poder político, cada uno rema por su cuenta y obviamente esta actitud no conduce a que los trabajadores se manejen como equipos eficientes de trabajo donde busquen un objetivo común a favor de la institución, por ende, tampoco existe una comunicación interna, porque cada trabajador busca entender cada cosa a su manera.

Finalmente, también es cierto que muchos de los colaboradores no cumplen con el perfil propuesto para el puesto a desempeñar, muchos puestos son

direccionados donde incluso, muchos servidores no cuentan con estudios básicos, por lo que también la comunicación se reduce a mucha informalidad, falta de ortografía en los correos electrónicos y documentos internos, escasa e incluso grosera comunicación no verbal. En consecuencia, este problema repercute directamente en la sociedad ya que el municipio está al servicio de la población.

Se planteó el problema general: PG. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022? y como problemas específicos P.1 ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022? P.2. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022? P.3. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022?

Con respecto a la justificación Hernández y Mendoza (2018) sostuvo que es teórica ya que, va hacer aportes fundamentales sobre trabajo en equipo y comunicación interna, por ende, servirá como sustento para futuras investigaciones. Es práctica ya que, va demostrar mediante estrategias sustentadas en el trabajo de campo (Delgado et al., 2010). Es metodológica en cuanto a la aplicación de metodologías teóricas y científicas del problema a estudiar (Delgado et al., 2010).

Siendo el objetivo general: Og. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. Siendo los objetivos específicos: O1. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022; O2. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022; O3. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

Siendo la hipótesis general: Hg. Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la comunicación interna en un municipio provincial de

Ayacucho, 2022. Siendo las hipótesis específicas: H1. Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022; H2. Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022; H3. Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para realizar la investigación se fundamentó a través de los siguientes antecedentes internacionales: Rivera (2019) en su estudio tuvo el propósito de establecer la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional. Se realizó el estudio en una muestra de 117 colaboradores de un hospital. Se empleó dos cuestionarios cada una de ellas estuvo conformada por 17 ítems para el constructo comunicación interna y 13 ítems para el constructo desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron para comunicación interna 60% se encuentra entre buena y regular. Asimismo, el $R^2=0,196$, obteniéndose el valor $F=22,393$ y con un $p=0,000$. Concluyéndose que la comunicación interna tiene relación moderada con respecto al desempeño laboral.

Icaza (2021) en su investigación tuvo la finalidad de diseñar estrategias que conlleve a generar y fortalecer la identidad de una organización a través de la comunicación interna. La investigación fue de enfoque mixto, descriptivo y explicativo en ese aspecto, permitió establecer si existe relación entre los constructos en estudio. La muestra estuvo conformada por 16 colaboradores del área administrativa. Para la recolección de la información se hizo uso de la entrevista, asimismo, se estructuró una guía conformada por 5 preguntas en las que se recabo información sobre la relevancia de la comunicación interna en una organización también se aplicó un cuestionario a través de plataformas digitales sobre la percepción del personal administrativo sobre la comunicación interna en una organización. Cuyos resultados fueron del 100% de encuestados perciben que la comunicación interna influye con total transparencia en un 69,2% muy frecuentemente y un 26,9% frecuentemente. Se concluyó que, a mayor comunicación interna se fortalece la organización como soporte para que los colaboradores potencien sus capacidades y de ese modo lograr los objetivos propuestos.

Contreras (2019), en su investigación cuyo propósito fue percibir los procesos de comunicación interna relacionados con clima y cultura organizacional. Se aplicó una metodología mixta y con un método etnográfico. La muestra lo constituyó 40 colaboradores. Se empleó la entrevista, encuestas y revisión de

documentos. Se obtuvieron resultados en las que señalan que más de 50% colaboradores perciben que casi siempre la organización otorga comunicación interna estratégica. Se concluyó que el eje primordial para lograr nexos entre las jerarquías en una organización, es la comunicación interna, asimismo, permitió optimizar el clima y cultura organizacional y de este modo, se efectuó un trabajo en equipo eficiente donde se logre los objetivos y metas.

Vásquez (2017) en su investigación realizada tuvo la finalidad de crear un instrumento que mide el rendimiento del trabajo de equipo mediante un modelo denominado Marcial. La metodología que se empleó fue mixta. Con una muestra de 9 colaboradores. Se aplicó encuestas y entrevistas cabe señalar que, este instrumento permitió conocer la percepción sobre el rendimiento en la labor que desarrollan dentro de una organización. Los resultados observados fueron que un 75% de colaboradores reflejan un rendimiento óptimo en relación al trabajo en equipo. Se concluyó que, las actitudes de los colaboradores fue de manera colaborativa ya que, evidenciaron atención y disposición para realizar una labor compartida, así mismo se creó un instrumento que permita hacer la medición del rendimiento de equipo en el trabajo en una organización.

Rodas (2017) en su estudio determinó la correlación entre los constructos comunicación efectiva y trabajo en equipo en una organización. Se empleó una metodología descriptiva, correlacional. Para ello, se tuvo como muestra 35 colaboradores que oscilan entre los 19 y 41 años de edad. Se valió de un cuestionario. Se hizo uso del estadístico Rho Spearman=0,850 siendo una relación positiva fuerte y su sig $0,000 < 0,05$ por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. Se concluyó que la comunicación es el eje esencial dentro de la organización al respecto a mayor comunicación efectiva se potencia el trabajo en equipo, permitiendo optimizar una labor eficiente en el cumplimiento de las metas dentro de la organización.

Respecto al ámbito nacional, Polar (2021), en su estudio tuvo la finalidad de demostrar en qué medida la comunicación interna incide en el trabajo de equipo. El estudio tuvo una metodología sustentada en el enfoque cuantitativo, transversal. Se empleó como instrumento una encuesta así mismo la muestra lo conformo 137 estudiantes. Los resultados evidenciaron que un 83% de estudiantes percibieron

que la comunicación efectiva es alta y un 19% es media. Asimismo, se aplicó el modelo logístico cuya significancia fue ($\chi^2 = 114.803$; $p=0,000<0,05$), también con un valor Nagelkerke (0,710). Se concluyó que, la comunicación efectiva se relaciona con el trabajo en equipo. Por ello, se señaló que al existir una oportuna comunicación efectiva se fortalece el trabajo en equipo en una organización, de este modo, se logre una labor coordinada y organizada.

Díaz (2021) en su estudio estableció la relación entre los constructos comunicación interna y desempeño en una organización. Bajo un enfoque cuantitativo, básico, no experimental y correlacional. Se aplicó dos cuestionarios, cada uno de ellos estuvo conformado por 16 ítems en la que paso por juicio de experto. La muestra estuvo conformada por 36 colaboradores del programa AURORA. Los resultados fueron Rho de Spearman= 0,886 evidenciándose una correlación alta entre ambos constructos estudiados y con una significatividad $p=0,000<0,05$. Se concluyó que, la comunicación interna es un sistema eficaz que permite lograr un eficiente desempeño laboral en los colaboradores en ese sentido, señaló que, la comunicación optimiza el rendimiento laboral en una organización

Rojas (2018), en su estudio determinó en qué medida se relaciona el trabajo en equipo y compromiso en relación con las metas en una organización. La metodología empleada fue de diseño no experimental, correlacional. Para recolectar datos se tuvo como muestra 20 colaboradores de gerencia, asimismo se aplicó dos cuestionarios. Se evidenciaron como resultados de ambos constructos el valor (Pearson $r = 0.878$) así mismo el valor de sig. $< 0,05$. Concluyéndose que a mayor trabajo en equipo se fortalece el compromiso con las metas, en ese aspecto es necesaria la cohesión en el equipo organizacional para potenciar una comunicación eficaz y por ende el logro de metas.

Por su parte, Calderón (2020), en su estudio determinó la relación entre comunicación efectiva y trabajo en equipo. La metodología empleada fue cuantitativa, transversal. La muestra lo conformo 82 trabajadores del área de salud. Se aplicó dos cuestionarios el primero midió comunicación interna estuvo conformada por 25 ítems dimensionada en 3 partes, el segundo midió el constructo trabajo en equipo estuvo conformada por 25 ítem la cual estuvo dimensionada en 3 partes. Se obtuvieron los siguientes resultados con respecto a la comunicación

efectiva un 42,7% la percibe moderada, un 40,2% la percibe deficiente y 17,1% la percibe eficiente. Asimismo, el estadístico Rho Spearman cuyo valor es ($r = 0,625$) y con un $p=0,000 < 0,05$ Concluyéndose que, cuando hay una oportuna comunicación efectiva se posibilita mejoras en el trabajo en equipo.

Asimismo, Pérez y Torres (2020), en su pesquisa determinó la relación entre comunicación efectiva y trabajo en equipo. Se aplicó un diseño cuantitativo, correlacional bajo un diseño no experimental. Se realizó la investigación en una población de 40 colaboradores. Se empleó un cuestionario, asimismo, el alfa de Cronbach 0,969 y 0,967 para ambos constructos. Para el análisis de datos se realizó mediante el coeficiente Rho Spearman=0,745 y un sig.(bilateral)=0.000<0,05. Se concluyó que existe relación entre comunicación efectiva y el trabajo en equipo ya que ambas permiten un óptimo trabajo eficaz en los colaboradores de una organización.

Arreaga (2019), en su estudio determinó la comunicación interna en una institución educativa. El estudio fue cuantitativo descriptivo bajo un diseño no experimental. Se realizó el análisis a 40 profesores, se aplicó un cuestionario con 42 ítems en una escala de Likert. Se obtuvieron los siguientes resultados con respecto a la comunicación interna un 92,5% la percibe en un nivel alto y un 7,5 % la percibe en un nivel bajo. Concluyéndose que la comunicación interna es vital ya que fortalece las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo colaborativo.

Gastañadui y Purizaca (2018), en su investigación analizó la relación que existe ente los constructos compromiso organizacional y trabajo en equipo. El estudio estuvo bajo la metodología con diseño correlacional. Asimismo, la muestra estuvo constituida por 91 profesores, se empleó dos cuestionarios las cuales tenían 18 y 41 ítems estos estuvieron validados a través de juicio de experto. El coeficiente Cronbach evidenció un 0,943 y 0,921 para ambas variables. Se obtuvieron los resultados en cuanto a compromiso laboral con un 94,5% en un nivel regular y para trabajo en equipo un 70,3% en un nivel regular. Se aplicó el estadístico Rho Spearman para la contrastación de hipótesis cuyo valor es ($r_s=0.986^{**}$) y un ($p=0,000 < 0,01$) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación donde se demuestra que a mayor compromiso organizacional mejora el trabajo en equipo en una organización.

Respecto al Trabajo en Equipo se sustenta en La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo (1927) se origina como la necesidad de realizar la democratización y humanización de la administración; así también tiene como orientación esencial analizar los procesos interactivos de los trabajadores con la organización (Sandoval, 2016). Schmutz et al. (2019) sostuvo que, el trabajo en equipo es el conjunto de procesos en la que se realiza interacciones en grupos colectivos con la intención de lograr un propósito. En efecto, uno de los factores importantes para que exista una labor colectiva es desarrollando habilidades y fortalezas de cada participante del equipo, en ese sentido unen ideas y esfuerzos enfocados a una meta colectiva (O'Neill & Salas, 2018).

Para el autor, Chiavenato (2015), sostuvo que la conexión personal y relación emocional entre los colaboradores se denomina trabajo en equipo. Donde está inmersa la unidad, aceptación holística.

Asimismo, en el trabajo en equipo la “eficiencia” posibilita la creación de un ambiente óptimo en donde se fomenta altos niveles de desempeño en la actividad laboral, dicho de otro modo, se va organizar en equipos estableciendo metas que permita el crecimiento de habilidades profesionales y personales al interior de una organización (Calderón, 2020). Del mismo modo, Landon et al. (2018) evidenció que, la sinergia en el trabajo en equipo es la suma de todas las partes aplicada de manera mancomunada en los equipos, permitiendo a cada miembro optimizar una comunicación eficaz en función a las perspectivas y metas, es decir, a través de la interacción se genera buenos resultados evidenciando una labor óptima en el desarrollo de las actividades laborales. En ese sentido, para que un equipo trabaje efectivamente debe existir una cohesión este nexo intrínseco permitiendo la optimización de un trabajo efectivo donde los desempeños son favorables y eficientes (Romani et al., 2018). En esta misma línea de ideas, es importante destacar que la comunicación es vital para vencer dificultades, situaciones de conflictos (Tayo & Opawole, 2020).

Así también, Ayoví-Caicedo (2019) sostuvo que, en los miembros del equipo el hecho de lograr un objetivo es una constante ya que, todos quieren alcanzar lo mismo por ello, se da la cohesión. Una característica vital es el compromiso ya que, otorga la posibilidad de lograr objetivos en bien del equipo (Sarver, et al., 2020).

Asimismo, la comunicación interna tiene efectos en la cultura organizacional (Guerrero 2019).

Al precisar sobre trabajo en equipo es necesario mencionar que es el conjunto de esfuerzos donde cada miembro del equipo contribuye de manera coordinada y organizada en las buenas prácticas sinérgicas de este modo, se produce destacados resultados de calidad (Robbins,2018).

Para los autores, Gaspar y Serpa (2021) sostuvieron que, para optimizar la comunicación interna es necesario crear espacios de comunicación aceptando opiniones de este modo, se desarrollará habilidades blandas permitiendo orientar y valorar las acciones de los grupos de trabajo al respecto, la habilidad tiene como finalidad integrar ideas y lograr objetivos.

Es vital señalar que la filosofía de trabajo permite el desarrollo de un modelo eficiente, considerando organización y clima laboral del mismo modo, el liderazgo y la sinergia hacen efectiva la productividad por ello, es trascendental planificar y evaluar los procesos del trabajo en equipo en beneficio de la organización (Paredes, 2020).

En esta misma línea, Ochoa (2020), señaló que, el trabajo en equipo se perfecciona mediante una serie de estrategias y procedimientos que realizan los colaboradores a fin de lograr metas, en este accionar los colaboradores hacen uso de sus capacidades para poder enfrentarse a situaciones por ello, es relevante emplear destrezas y habilidades a fin de motivarse y obtener resultados óptimos.

Efectivamente, Contreras (2006) afirmó que, en una organización los integrantes establecen sus objetivos, así como las acciones que se van a ejecutar para ello, es vital mantener un elevado nivel de motivación teniendo como premisa que las relaciones sociales son necesarias ya que, permiten la optimización de desempeños satisfactorios donde el interés y el esfuerzo son el grado de énfasis para posibilitar las metas esperadas.

Asimismo, Alatrística (2020) señaló que, en las organizaciones y en el trabajo en equipo se debe generar la reflexión en un ambiente familiar en ese sentido, para dar respuesta a los diferentes retos se realizará una labor conjunta mediante la

participación a través la meditación y lluvia de ideas para alinearse a los objetivos que se desean lograr.

Ciertamente, Gonzales y Heredia (2020) demostraron que, el desempeño de los colaboradores para posibilitar equipos de trabajo se da mediante la eficacia donde los integrantes realizan una labor ardua uniendo sinergias para lograr un desarrollo óptimo en su desempeño.

En esa misma línea de ideas, la meta establecida se logra mediante el apoyo y la cohesión que tenga el grupo; en ese aspecto, este vínculo interpersonal hace que se produzca la participación activa generando altos niveles de motivación donde se evidencia la intensidad en las actividades por realizar (Acosta, 2011). Al hacer referencia al equipo es de consideración tener en cuenta establecer procesos de gestión en lo que refiere: (a) La heterogeneidad tiene como característica fomentar la interacción, a la vez contribuye a una óptima organización por ello, tiene el propósito de tener una visión competitiva; en tal sentido, se promueve el respeto a pesar de que surjan situaciones de conflictos, sin embargo, se gestiona de manera empática; (b) La responsabilidad, es la coordinación al efectuar una labor, un proyecto en ese sentido, los miembros del equipo responden en su totalidad al planear actividades, al tener la dirección de sus objetivos, al tener una comunicación eficaz, al brindar confianza; es así como, promueven el trabajo en equipo; y (c) El autogobierno, es el conjunto de acciones que permite la autorregulación estableciendo el accionar de expresarse (Mahieu, 2005).

Por ello cabe precisar, que en la formación de equipos interviene una cohesión psicológica en la que, se da procesos de confraternización donde la motivación, el interés, las actitudes y las conductas generan aportes significativos es así que, en este volcar de fuerzas intrínsecas surge el trabajo en equipo (Gómez y Acosta, 2003).

Cuando los equipos maximizan su compromiso consiguen “sinergia” en ese aspecto, se evidencia una interacción en donde los equipos de trabajo mantienen relaciones sociales, estas son trascendentes; ya que, lo primordial es lograr propósitos comunes, asimismo, desarrollan habilidades inherentes al trabajo en equipo (Pérez y Azzollini,2013).

Al efectuar un trabajo en equipo se produce la construcción colectiva; ya que, existe la necesidad de potenciar una comunicación efectiva donde, los equipos establecen acuerdos para poder ejecutar una práctica colaborativa de este modo, optimizan su labor (Tamayo et al.,2017).

En este conjunto de ideas, Reza (2007) sostuvo que el trabajo en equipo es la manera de interactuar uniformemente en pos de lograr una meta; en efecto en el equipo todos tienen que realizar una labor conjunta para dar solución a diferentes situaciones teniendo la participación, organización y objetivos.

Este constructo presenta las siguientes dimensiones: (a) Liderazgo; es un principio que se aplica estratégicamente para comunicar al equipo los propósitos que se desean lograr, el líder es la persona que escucha, apoya, dirige y tiene una profunda mística hacia donde ir junto con su equipo dentro de la organización, efectivamente un líder acciona con una dosis de confianza para potenciar al equipo; (b) Metas específicas cuantificables, son los objetivos que se van a lograr, para ello debe de existir una cohesión de equipo para lograr el éxito; (c) Respeto, compromiso y lealtad, son los valores de los miembros del equipo, por ende, es una peculiaridad de los equipos eficaces donde de manera coordinada maximizan sus esfuerzos para llevar a cabo un alto rendimiento; (d) Comunicación, es el intercambio de información entre el líder y los demás miembros de la organización esto se logra interactuando a fin de optimizar el trabajo ya que, lo que se quiere es asegurar que todos vayan en una misma línea para ello, se requiere una compenetración y buenas relaciones optimizando de este modo un clima organizacional favorable; (e) Pensamiento positivo y reconocimiento, el hecho de permitir que las ideas sean aceptadas sin crítica valorando, estimulando, motivando y reconociendo con un gesto o expresión, permite que el equipo se sienta reconocido por los esfuerzos que realiza (Reza, 2007).

A continuación, se detallará las concepciones sobre el constructo comunicación interna.

La Teoría Clásica de Fayol (1841-1925) sostuvo que la comunicación es un proceso esencial en las organizaciones y cuyo flujo es determinante para lograr los objetivos de la empresa y esta se desarrolla de manera descendente asegurando

el principio de unidad de mando (Huamán, 2020). La comunicación interna es una actividad, en la que se realizan diversas coordinaciones para optimizar los desempeños laborales; asimismo, la motivación y la oportuna comunicación permiten que se promueva la sinergia; en efecto al existir una cohesión brinda la apertura a la empatía por ello, la comunicación es la pieza precisa que permite el bienestar en las organizaciones (Castro-Martínez et al., 2022).

En efecto la comunicación interna es aquella en la que hay un establecimiento de modelo comunicativo (Lucas, 1997). Una idea similar se encuentra en Verčič et al. (2012) quien evidenció que, la comunicación interna posiciona a los profesionales en un sistema de integración donde la difusión de la información es parte de la gestión en recursos humanos, en ese sentido es primordial la interacción como recurso dentro de la organización.

Por otro lado, Samanez (2018), sostuvo que la comunicación interna es un arma poderosa que afianza un compromiso para mejoras de la organización para ello, los colaboradores asumen con responsabilidad el mismo objetivo. En esa misma línea, Mendoza (2020) aseveró que, es el conjunto de procesos en las que va haber cambios y se va aplicar estrategias oportunas que eleven el desarrollo del trabajo en equipo.

Estratégicamente la comunicación interna explora nexos entre comunicación y cambio organizacional (Hallahan et al., 2007). De igual manera, Hanna (2005) precisó que, los procesos interactivos y bidireccionales incluyen de una manera íntegra la comunicación interna en una organización. Seguidamente los autores Kovaité et al. (2020) propusieron que, cuando participan todos los colaboradores en una organización genera una oportuna retroalimentación ya que, tienen una visión anticipada con lo que respecta a comunicación interna.

La base para una oportuna comunicación se fundamenta en la confianza, en ese sentido es necesario establecer una cultura organizacional (Aguirre & Vergara, 2018). Por ende, la cultura organizacional se sustenta en un conjunto de creencias y conductas en la que los miembros de la organización tienen como consigna ser consecuente en el cumplimiento de objetivos (Díaz, 2021). Esta perspectiva se fundamenta en los distintos procedimientos de carácter motivacional donde, el

colaborador tiene la función de regular su comportamiento en función al equipo directivo y demás colaboradores dicho esto, se genera una atmósfera laboral óptima (Guerrero, 2019). En consecuencia, toda organización debe generar un impacto productivo en consecuencia, se va evidenciar el fortalecimiento holístico para poder superar situaciones de crisis; por consiguiente, es fundamental asumir los obstáculos que se puedan presentar en la organización, ante ello es importante abordarlo con una filosofía de institución que refleje una gestión eficaz (Ortiz De Agui et al., 2021).

Agregando a lo anterior, el conjunto de valores, normas y filosofía institucional es de suma importancia ya que, tiene como misión tener una mística organizacional donde el accionar se representa a través de las distintas actividades y el compromiso con la labor que realizan en la organización (Ruiz et al. 2020).

Dicho de otro modo, es necesario indicar que al existir valores y doctrina se evidencia un espíritu institucional donde los colaboradores definen y sienten el compromiso en la organización al respecto, el liderazgo y el trabajo en equipo produce resultados eficientes en la organización (Pacheco,2005).

En el orden de las ideas anteriores el autor Tessi (2011) argumentó, sobre la comunicación interna que, es el conjunto de procesos que está conformada por mensajes y estos son necesarios para la organización. Asimismo, consideró las siguientes dimensiones: (a) Comunicación interna intrapersonal, se caracteriza porque se fundamenta en los procesos de autocomunicación, es decir, es el procesamiento del pensamiento sobre sí mismo se puede señalar que determina el análisis sobre la reflexión del individuo sobre los aspectos en una organización; (b) Comunicación interna interpersonal, es poner en práctica una comunicación verbal y no verbal cuyo propósito es gestionar documentos, directivas, conversaciones que se desarrollan dentro del equipo de trabajo; y (c) Comunicación interna institucional, este tipo de comunicación se da de forma masiva mediante el acompañamiento estratégico, con la finalidad de fortalecer un clima laboral óptimo por ende, mayor será la productividad de los colaboradores generando impacto en la organización.

Asimismo, Míguez (2007) precisó que las organizaciones son consideradas como sistemas que realizan interacciones con otras de la misma categoría mediados por un entorno para establecer un ambiente de equilibrio, es por ello que la comunicación institucional está considerada como una herramienta fundamental para dicha interacción. Así también Drucker (2000) señaló que, la comunicación es sustancial para las organizaciones que se basan en la información, considerando que los conocimientos constituyen la base de la pirámide jerárquicas.

En tal sentido Rodrich (2012) sostuvo que, los cambios actuales en la comunicación institucional están sintetizado mediado por un entorno globalizante, de competitividad y de constantes cambios; estos grandes desafíos y oportunidades hacen que se requiera de un análisis y planteamientos con mayor rigor y profundidad tanto estratégicamente como operativamente. De dicho modo, Cornelissen (2008) señaló la importancia de la comunicación institucional como la función de gestionar dentro de un marco para el establecimiento de una coordinación efectiva con la finalidad de mostrar una imagen favorable en la perspectiva de los variados tipos de públicos de los que depende la organización en su conjunto.

Hernández et al. (2019) señaló que, la que comunicación es la base fundamental que sostiene el desarrollo de las organizaciones que propenden alcanzar competencias y capacidades inherentes que hagan plausibles la concreción de objetivos estratégicos; teniendo en consideración que las funciones comunicativas son el eje sustancial que brindará dirección a las acciones gerenciales; en tal sentido, la comunicación en la actualidad juega un gran papel para el empoderamiento en la toma de decisiones llegando a una comunicación eficaz la cual requiere de la preparación e incorporación de habilidades argumentativas, valorativas y éticas.

Quero et al. (2014) indicó que, en la sociedad actual se considera como un proceso da carácter fundamental e incide notoriamente en las personas para establecer interrelaciones para lograr acuerdos y generar beneficios en los procesos de índole personal; en tal sentido, se sabe que las personas realizan el acto comunicativo en gran parte de su vida e interactuando dentro de las organizaciones en donde se comparte actividades operativas, institucionales,

organizacionales, la toma de decisiones, el liderazgo, los valores, la cultura, las normas de convivencia, las políticas de trabajo, los modelos comunicativos, entre otros aspectos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Pino (2018) señaló que, la investigación ísica tiene como propósito ampliar el espectro teórico de los conocimientos y es un elemento esencial en la profundización de los fenómenos a estudiar.

3.1.2. Diseño de investigación

Hernández (2018) aseveró que, cuando no se manipula variables corresponde a un diseño no experimental, del mismo modo, al realizar la recolección de datos en un periodo se denomina corte transversal. Con mención al enfoque corresponde al cuantitativo el autor Leyton (2020) señaló que, mediante un proceso estadístico se mide numéricamente los datos obtenidos con anterioridad, con la finalidad de analizarlos y obtener resultados que den una aproximación al constructo en estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Para Tintaya-Condori (2015) aseveró que el tratamiento metodológico para descomponer una variable en dimensiones e indicadores se denomina operacionalización. Este análisis es un proceso que se da a través de la descomposición desde un nivel abstracto a uno concreto.

Definición conceptual: Trabajo en equipo

Reza (2007) precisó que, el trabajo en equipo es el conjunto de dos o más personas que interactúan de manera uniforme en pro del cumplimiento de metas comunes. El trabajo en equipo es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo.

Definición operacional: Trabajo en equipo

La variable en equipo está dimensionada en 5 niveles:(a) Liderazgo; (b)Metas específicas cuantificables; (c)Respeto, compromiso y lealtad; (d)Comunicación; (e)Pensamiento positivo y reconocimiento.

Definición conceptual: Comunicación interna

Tessi (2011), enunció que la comunicación interna es aquella comunicación que se genera en una organización y está integrada por todos los mensajes que circulan en el ámbito organizacional.

Definición operacional: Comunicación interna

La variable comunicación interna se dimensionó en 3 niveles: (a) Comunicación interna intrapersonal; (b) Comunicación interna interpersonal; (c) Comunicación interna institucional.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Para Arias-Gómez et al. (2016) la totalidad de componentes que se caracterizan por tener características comunes, se denomina población. Ñaupas et al. (2018) la muestra es una parte de un todo poblacional, es decir es la representación numérica para efectos inferenciales, la población fue de 85 colaboradores.

Criterio de inclusión:

Los colaboradores cuenten con contrato vigente en la institución municipal a la fecha del estudio.

Criterio de exclusión:

Los colaboradores no cuenten con contrato vigente en la institución municipal a la fecha del estudio.

Los colaboradores que se encuentren en condición de descanso médico.

Los colaboradores que hayan llenado el cuestionario de manera incompleta.

3.3.2. Muestra

La muestra fue de tipo probabilística, se seleccionó una muestra de 70 colaboradores de la institución municipal. Siendo la unidad de análisis un colaborador de la institución municipal.

3.3.3. Muestreo

Otzen y Manterola (2017) precisaron que, el muestreo determina un extracto de la población mediante técnicas que posibilitará la selección de los elementos que conforman la muestra, se aplicó el muestreo probabilístico ya que todos aseguran la representación formando parte de esta selección.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta; en ese sentido, Palomino (2015) indicó que el procedimiento en la que se recaba información previamente diseñado y estructurado es la encuesta. Del mismo modo, García et al. (2006) manifestaron que, el instrumento en la que se recaba datos mediante un formato de preguntas y respuestas es el cuestionario.

La validez para Carrasco (2016) la validez tiene como finalidad medir verazmente la variable, asimismo, el proceso de validez es sometido a juicio de expertos, en ese sentido, realizaron la revisión teniendo en cuenta la pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 1.

Validación de instrumentos por jueces validadores

| Juez validador | Grado académico | Valoración |
|-------------------------|-----------------|------------|
| Yolanda Huayta Franco | Doctora | Aplicable |
| Rommel Lizandro Crispín | Doctor | Aplicable |
| Darién Rodríguez Galán | Doctor | Aplicable |
| Johnny Farfán Pimentel | Doctor | Aplicable |

La confiabilidad es un coeficiente que permite indicar el grado de confianza del instrumento (Córdova, 2018). Se procedió a verificar mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 2.

Confiabilidad por Alfa de Cronbach

| Variable | N° de elementos | Alfa de Cronbach |
|----------------------|-----------------|------------------|
| Trabajo en equipo | 26 | 0,935 |
| Comunicación interna | 27 | 0,904 |

Nota: Base de datos

La tabla 2 señaló que de acuerdo al procesamiento estadístico que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,935 que mide el constructo Trabajo en equipo y de 0,904 para Comunicación interna.

3.5. Procedimientos

Para la ejecución de la investigación se siguió los pasos señalados:

- Se coordinó con las autoridades de la EPG-UCV para solicitar una carta de presentación dirigida a la autoridad municipal.
- Se entregó la solicitud para la obtención del permiso respectivo para la aplicación de la encuesta.
- Se acordó el momento de aplicación de los instrumentos de investigación.
- Se hizo el vaciado de los datos a una hoja de cálculo SPSS v.25.

3.6. Método de análisis de datos

Al analizar los datos se tuvo como propósito la obtención analítica recabada con anterioridad. Efectivamente se realizó mediante el software SPSS 25.0 al realizar el análisis descriptivo con respecto a las tablas, porcentajes y para el análisis inferencial se aplicó pruebas de hipótesis en ese sentido, la prueba de normalidad aplicada se denomina Kolgomorov-Smirnov, asimismo, se empleó pruebas no paramétricas y el coeficiente Rho de Spearman y de este modo conocer el nivel de significancia entre las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para el autor Álvarez (2018) el conjunto de principios como el respeto y la justicia se denomina ética en ese sentido, se indica que en la investigación se respetó el

derecho de autor ya que, se citó y referenció en función a las normas APA. También se pidió permiso a la municipalidad, institución que permitió recabar la información, por último, las encuestas fueron confidenciales ya que las encuestas fueron anónimas.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo univariado

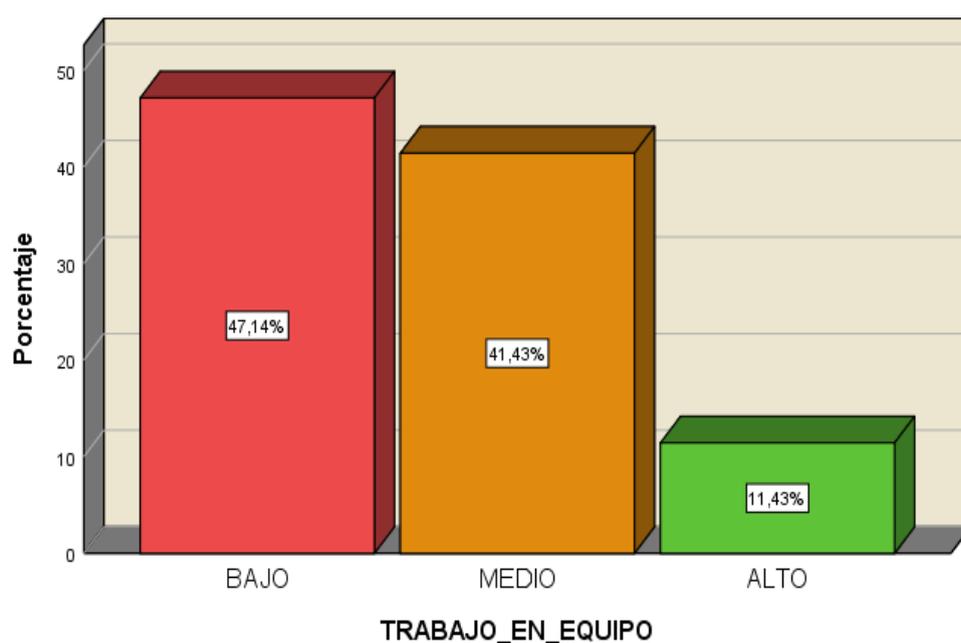
Tabla 3.

Distribución de la variable Trabajo en Equipo

| TRABAJO_EN_EQUIPO | | | | | |
|-------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BAJO | 33 | 47,1 | 47,1 | 47,1 |
| | MEDIO | 29 | 41,4 | 41,4 | 88,6 |
| | ALTO | 8 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 1.

Gráfica de barras de la variable Trabajo en Equipo



Interpretación: De la tabla 3 y figura 1 se evidenció la distribución de variable Trabajo en equipo que muestra sus niveles un 47,1% (33) bajo, un 41,4% (29) medio y un 11,4% (8) alto.

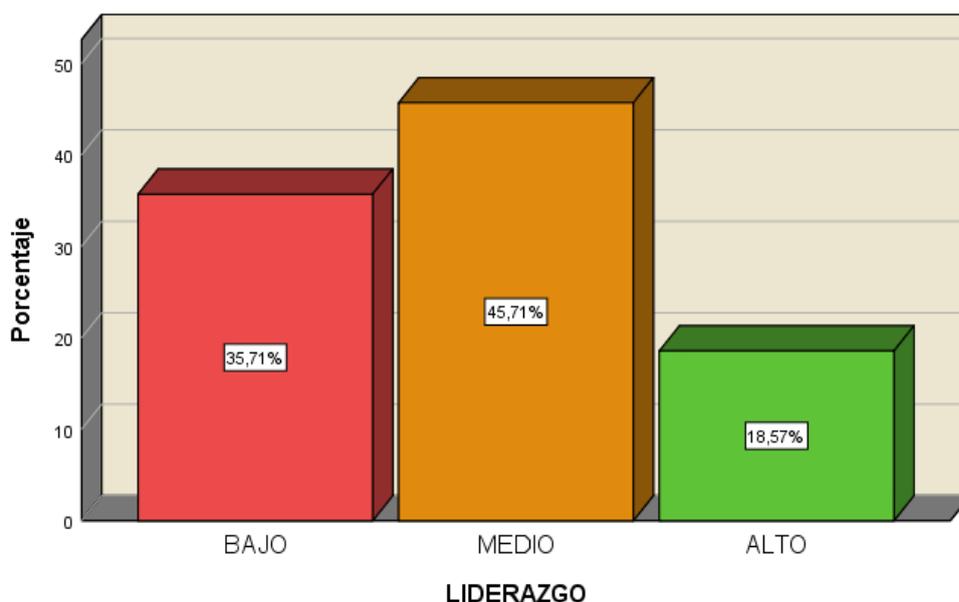
Tabla 4.

Distribución de la dimensión liderazgo

| LIDERAZGO | | | | | |
|-----------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BAJO | 25 | 35,7 | 35,7 | 35,7 |
| | MEDIO | 32 | 45,7 | 45,7 | 81,4 |
| | ALTO | 13 | 18,6 | 18,6 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 2.

Gráfica de barras de la dimensión liderazgo



Interpretación: De la tabla 4 y figura 2 se evidenció la distribución de la dimensión liderazgo que muestra sus niveles un 35,7% (25) bajo, un 45,7% (32) medio y un 18,6% (13) alto.

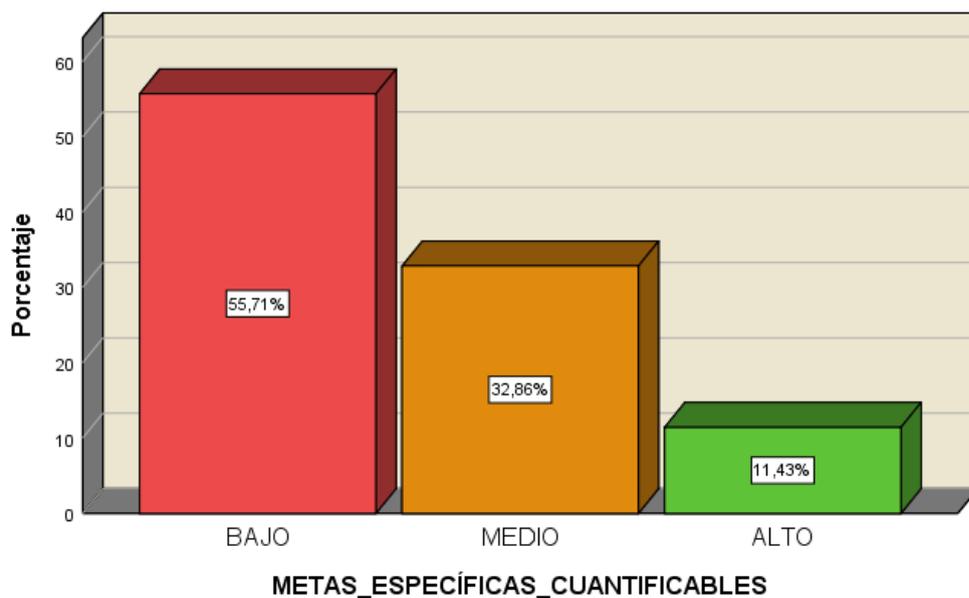
Tabla 5.

Distribución de la dimensión de metas específicas cuantificables

| METAS_ESPECÍFICAS_CUANTIFICABLES | | | | | |
|---|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BAJO | 39 | 55,7 | 55,7 | 55,7 |
| | MEDIO | 23 | 32,9 | 32,9 | 88,6 |
| | ALTO | 8 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3.

Gráfica de barras de la dimensión de metas específicas cuantificables



Interpretación: De la tabla 5 y figura 3 se evidenció la distribución de la dimensión metas específicas y cuantificables que muestra sus niveles un 55,7% (39) bajo, un 32,9% (23) medio y un 11,4% (8) alto.

Tabla 6.

Distribución de la dimensión de respeto, compromiso y lealtad

| RESPETO_COMPROMISO_LEALTAD | | | | | |
|----------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BAJO | 20 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | MEDIO | 37 | 52,9 | 52,9 | 81,4 |
| | ALTO | 13 | 18,6 | 18,6 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4.

Gráfica de barras de la dimensión respeto, compromiso y lealtad



Interpretación: De la tabla 6 y figura 4 se evidenció la distribución de la dimensión respeto, compromiso y lealtad que muestra sus niveles un 28,57% (20) bajo, un 52,86% (37) regular y un 18,57% (13) bueno.

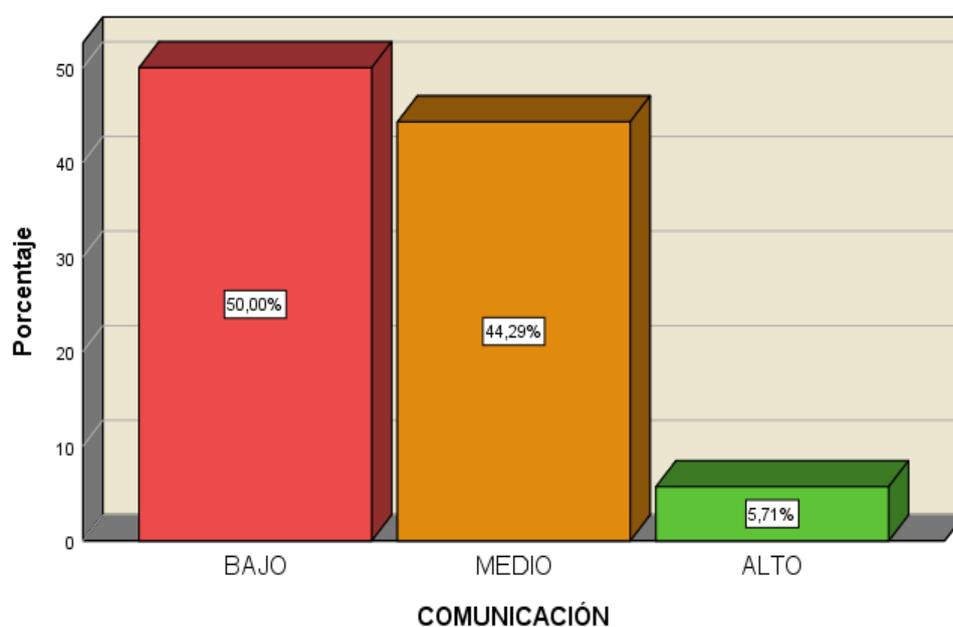
Tabla 7.

Distribución de la dimensión comunicación

| COMUNICACIÓN | | | | | |
|--------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BAJO | 35 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | MEDIO | 31 | 44,3 | 44,3 | 94,3 |
| | ALTO | 4 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5.

Gráfica de barras de la dimensión de comunicación



Interpretación: De la tabla 7 y figura 5 se evidenció la distribución de la dimensión comunicación que muestra sus niveles un 50,0% (35) bajo, un 44,3% (31) medio y un 5,7% (4) alto.

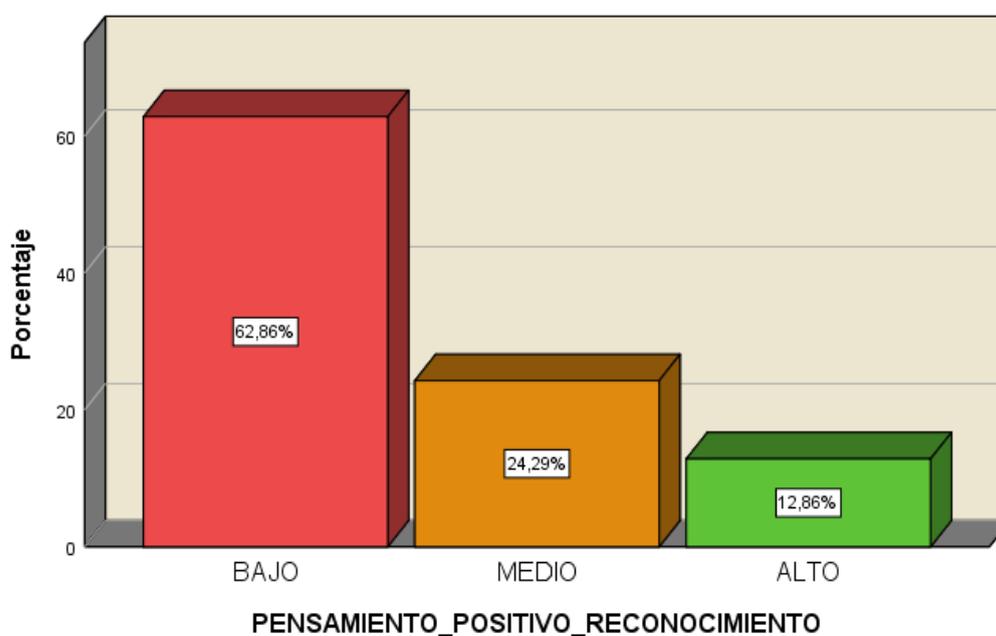
Tabla 8.

Distribución de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento

| PENSAMIENTO_POSITIVO_RECONOCIMIENTO | | | | | |
|--|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BAJO | 44 | 62,9 | 62,9 | 62,9 |
| | MEDIO | 17 | 24,3 | 24,3 | 87,1 |
| | ALTO | 9 | 12,9 | 12,9 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6.

Gráfica de barras de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento



Interpretación: De la tabla 8 y figura 6 se evidenció la distribución de la dimensión pensamiento positivo y reconocimiento que muestra sus niveles un 62,9% (44) bajo, un 24,3% (17) medio y un 12,9% (9) alto.

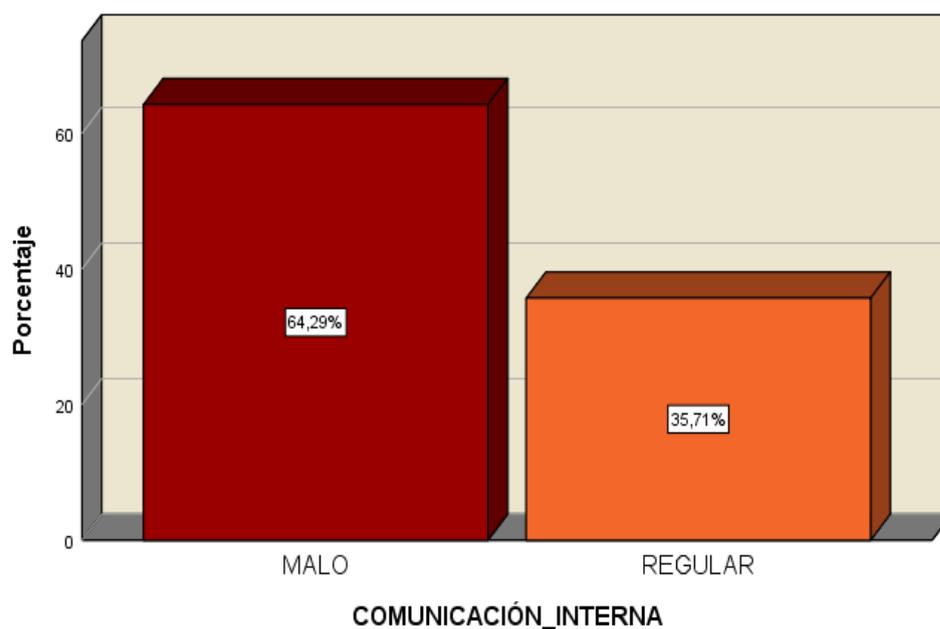
Tabla 9.

Distribución de la variable comunicación interna

| COMUNICACIÓN INTERNA | | | | | |
|----------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 45 | 64,3 | 64,3 | 64,3 |
| | REGULAR | 25 | 35,7 | 35,7 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7.

Gráfica de barras de la variable comunicación interna



Interpretación: De la tabla 9 y figura 7 se evidenció la distribución de la variable comunicación interna que muestra sus niveles un 64,3% (45) malo, un 35,7% (25) regular.

Tabla 10.

Distribución de la dimensión comunicación interna intrapersonal

| COMUNICACIÓN INTERNA INTRAPERSONAL | | | | | |
|------------------------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 49 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| | REGULAR | 19 | 27,1 | 27,1 | 97,1 |
| | BUENO | 2 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8.

Gráfica de barras de la dimensión comunicación interna intrapersonal



Interpretación: De la tabla 10 y figura 8 se evidenció la distribución de la dimensión comunicación interna intrapersonal que muestra sus niveles un 70,0% (49) malo, un 27,1% (19) regular y 2,9% (2) bueno.

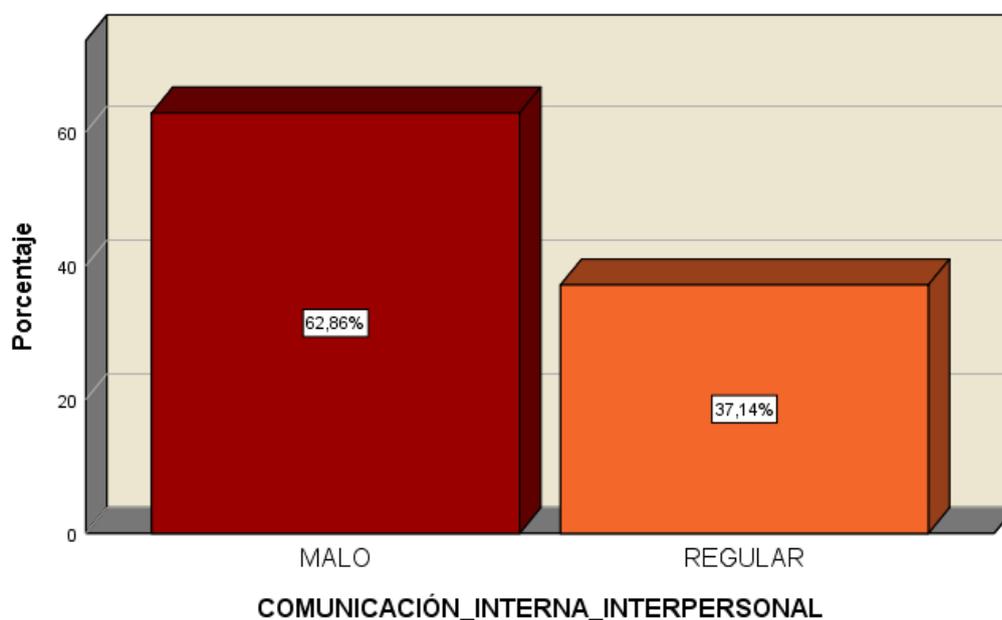
Tabla 11.

Distribución de la dimensión comunicación interna interpersonal

| COMUNICACIÓN INTERNA INTERPERSONAL | | | | | |
|------------------------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 44 | 62,9 | 62,9 | 62,9 |
| | REGULAR | 26 | 37,1 | 37,1 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 9.

Gráfica de barras de la dimensión comunicación interna interpersonal



Interpretación: De la tabla 11 y figura 9 se evidenció la distribución de la dimensión comunicación interna interpersonal que muestra sus niveles un 62,9% (44) malo, un 37,1% (26) regular.

Tabla 12.

Distribución de la dimensión comunicación interna institucional

| COMUNICACIÓN INTERNA INSTITUCIONAL | | | | | |
|------------------------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 47 | 67,1 | 67,1 | 67,1 |
| | REGULAR | 21 | 30,0 | 30,0 | 97,1 |
| | BUENO | 2 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| | Total | 70 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 10.

Gráfica de barras de la dimensión comunicación interna institucional



Interpretación: De la tabla 12 y figura 10 se evidenció la distribución de la dimensión comunicación interna institucional que muestra sus niveles un 67,1% (47) malo, un 30,0% (21) regular y un 2,9% (2) bueno.

4.2. Análisis descriptivo bivariado

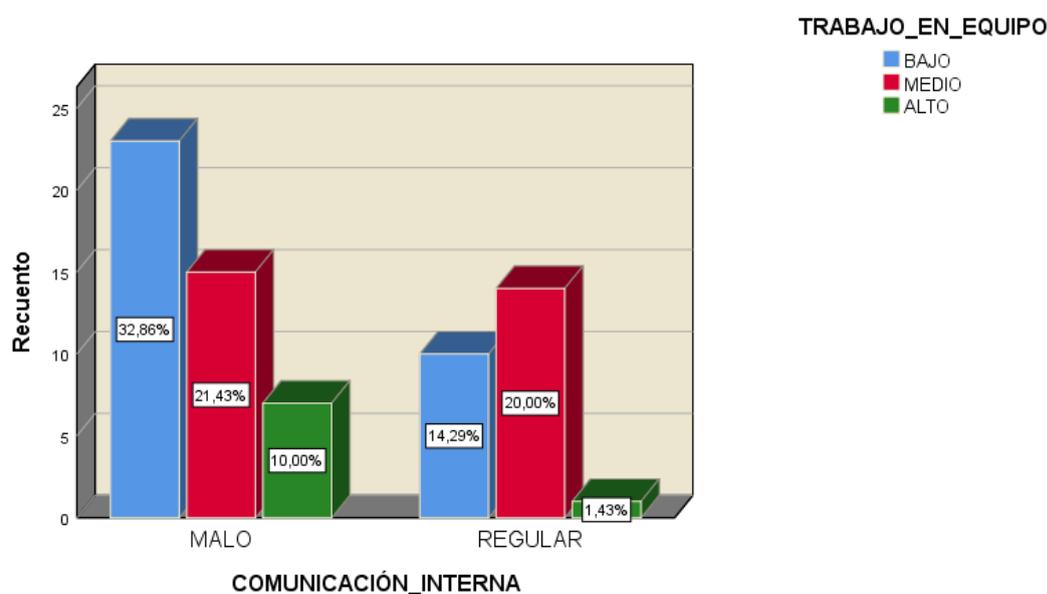
Tabla 13.

Tabla cruzada entre variables Trabajo en equipo y comunicación interna

| | | TRABAJO_EN_EQUIPO | | | | Total |
|-------------------------|---------|-------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| COMUNICACIÓN INTERNA | MALO | Recuento | 23 | 15 | 7 | 45 |
| | | % del total | 32,9% | 21,4% | 10,0% | 64,3% |
| | REGULAR | Recuento | 10 | 14 | 1 | 25 |
| | | % del total | 14,3% | 20,0% | 1,4% | 35,7% |
| Total | | Recuento | 33 | 29 | 8 | 70 |
| | | % del total | 47,1% | 41,4% | 11,4% | 100,0% |

Figura 11.

Gráfica de barras entre variables Trabajo en equipo y comunicación interna



Interpretación: En la tabla 13 y figura 11 se evidenció que el 32,9% (23) de los participantes encuestados perciben que cuando su trabajo en equipo es bajo la comunicación interna está en un nivel malo, así mismo cuando el 20,0% (14) de los estudiantes perciben que su trabajo en equipo es medio la comunicación interna está en un nivel regular y cuando el 1,4% (1) de los estudiantes perciben que su trabajo en equipo es alto la comunicación interna es regular.

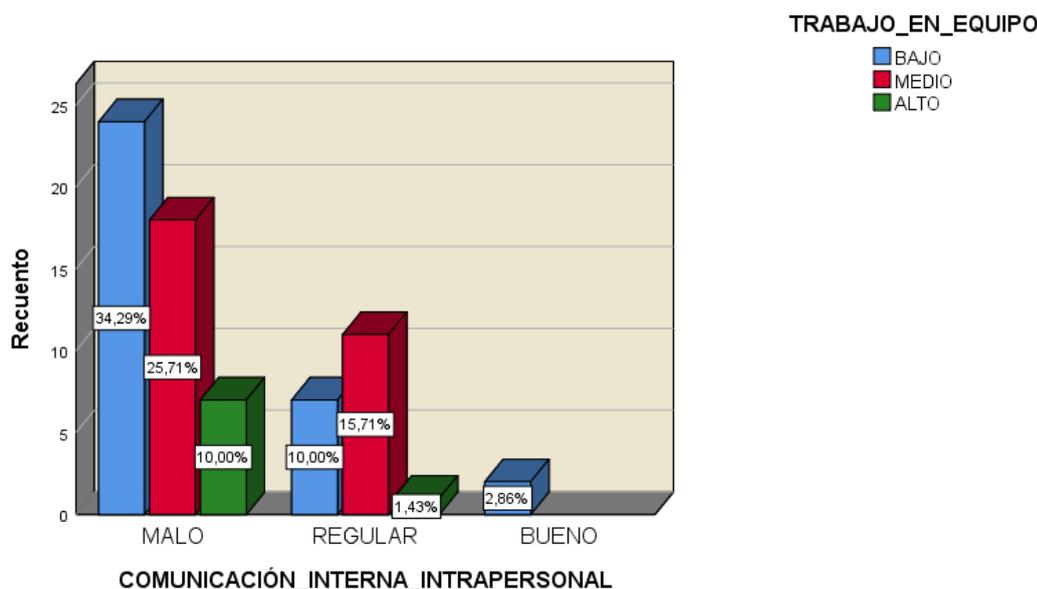
Tabla 14.

Tabla cruzada entre Trabajo en equipo y Comunicación interna intrapersonal

| | | | TRABAJO_EN_EQUIPO | | | Total |
|--|-------------|-------------|-------------------|-------|--------|-------|
| | | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| COMUNICACIÓN INTERNA INTRAPERSONAL | MALO | Recuento | 24 | 18 | 7 | 49 |
| | | % del total | 34,3% | 25,7% | 10,0% | 70,0% |
| | REGULAR | Recuento | 7 | 11 | 1 | 19 |
| | | % del total | 10,0% | 15,7% | 1,4% | 27,1% |
| | BUENO | Recuento | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | | % del total | 2,9% | 0,0% | 0,0% | 2,9% |
| Total | Recuento | 33 | 29 | 8 | 70 | |
| | % del total | 47,1% | 41,4% | 11,4% | 100,0% | |

Figura 12.

Gráfica de barras entre Trabajo en equipo y Comunicación interna intrapersonal



Interpretación: En la tabla 14 y figura 12 se evidenció que el 34,3% (24) de los participantes encuestados perciben que cuando el Trabajo en equipo es bajo la comunicación interna intrapersonal está en un nivel malo, así mismo cuando el 15,7% (11) de los participantes perciben que el Trabajo en equipo es de nivel medio la comunicación interna intrapersonal está en un nivel regular y cuando el 1,4% (1) de los participantes perciben que el Trabajo en equipo es alto la comunicación interna intrapersonal es regular.

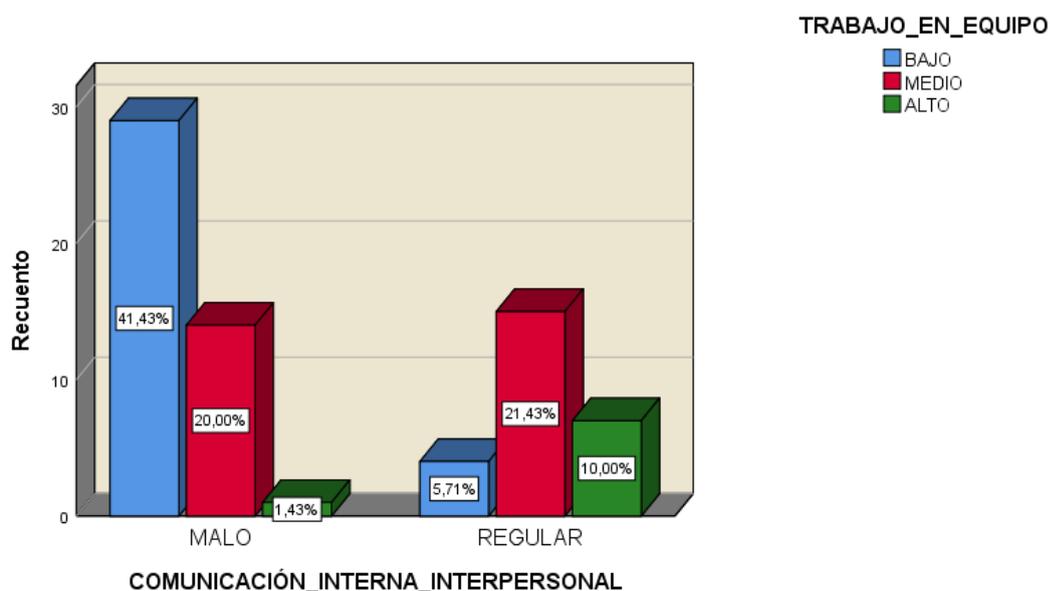
Tabla 15.

Tabla cruzada entre Trabajo en equipo y Comunicación interna interpersonal

| | | | TRABAJO_EN_EQUIPO | | | Total |
|--|---------|-------------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| COMUNICACIÓN INTERNA INTERPERSONAL | MALO | Recuento | 29 | 14 | 1 | 44 |
| | | % del total | 41,4% | 20,0% | 1,4% | 62,9% |
| | REGULAR | Recuento | 4 | 15 | 7 | 26 |
| | | % del total | 5,7% | 21,4% | 10,0% | 37,1% |
| Total | | Recuento | 33 | 29 | 8 | 70 |
| | | % del total | 47,1% | 41,4% | 11,4% | 100,0% |

Figura 13.

Gráfica de barras entre Trabajo en equipo y Comunicación interna interpersonal



Interpretación: En la tabla 15 y figura 13 se evidenció que el 41,4% (29) de los participantes encuestados perciben que cuando el Trabajo en equipo es bajo la comunicación interna interpersonal está en un nivel malo, así mismo cuando el 21,4% (15) de los participantes perciben que el Trabajo en equipo es medio la comunicación interna interpersonal está en un nivel regular y cuando el 10,0%(7) de los participantes perciben que el Trabajo en equipo es alta la comunicación interna interpersonal está en un nivel regular.

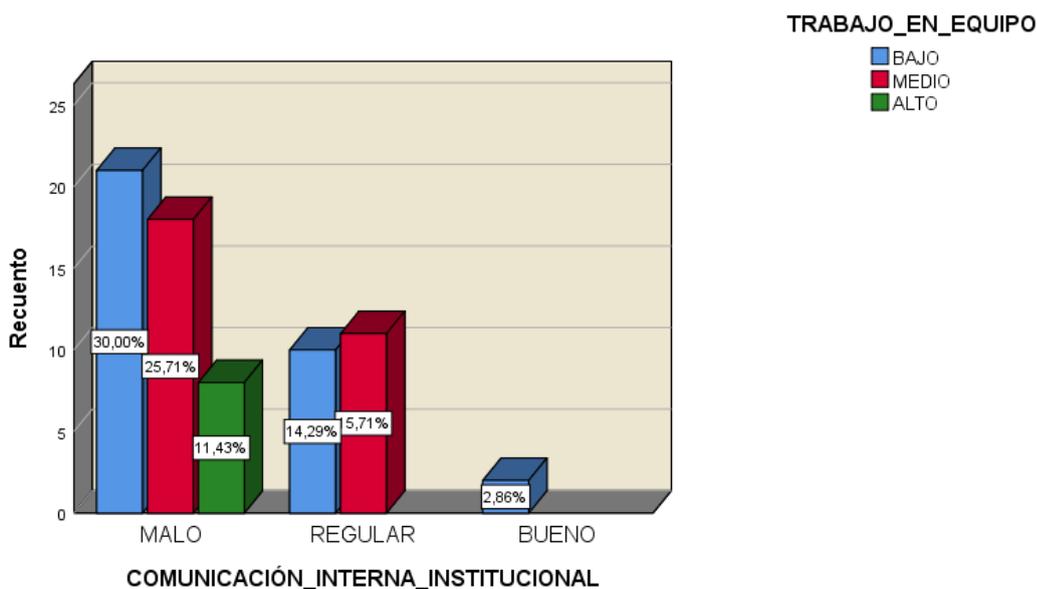
Tabla 16.

Tabla cruzada entre Trabajo en equipo y Comunicación interna institucional

| | | | TRABAJO_EN_EQUIPO | | | Total |
|------------------------------------|---------|-------------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| COMUNICACIÓN INTERNA INSTITUCIONAL | MALO | Recuento | 21 | 18 | 8 | 47 |
| | | % del total | 30,0% | 25,7% | 11,4% | 67,1% |
| | REGULAR | Recuento | 10 | 11 | 0 | 21 |
| | | % del total | 14,3% | 15,7% | 0,0% | 30,0% |
| | BUENO | Recuento | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | | % del total | 2,9% | 0,0% | 0,0% | 2,9% |
| Total | | Recuento | 33 | 29 | 8 | 70 |
| | | % del total | 47,1% | 41,4% | 11,4% | 100,0% |

Figura 14.

Gráfica de barras entre Trabajo en equipo y Comunicación interna institucional



Interpretación: En la tabla 16 y figura 14 se evidenció que el 30,0% (21) de los participantes encuestados perciben que cuando el Trabajo en equipo es bajo la comunicación interna institucional está en un nivel malo, así mismo cuando el 15,7% (11) de los participantes perciben que el trabajo en equipo es medio la comunicación interna institucional está en un nivel regular y cuando el 14,3%(10) de los participantes perciben que el Trabajo en equipo es bajo la comunicación interna institucional está en un nivel regular.

4.3. Análisis inferencial

Ho: Los datos obtenidos de la muestra resultan de una distribución normal.

H1: Los datos obtenidos de la muestra no resultan de una distribución normal.

Tabla 17.

Tabla de normalidad de variables

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| V1 | ,139 | 70 | ,002 |
| D1_1 | ,113 | 70 | ,027 |
| D2_1 | ,230 | 70 | ,000 |
| D3_1 | ,118 | 70 | ,017 |
| D4_1 | ,101 | 70 | ,046 |
| D5_1 | ,181 | 70 | ,000 |
| V2 | ,131 | 70 | ,005 |
| D1_2 | ,128 | 70 | ,006 |
| D2_2 | ,099 | 70 | ,039 |
| D3_2 | ,153 | 70 | ,000 |

En la tabla de normalidad de observa que la distribución de valores arroja un $p < 0,05$; en ese sentido la distribución de los datos no tiene normalidad en consecuencia el modelo estadístico empleado fue Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

Hg: Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

Tabla 18.*Correlaciones entre Trabajo en Equipo y Comunicación interna*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------|-------------------------|
| | | | Trabajo en equipo | Comunicación interna |
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,398** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Comunicación interna | Coeficiente de correlación | ,398** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

Interpretación: En la tabla 18 se observó que el valor de sig = 0,001 < 0,05, por lo tanto, se rechaza H_0 , y se acepta que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022, además el valor Rho – Spearman = 0,398 donde el trabajo en equipo y comunicación interna es una correlación positiva baja.

Prueba de hipótesis específica 1:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

Tabla 19.

Correlaciones entre trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal

| Correlaciones | | | Trabajo en equipo | Comunicación interna intrapersonal |
|----------------------|--|----------------------------|----------------------|--|
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,024 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,846 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Comunicación interna intrapersonal | Coeficiente de correlación | ,024 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,846 | . |
| | | N | 70 | 70 |

Interpretación: En la tabla 19 se observó que el valor de sig = 0,846 > 0,05, por lo tanto, se acepta H_0 , y se rechaza que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022, además el valor Rho – Spearman = 0,024 donde el trabajo en equipo y comunicación interna intrapersonal es una correlación baja.

Prueba de hipótesis específica 2:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

Tabla 20.

Correlaciones entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|--|----------------------------|----------------------|--|
| | | | Trabajo en equipo | Comunicación interna interpersonal |
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,648** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Comunicación interna interpersonal | Coeficiente de correlación | ,648** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

Interpretación: En la tabla 20 se observó que el valor de sig = 0,000 < 0,05, por lo tanto, se rechaza H_0 , y se acepta que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022, además el valor Rho – Spearman = 0,648 donde el trabajo en equipo y comunicación interna interpersonal es una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 3:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.

Tabla 21.

Correlaciones entre trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|--|----------------------------|----------------------|--|
| | | | Trabajo en equipo | Comunicación interna institucional |
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,316** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,008 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Comunicación interna institucional | Coeficiente de correlación | ,316** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,008 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

Interpretación: En la tabla 21 se observó que el valor de sig = 0,008 < 0,05 por lo tanto, se rechaza Ho, y se acepta que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y comunicación interna institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022, además el valor Rho – Spearman (rho=0,316**) donde el trabajo en equipo y comunicación interna institucional es una correlación positiva baja.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se determinó la relación que existe entre trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. Se obtuvo los siguientes resultados descriptivos para la variable trabajo en equipo, del 100% de encuestados en sus niveles un 47,1% (33) bajo, un 41,4% (29) medio y un 11,4% (8) alto así mismo el valor $p = 0,001 < 0,05$ mediante la prueba Rho – Spearman $= 0,398$ evidenciándose que existe relación positiva baja entre ambos constructos. Se interpreta que a mayor trabajo en equipo mejora la comunicación interna. Frente a esta premisa se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Concluyéndose que ambas variables están relacionadas.

Se evidencio similitud con el autor Rivera (2019) en su investigación sostuvo que, existe relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral, es necesario que las organizaciones tengan el compromiso de cumplir con las metas establecidas así mismo, es vital la comunicación para hacer una labor eficaz. Los resultados que se obtuvieron fueron para comunicación interna 60% se encuentra entre buena y regular. En función a los resultados observados esto nos lleva a una perspectiva que la comunicación interna eleva los niveles de desempeño laboral mediante una comunicación interna eficaz. Se obtuvieron los siguientes resultados del 100% de encuestados perciben que la comunicación interna fluye con total transparencia en un 69,2% muy frecuentemente y un 26,9% frecuentemente. Se concluye que a mayor comunicación interna se fortalece la organización como soporte para que los colaboradores potencien sus capacidades y de ese modo lograr los objetivos propuestos.

Del mismo modo guarda similitud con el autor Icaza (2021) en su estudio tuvo como intención diseñar estrategias que generen y fortalezcan la identidad de una organización mediante procesos de comunicación interna. Los resultados que se obtuvieron fueron del 100% de encuestados perciben que la comunicación interna fluye con total transparencia en un 69,2% muy frecuentemente y un 26,9% frecuentemente. Se concluye que a mayor comunicación interna se fortalece la organización como soporte para que los colaboradores potencien sus capacidades y de ese modo lograr los objetivos propuestos.

En palabras del autor Verčič et al., (2012) quien evidenció que, la comunicación interna posiciona a los profesionales en un sistema de integración donde la difusión de la información es parte de la gestión en recursos humanos, en ese sentido es primordial la interacción como recurso dentro de la organización.

En la hipótesis específica 1: Se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. Del 100% de encuestados un 70,0% (49) en un nivel malo, un 27,1% (19) en un nivel regular y 2,9% (2) en un nivel bueno. Siendo el valor de $\text{sig}=0,846 > 0,05$, además el valor $\text{Rho} - \text{Spearman} = 0,024$ donde el trabajo en equipo y comunicación interna intrapersonal es una correlación baja. por lo tanto, se acepta la H_0 , y se rechaza que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. Concluyéndose que los valores de trabajo en equipo y comunicación interna intrapersonal.

Se encontró similitud con Contreras (2019) en su investigación cuyo propósito fue percibir los procesos de comunicación interna relacionados con clima y cultura organizacional. Se obtuvieron resultados en las que señalan que más de 50% colaboradores perciben que casi siempre la organización otorga comunicación interna estratégica. Se concluye que la comunicación interna es el eje fundamental para lograr nexos entre las jerarquías en una organización, asimismo, permitió optimizar el clima y cultura organizacional y de este modo, se efectuó un trabajo en equipo eficiente donde se logre los objetivos y metas.

Se evidenció discrepancia con Vásquez (2017) en su investigación realizada tuvo la finalidad de crear un instrumento que mida el rendimiento del trabajo de equipo mediante un modelo denominado Marcial. Los resultados observados fueron que un 75% de colaboradores reflejan un rendimiento óptimo en relación al trabajo en equipo. Se concluyó que las actitudes de los colaboradores fue de manera colaborativa ya que, evidenciaron atención y disposición para realizar una labor compartida, así mismo se creó un instrumento que permita hacer la medición del rendimiento de equipo en el trabajo en una organización.

Para los autores Landon et al., (2018) evidenció que, la sinergia en el trabajo en equipo es la suma de todas las partes aplicada de manera mancomunada en los equipos, permitiendo a cada miembro optimizar una comunicación eficaz en función a las perspectivas y metas, es decir, a través de la interacción se genera buenos resultados evidenciando una labor óptima en el desarrollo de las actividades laborales. En ese sentido, para que un equipo trabaje efectivamente debe existir una cohesión este nexo intrínseco permitiendo la optimización de un trabajo efectivo donde los desempeños son favorables y eficientes.

En la hipótesis específica 2: Se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. Del 100% de encuestados un 62,9% (44) en un nivel malo, un 37,1% (26) en un nivel regular. Siendo el valor de sig = 0,000 <0,05 además, el valor Rho – Spearman =0,648 donde el trabajo en equipo y comunicación interna interpersonal es una correlación moderada. Por lo tanto, se rechaza H_0 , y se acepta que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. Concluyéndose que los valores de trabajo en equipo y comunicación interna interpersonal tienen una correlación moderada.

Asimismo, tuvo concordancia con el autor Díaz (2021) en su estudio estableció si existe relación entre los constructos comunicación interna y desempeño en una organización. Para obtener los resultados se realizó el procesamiento de datos a través del estadístico Rho de Spearman cuyo valor = 0,886 evidenciándose una correlación alta entre ambos constructos estudiados y con una significatividad $p < 0,05$. Se concluye que la comunicación interna es un sistema eficaz que permite lograr un eficiente desempeño laboral en los colaboradores en ese sentido, señaló que, la comunicación optimiza el rendimiento laboral en una organización.

Del mismo modo, tiene similitud con Calderón (2020), en su investigación tuvo como finalidad determinar si existe relación entre comunicación efectiva y trabajo en equipo. Se obtuvieron los siguientes resultados con respecto a la comunicación efectiva un 42,7% la percibe moderada, un 40,2% la percibe deficiente y 17,1% la percibe eficiente. Asimismo, el estadístico Rho Spearman

cuyo valor es ($r = 0,625$) y con un p menor $0,05$ y, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Concluyéndose que cuando hay una oportuna comunicación efectiva se posibilita mejoras en el trabajo en equipo.

Según la teoría del autor Acosta (2011) afirmo que, la meta establecida se logra mediante el apoyo y la cohesión que tenga el grupo. En ese aspecto, la comunicación interpersonal hace que se produzca la participación activa generando altos niveles de motivación donde se evidencia la intensidad en las actividades por realizar (Acosta, 2011).

En la hipótesis específica 3: Se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. Del 100% de encuestados un 67,1% (47) en un nivel malo, un 30,0% (21) en un nivel regular y un 2,9% (2) en un nivel bueno. Siendo el valor de $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ además, el valor $\text{Rho} - \text{Spearman} = 0,316$ donde el trabajo en equipo y comunicación interna institucional es una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza H_0 , y se acepta que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y comunicación interna institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. donde el trabajo en equipo y comunicación interna institucional es una correlación moderada.

Asimismo, guarda relación con los autores Pérez y Torres (2020), en su investigación determinó la relación entre comunicación efectiva y trabajo en equipo. Para el análisis de datos se realizó mediante el coeficiente $\text{Rho Spearman} = 0,745$ y un $\text{sig. (bilateral)} = 0,000$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación. Se concluyó que la comunicación efectiva y el trabajo en equipo tienen relación ya que ambas permiten un óptimo trabajo eficaz en los colaboradores de una organización.

Igualmente se evidencia similitud con el autor Arreaga (2019), en su estudio determino la comunicación interna en una institución educativa. Se obtuvieron los siguientes resultados con respecto a la comunicación interna un 92,5% la percibe en un nivel alto y un 7,5 % la percibe en un nivel bajo. Concluyéndose que la comunicación interna es vital ya que fortalece las relaciones humanas y el trabajo en equipo colaborativo.

Desde la perspectiva de los autores Castro-Martínez et al. (2022). La comunicación interna es una actividad, en la que se realizan diversas coordinaciones para optimizar los desempeños laborales. En una organización es oportuno que, el equipo de trabajo emplee diferentes estrategias para posibilitar la integración, cabe mencionar, que al existir la cohesión hay un compromiso hacia lograr metas comunes. En ese sentido el compromiso que tienen los miembros del equipo de trabajo permite que, cada integrante haga uso de sus talentos, potencialidades en beneficio de un mismo fin. Asimismo, la motivación y la oportuna comunicación permiten que se promueva la sinergia. En efecto al existir una cohesión va dar apertura a la empatía por ello, la comunicación es la pieza precisa que permite el bienestar en las organizaciones.

Asimismo, Míguez (2007) precisó que las organizaciones son consideradas como sistemas que realizan interacciones con otras de la misma categoría mediados por un entorno para establecer un ambiente de equilibrio, es por ello que la comunicación institucional está considerada como una herramienta fundamental para dicha interacción. Así también Drucker (2000) señaló que, la comunicación es sustancial para las organizaciones que se basan en la información, considerando que los conocimientos constituyen la base de la pirámide jerárquicas. En tal sentido Rodrich (2012) sostuvo que, los cambios actuales en la comunicación institucional están sintetizado mediado por un entorno globalizante, de competitividad y de constantes cambios. Estos grandes desafíos y oportunidades hacen que se requiera de un análisis y planteamientos con mayor rigor y profundidad tanto estratégicamente como operativamente. De dicho modo, Cornelissen (2008) señaló la importancia de la comunicación institucional como la función de gestionar dentro de un marco para el establecimiento de una coordinación efectiva con la finalidad de mostrar una imagen favorable en la perspectiva de los variados tipos de públicos de los que depende la organización en su conjunto.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022; siendo el valor de Rho – Spearman =0,398 y sig=0,000<0,05. En tal sentido, se debe fortalecer las estrategias de trabajo en equipo priorizando el potencial de los colaboradores aunado a una mayor fluidez en los ámbitos comunicativos que sintonicen en una gestión de apertura al diálogo y brindando los cimientos para un mejor empoderamiento de los procesos básicos.

Segunda:

Se determinó que no existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022; siendo sig = 0,846>0,05. Asimismo, se deben crear espacios comunicativos en la que los colaboradores puedan brindar con un mayor grado de seguridad su modo de pensar las cosas y de que manera se tendrían que realizar de manera armónica y bien organizada.

Tercera:

Se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022; siendo Rho – Spearman =0,648 y sig=0,000<0,05. Así también los procesos de interacción comunicativa deben confluir positivamente para un mejor entendimiento y de manera coordinada, para brindar un mayor soporte y sostenibilidad a la gestión de los procesos institucionales.

Cuarta:

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. siendo Rho – Spearman =0,316 y sig = 0,008<0,05. Si bien es cierto, la imagen institucional es la parte más esencial y que los usuarios son los que se llevan la primera impresión de cómo se desarrollan las actividades organizacionales y el nivel de eficiencia con la que se brinda un servicio de calidad a los usuarios del servicio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos, realizar actividades de capacitación a los colaboradores sobre el trabajo en equipo para la valoración de los principios y valores como la responsabilidad, el respeto, la disciplina, la puntualidad a efectos de implementar jornadas de reflexión y en entorno de comunicación en la que se dialogue de manera sincera y abierta sobre los derroteros a cumplir en la organización municipal.

Segunda:

Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos, realizar actividades de capacitación a los colaboradores sobre el trabajo en equipo y la comunicación intrapersonal en virtud que las grandes ideas surgen en la mente de los colaboradores y dicha sinergia debe ser canalizada positivamente para el logro de las metas propuestas en la gestión organizacional del municipio.

Tercera:

Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos, realizar actividades de capacitación a los colaboradores sobre el trabajo en equipo y la comunicación interpersonal, ya que es a través de la adecuada coordinación, supervisión, evaluación de manera integral para alcanzar los niveles de productividad a la luz de los recursos calificado y el capital humano en esencia.

Cuarta:

Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos, realizar actividades de capacitación a los colaboradores sobre el trabajo en equipo y la comunicación institucional, debido a que esta es la primera forma como se refleja a la comunidad en su conjunto en la prestación de servicios que se brinda a la población y de la calidad de atención que se refleja en cada uno de los integrantes de la organización municipal.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. Madrid: Esic Editorial
<https://books.google.com.mx/books?id=PN3o6Y3NTA0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Agencia Peruana de Noticias. (2021). La importancia de la comunicación organizacional en las empresas. *Editorial: Andina*.
<https://andina.pe/agencia/noticia-la-importancia-de-comunicacion-organizacional-las-empresas-852709.aspx>
- Aguirre, D. y Vergara, F. (2018). Comunicación interna sin fronteras. Tendencias y casos de América Latina. *Austral Comunicación*, 7(1), 156-157.
<https://doi.org/10.26422/aucom.2018.0701.alv>
- Alatrística-Oblitas, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89–98.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alvarez, V. P. (2018). Ethics and Research Pr. *Revista Dialnet*, 7(2), 1-10.
<http://Dialnet-EticaEInvestigacion-6312423.pdf>.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda-Navales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arreaga-Bueno, L. (2019). Comunicación interna entre colaboradores de la Institución Educativa “Dr. Teodoro Alvarado Olea”, Guayaquil 2018. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Piura, Perú.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41068/Arreaga BL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41068/Arreaga_BL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Calderón-Huaranca, L.V. (2020). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería del Hospital III Suarez Angamos, Miraflores, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52943?locale-attribute=es>

- Castro-Martínez, A., Díaz-Morilla, P. y Torres-Martínez, J.L. (2022). El papel de la comunicación interna en la gestión del teletrabajo durante la crisis de la COVID-19. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 55,29-51
<https://doi.org/10.15198/seeci.2022.55.e768>
- Chiavenato, I. (1988). *Human resources management*. Editorial: *Mc Graw Hill*.
<https://cutt.ly/LLyKruT>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional- dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento organizacional. La dinámica en las organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizaciona_l_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Contreras, M. (2006). *Gerencia Educativa*. Caracas: Cronos.
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve>
- Contreras-García, L.V. (2019). *Impacto de la comunicación interna en la percepción organizacional de los empleados, caso Falabella Caracolí*. (Tesis de grado, Universidad Pontificia Bolivariana). Bucaramanga, Colombia.
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6373/digital_3_8680.pdf?sequence=1
- Córdova, I. B. (2018). *El Informe de Investigación Cuantitativa*. Lima: San Marcos
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=16&controller=product
- Carrasco, S. D. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Cornelissen, J. (2008). *Corporate Communication: A guide to theory and practice*. London: Sage. <https://n9.cl/vcps7>
- Cruz, E. Y. E., & Jácome, K. T. Y. (2018). Internal communication strategies to strengthen the corporate identity of a security company located in the city of Guayaquil-Ecuador. *Revista Científica: Espacios*, 39(24), 1-20.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>
- Delgado, R., Gallegos, F. y Loayza, L. (2010). *Constructos básicos para la investigación científica*. Lima: Fondo editorial UAP.
<https://www.uap.edu.pe/fondo-editorial/>

- Díaz, N. (2021) *Comunicación Interna y el Desempeño Laboral de la Unidad de Gestión del Talento Humano en una Entidad Estatal, Lima, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73897/Diaz_P_NC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Drucker, P. (2000). *El management del siglo XXI*. Barcelona: Edhasa <https://www.marcialpons.es/libros/el-management-del-siglo-xxi/9788435014526/>
- García, F. Alfaro, A. Hernández, A. y Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica 42 de Medicina de Familia*, 1(5), 232-236 <https://www.redalyc.org/pdf/1696/169617616006.pdf>
- Gaspar-Villaverde, K.R. y Serpa-Quispe, S.M. (2021). *Propuesta para mejorar la comunicación interna en la sede administrativa de la Zona Registral N.º VIII - Sede Huancayo*. (Tesis de maestría, Universidad Continental). Huancayo, Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9361/4/IV_PG_MRHGO_TI_Gaspar_Serpa_2021.pdf
- Gastañadui-Ariza, R.T. y Purizaca Díaz, C.N. (2018). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Trujillo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11756/gastac3%b1adui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez-Mujica, A., y Acosta Rodríguez, H. (2003). Sobre el trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11 (6), 1-21. <http://eprints.rclis.org/5035/1/acerca.pdf>
- Gonzales-Castillo M. y Heredia-Fernández, R. (2020). *Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en urqu hotel – Jaén 2019*. (Tesis de licenciatura). Pimentel, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7062/Gonzales%20Castillo%20Milene%20%26%20Heredia%20Fern%c3%a1ndez%20Rosendo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Guerrero-Alvarado, M. (2019). *La comunicación interna: una herramienta estratégica para la gestión del trabajo de las personas en la nueva organización*. (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid).
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/62469/1/T41953.pdf>
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es.
- Hallahan, K., Holtzhausen, D., van Ruler, B., Verčič, D. y Sriramesh, K. (2007). Defining Strategic Communication. *International Journal of Strategic Communication*, 1(1), 3-35.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15531180701285244>
- Hanna K., K. (2005). Integrated Internal Communications: A Multidisciplinary Perspective. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(4), 302-314. <https://doi.org/10.1108/13563280510630106>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández-Rosado, M., Lluesma-Rojas, M.C. y De Veras-Olivera, B. (2019). Toward an Effective Communication. *Rev. Cubana Edu. Superior*. 38(2), 1-16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200006
- Huamán-Espinoza, R.M. (2020). *Comunicación Interna y comportamiento organizacional en Maestro Perú S.A., Puente Piedra, 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54985/Huam%C3%A1n_ERM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Icaza-Llanos, K. (2021). *Incidencia de la comunicación interna en el fortalecimiento de la identidad corporativa caso ANDINAVE SA. (Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica ECOTEC)*. Ecuador.
<https://repositorio.ecotec.edu.ec/bitstream/123456789/330/1/ICAZA%20KEI%20LA.pdf>
- Kovaitė, K., Šūmakaris, P. y Stankevičienė, J. (2020). Digital Communication Channels in Industry 4.0 Implementation: the Role of Internal

- Communication. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 25(1), 171-191. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.1.10>
- Landon, L. B., Slack, K. J., & Barrett, J. D. (2018). Teamwork and collaboration in long-duration space missions: *Going to extremes. American Psychologist*, 73(4), 563–575. <https://doi.org/10.1037/amp0000260>
- Leyton, A. (2012). *Clases y tipos de Investigación Científica*. <https://investigacionestodo.wordpress.com/2012/05/19/clases-y-tipos-de-investigacion-cientifica/>
- Lomparte Cárdenas, A. G., Orellana Dueñas, A. N., Guardamino Sáez, S. S., & Paz Campaña, A. E. (2022). Implementación de la Metodología 5s en las Empresas industriales período – 2021. *Qantu Yachay*, 2(1), 16–25. <https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.18>
- Lucas A. (1997) *La Comunicación en la Empresa y en las Organizaciones*. Barcelona: Editorial Colección Boch Comunicación. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2016/empresas/ffrv.pdf>
- Mahieu, P. (2005). *Trabajo en equipo*. México: Siglo XXI editores SA <https://books.google.com.gi/books?id=jCWQ5oTAivIC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Mendoza Salirrosas, D.V. (2020). *Diseño de un plan de comunicación interna para una empresa privada que asume trabajadores del Estado después de una concesión pública-privada: el caso de Concar en la operación de la Línea 1 del Metro de Lima*. (Tesis de maestría, Universidad de Piura). Lima, Perú. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4669/MAS_CEO_016.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Míguez, M.I. (2007). Análisis del uso de los conceptos de público, stakeholder y constituent en el marco teórico de las relaciones públicas. *Zer. Revista de estudios de comunicación*. 23, 183-197 <https://ojs.ehu.eus/index.php/Zer/article/view/3654>
- Molina Gómez, A., Roque Roque, L., Garcés Garcés, B., Rojas Mesa, Y., Dulzaides Iglesias, M., & Selín Ganén, M. (2015). The communication process mediated by information technologies. Advantages and disadvantages in different spheres of social life. *Revista Scielo: MediSur*, 13(4), 481–493. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2015/msu154d.pdf>

- Ñaupas, H., Valdivia, M. Palacios, & J. Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa -cualitativa y redacción de tesis* (5o Edición). Bogotá Colombia Ediciones de la U <https://corladancash.com/wpcontent/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-HumbertoNaupas-Paitan.pdf>
- Ochoa-Álvarez, G.M. (2020). *Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Piura, Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44868/Ochoa_AGM_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Ortiz De Agui, M. L., Villar-Carbajal, E. I., & Llanos De Tarazona, M. I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37–45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Otzen, T. Manterola, C. (2017) Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pacheco, R. (2005). Competencias claves para la comunicación organizacional. *Revista Latinoamericana de Comunicación Chasqui*, 70-75. <https://www.redalyc.org/pdf/160/16009013.pdf>
- Palomino, J. (2015). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos <https://isbn.cloud/9786123152628/metodologia-de-la-investigacion/>
- Paredes-Saavedra. M. (2020). *Modelo integrativo para la efectividad de equipos de trabajo en instituciones educativas adventistas de nivel superior: El rol mediador de la inteligencia emocional*. (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión). Lima, Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4149/Maribel_Tesis_Doctor_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, P. y Azzollini, S. (2013) Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*. 31(1),151-169. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100006

- Perez-Cabral, N.A. y Torres-Suarez, B.B. (2020). *La comunicación efectiva y el trabajo en equipo en el área de operaciones de la empresa Transporte S&S S.R.L.- Santa Anita*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56134/Perez_CNA-Torres_SBB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Polar, J. (2021). *Comunicación Efectiva en el Trabajo en Equipo de los Estudiantes de la Facultad de Odontología de una Universidad Privada, Lima, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74917/Polar_CJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quero-Romero, Y.M., Mendoza-Monzan, F.M. y Torres Hernández, Y.C. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Revista Negotium*, 9(27), 22-33. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Reza, J. (2007). Trabajo en equipo: Estrategia de excelencia empresarial. *Revista Administrate Hoy*.114(1). <https://studylib.es/doc/6470725/generalidades-del-trabajo-en-equipo>
- Rivera, I. (2019). *Comunicación interna y desempeño laboral de los empleados del hospital la Carlota en Montemorelos* (Tesis Maestría, Universidad Monte morelos).
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1047>
- Rodas, V. E. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo* (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala).
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
- Rodrich-Portugal, R. (2012). The Fundamentals of Institutional Communications: an historical and conceptual approach of the profesión. *Revista de comunicación*. 11(1), 212-234.
<https://revistadecomunicacion.com/pdf/2012/Art212-234.pdf>
- Rojas, E. (2018). *Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017*. (Tesis Maestría, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26057/Rojas_EV.pdf?seq

- Romani, S. A., Ferrer, M. L., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165–170. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Ruiz, M. y Sánchez, J. J. (2020). *La importancia de la cultura organizacional en el desarrollo del bienestar laboral de la PEA 2019 de la ciudad de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6972>
- Samanez-Ferrebu, N.C. (2018). *Relación de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Orange 360°*. (Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres). Lima, Perú. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4332/samanez_fnc.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Sandoval-Reyes, J.G. (2016). The Human Relations Theory: A True Humanist Approach of Work? *Innovación en la gestión*. 33(13), 29-39. http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarver, W. L., Seabold, K., & Kline, M. (2020). Shadowing to Improve Teamwork and Communication: A Potential Strategy for Surge Staffing. *Nurse Leader*, 18(6), 597-603. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.05.010>
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32837350/>
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Tamayo, M., Besoaín-Saldaña, A., Aguirre, M., y Leiva, J. (2017) Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública*. 51 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/672/67249591040.pdf>
- Tayo, E., & Opawole, A. (2020). Assessment of performance of teamwork in construction projects delivery in South-Southern Nigeria. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 18(1), 230-250. doi:<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEDT-01-2019-0025/full/html>

- Tessi, M. (2011). ¿Qué hacemos cuando nos ocupamos de la comunicación interna? En conversación con Manuel Tessi. *Viajero Ejecutivo*. (11), 18-23
http://manueltessi.com/sitio/wpcontent/uploads/2013/02/Revista_BCD_Entravista_en_M%C3%A9xico_ViajeroEjecutivo_11.pdf
- Tintaya-Condori, P. (2015) *Operacionalización de las variables psicológicas. Aportes metodológicos, filosóficos y culturales en psicología* 13:63-78.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n13/n13_a07.pdf
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G. & Cela, J. M. (2011). Teamwork competence: definition and categorization. *Profesorado: Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 15(3), 329– 344.
<https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46434/017556.pdf?sequence>
[nc](https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46434/017556.pdf?sequence)
- Verčič, A., Verčič, D. & Sriramesh, K. (2012). Internal communication. Definition, parameters, and the future. *Public relations review*, 38(2), 223-230.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814020606>
- Vásquez-Castro, M.P. (2017). *Desarrollo de un instrumento de medición de las variables que inciden en las diferencias del rendimiento de equipos de trabajo del modelo de Marcial Losada*. Tesis de licenciatura, Universidad de Chile). Santiago de Chile. República de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145560/Desarrollo-de-un-instrumento-de-medicion-de-las-variables-que-inciden-en-las-diferencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022”

Autor: Gamboa Quispe, Edgar Cristoffer

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|---|---|--|--|--|--|
| <p>Problema general. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022?</p> <p>Problema específico 1. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022?</p> <p>Problema específico 2. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022?</p> <p>Problema específico 3. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional en un</p> | <p>Objetivo general. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Objetivo específico 1. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Objetivo específico 2. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Objetivo específico 3. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna institucional en un</p> | <p>Hipótesis general. Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 1. Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna intrapersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 2. Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna interpersonal en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 3. Existe una relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión de comunicación interna</p> | <p>Variable 1: Trabajo en equipo</p> <p>Variable 2: Comunicación interna</p> | <p>Liderazgo</p> <p>Metas específicas cuantificables</p> <p>Respeto, compromiso y lealtad</p> <p>Comunicación</p> <p>Pensamiento positivo y reconocimiento</p> <p>Comunicación interna intrapersonal</p> <p>Comunicación interna interpersonal</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Nivel de aceptación • Dirección • Coordinación <ul style="list-style-type: none"> • Finalidad • Propósitos <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Compromiso • Lealtad <ul style="list-style-type: none"> • Información • Diálogo <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca • Reconocimiento <ul style="list-style-type: none"> • Nivel cognoscitivo (razón) • Nivel afectivo (emoción) • Nivel conativo (acción) <ul style="list-style-type: none"> • Sentido • Salario • Roles de conducción | <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético, deductivo</p> <p>Población: 85 colaboradores de la institución municipal</p> <p>Muestra: 70 personas</p> |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|------------------------------------|---|--|
| municipio provincial de Ayacucho, 2022? | municipio provincial de Ayacucho, 2022. | institucional en un municipio provincial de Ayacucho, 2022. | | Comunicación interna institucional | <ul style="list-style-type: none"> • Escucha • Empatía • Emisión | |
|---|---|---|--|------------------------------------|---|--|

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1: Trabajo en equipo

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|---------------------|--|---|---------------------------------------|---|---------------------------|---|
| Trabajo en equipo | <p>Reza (2007), precisó que el trabajo en equipo es el conjunto de dos o más personas que interactúan de manera uniforme en pro del cumplimiento de metas comunes.</p> <p>El trabajo en equipo es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo.</p> | Referido al trabajo realizado por varias personas organizadas entre sí, de una forma concluyente para lograr un objetivo en común y que para lograrlo cada miembro del equipo debe aumentar sus esfuerzos en bien de la organización. | Liderazgo. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Experiencia ▪ Nivel de aceptación ▪ Dirección y coordinación ▪ Comunicación efectiva ▪ Orientación a resultados ▪ Competencias | 1,2, 3,4, 5,6 | Escala Likert 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N) |
| | | | Metas específicas cuantificables. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finalidad ▪ Propósitos ▪ Seguimiento ▪ Nivel de medición | 7,8, 9,10 | |
| | | | Respeto, compromiso y lealtad. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respeto ▪ Compromiso ▪ Lealtad ▪ Confianza ▪ Motivación | 11,12, 13,14, 15 | Nivel/Intervalo Bajo: (26;60) Medio: (61;95) Alto: (96;130) |
| | | | Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Información ▪ Dialogo ▪ Relaciones positivas ▪ Lenguaje ▪ Coordinación | 16, 17, 18, 19, 20 | |
| | | | Pensamiento positivo y reconocimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación intrínseca ▪ Motivación extrínseca ▪ Reconocimiento ▪ Delegar ▪ Productividad ▪ Rotación ▪ Motivación extrínseca ▪ Reconocimiento | 21,22, 23,24, 25,26 | |

Matriz de operacionalización de variable

Variable 2: Comunicación interna

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|----------------------|---|---|------------------------------------|---|------------------------------------|---|
| Comunicación interna | Tessi (2011), enunció que la comunicación interna es aquella comunicación que se genera en una organización y está integrada por todos los mensajes que circulan en el ámbito organizacional. | Conjunto de actividades promovidas por el dialogo y las conversaciones dentro de una organización, entre personas del entorno, para dar a conocer que es, que se hace, que se pretende hacer y cómo marcha la organización. | Comunicación interna intrapersonal | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel cognoscitivo (razón) ▪ Nivel afectivo (emoción) ▪ Nivel conativo (acción) | 1,2 3,4,5,6 7,8,9 | Escala Likert 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N) Nivel/Intervalo Malo: (27;63) Regular: (64;100) Bueno: (101;135) |
| | | | Comunicación interna interpersonal | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentido ▪ Salario ▪ Roles de conducción | 10,11,12, 13,14,15, 16,17,18 | |
| | | | Comunicación interna institucional | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Escucha ▪ Empatía ▪ Emisión | 19,20,21, 22,23,24, 25,26,27 | |

ANEXO 03: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ² | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Liderazgo | | | | | | | |
| 1 | El líder cuenta con las competencias adecuadas para dirigir a los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 2 | Los miembros del equipo de trabajo respaldan el trabajo del líder. | X | | X | | X | | |
| 3 | El líder administra adecuadamente el trabajo y garantiza que cada miembro del equipo cumpla eficientemente con sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 4 | El líder transmite el mensaje de manera sencilla y entendible a su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 5 | El líder tiene la capacidad de orientar a su equipo respecto al logro de objetivos | X | | X | | X | | |
| 6 | El líder tiene habilidades de comunicación, autocontrol, empatía y comunicación para con su equipo. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Metas específicas cuantificables | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Los objetivos del equipo están alineados con los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los objetivos del equipo son medibles, y aceptados por todos sus integrantes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Las metas del equipo de trabajo están en constante seguimiento para el cumplimiento de lo propuesto. | X | | X | | X | | |
| 10 | Las metas del equipo cuentan con indicadores que permiten el avance de los mismos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Respeto, compromiso y lealtad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Respeto las habilidades de cada integrante del equipo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Desarrollo de competencias en los integrantes del equipo para generar valor añadido. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | Los integrantes de los equipos asumen su rol de manera incondicional. | X | | X | | X | |
| 14 | Los integrantes del equipo tienen confianza entre ellos mismos y como resultado son eficientes. | X | | X | | X | |
| 15 | Los integrantes del equipo mantienen un ambiente laboral favorable que les motiva a conseguir los resultados. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 4: Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No |
| 16 | Estoy informado sobre las estrategias, objetivos y logros institucionales. | X | | X | | X | |
| 17 | Los integrantes de los equipos son más asertivos a la hora de comunicarse. | X | | X | | X | |
| 18 | Los integrantes del equipo crean relaciones sólidas de trabajo a largo plazo. | X | | X | | X | |
| 19 | Los integrantes del equipo son eficientes cuando prestan atención al lenguaje corporal y al tono de voz. | X | | X | | X | |
| 20 | El equipo coordina y define las metas, además intercambia opiniones y toma de decisiones. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 5: Pensamiento positivo y reconocimiento | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21 | La motivación permite dirigir la conducta de la persona hacia las metas. | X | | X | | X | |
| 22 | La motivación que se ejerce en los miembros del equipo, estimula la innovación, la confianza y potencia el talento. | X | | X | | X | |
| 23 | Felicitamos y celebramos el éxito de algún miembro del equipo. | X | | X | | X | |
| 24 | El líder empodera a los integrantes del equipo de trabajo, minimizan el control. | X | | X | | X | |
| 25 | Los integrantes del equipo son más productivos cuando hay reconocimiento explícito por su buen desempeño. | X | | X | | X | |
| 26 | El reconocimiento a los integrantes del equipo minimizará la rotación y fuga de los mejores talentos. | X | | X | | X | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Comunicación interna intrapersonal | | | | | | | |
| 1 | La comunicación por parte del líder permite el cumplimiento de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 2 | El líder emplea una comunicación asertiva que incrementa la credibilidad y la coherencia. | X | | X | | X | | |
| 3 | La comunicación del líder permite el aprendizaje en los equipos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | La comunicación efectiva eleva el compromiso y la motivación entre los colaboradores de la institución. | X | | X | | X | | |
| 5 | La comunicación entre los integrantes de los equipos eleva el nivel de satisfacción de los mismos. | X | | X | | X | | |
| 6 | La comunicación eleva el performance porque los integrantes de los equipos están motivados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Una excelente comunicación impartida por los directivos, mejora la productividad de los trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 8 | El desempeño de los integrantes del equipo es producto de su buena disposición y actitud positiva. | X | | X | | X | | |
| 9 | La evolución de los equipos de trabajo se basa en la comunicación efectiva empleada en la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Comunicación interna interpersonal | | | | | | | |
| 10 | Los objetivos de los colaboradores están alineados con los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los integrantes del equipo se identifican con la misión, visión y valores institucionales. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 12 | Los colaboradores encuentran satisfacción personal sumado a un desarrollo personal. | X | | X | | X | |
| 13 | Los colaboradores conocen la política de compensaciones de la institución. | X | | X | | X | |
| 14 | El esfuerzo de los colaboradores va alineado a su remuneración. | X | | X | | X | |
| 15 | Los colaboradores son compensados con dinero y con salario en especie. | X | | X | | X | |
| 16 | Los directivos gestionan la comunicación para elevar el nivel de compromiso con la institución. | X | | X | | X | |
| 17 | Los líderes de cada área fomentan la comunicación entre los miembros de los equipos. | X | | X | | X | |
| 18 | Los líderes emplean la comunicación persuasiva y "face to face" con los miembros de los equipos. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 3: Comunicación interna institucional | Si | No | Si | No | Si | No |
| 19 | Para mantener un clima laboral positivo, los miembros de la institución tienen la capacidad de escucha. | X | | X | | X | |
| 20 | Los integrantes de los equipos de trabajo manifiestan sus inquietudes a los líderes de la institución. | X | | X | | X | |
| 21 | El líder presta atención cuando se comunican los colaboradores haciéndoles notar que se les está escuchando ininterrumpidamente. | X | | X | | X | |
| 22 | Los directivos tienen la capacidad de procesar los mensajes de los colaboradores con empatía. | X | | X | | X | |
| 23 | Los integrantes de los equipos de trabajo manejan los mensajes nocivos con tino y empatía. | X | | X | | X | |
| 24 | Los líderes tienen la capacidad de relacionarse con la experiencia y conocimiento de los miembros del equipo. | X | | X | | X | |
| 25 | La comunicación impartida por los directivos, está alineada al logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | |
| 26 | Los líderes emplean herramientas de comunicación a todos los colaboradores y abarca a toda la institución. | X | | X | | X | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ² | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Liderazgo | | | | | | | |
| 1 | El líder cuenta con las competencias adecuadas para dirigir a los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 2 | Los miembros del equipo de trabajo respaldan el trabajo del líder. | X | | X | | X | | |
| 3 | El líder administra adecuadamente el trabajo y garantiza que cada miembro del equipo cumpla eficientemente con sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 4 | El líder transmite el mensaje de manera sencilla y entendible a su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 5 | El líder tiene la capacidad de orientar a su equipo respecto al logro de objetivos | X | | X | | X | | |
| 6 | El líder tiene habilidades de comunicación, autocontrol, empatía y comunicación para con su equipo. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Metas específicas cuantificables | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Los objetivos del equipo están alineados con los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los objetivos del equipo son medibles, y aceptados por todos sus integrantes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Las metas del equipo de trabajo están en constante seguimiento para el cumplimiento de lo propuesto. | X | | X | | X | | |
| 10 | Las metas del equipo cuentan con indicadores que permiten el avance de los mismos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Respeto, compromiso y lealtad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Respeto las habilidades de cada integrante del equipo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Desarrollo de competencias en los integrantes del equipo para generar valor añadido. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | Los integrantes de los equipos asumen su rol de manera incondicional. | X | | X | | X | |
| 14 | Los integrantes del equipo tienen confianza entre ellos mismos y como resultado son eficientes. | X | | X | | X | |
| 15 | Los integrantes del equipo mantienen un ambiente laboral favorable que les motiva a conseguir los resultados. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 4: Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No |
| 16 | Estoy informado sobre las estrategias, objetivos y logros institucionales. | X | | X | | X | |
| 17 | Los integrantes de los equipos son más asertivos a la hora de comunicarse. | X | | X | | X | |
| 18 | Los integrantes del equipo crean relaciones sólidas de trabajo a largo plazo. | X | | X | | X | |
| 19 | Los integrantes del equipo son eficientes cuando prestan atención al lenguaje corporal y al tono de voz. | X | | X | | X | |
| 20 | El equipo coordina y define las metas, además intercambia opiniones y toma de decisiones. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 5: Pensamiento positivo y reconocimiento | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21 | La motivación permite dirigir la conducta de la persona hacia las metas. | X | | X | | X | |
| 22 | La motivación que se ejerce en los miembros del equipo, estimula la innovación, la confianza y potencia el talento. | X | | X | | X | |
| 23 | Felicitamos y celebramos el éxito de algún miembro del equipo. | X | | X | | X | |
| 24 | El líder empodera a los integrantes del equipo de trabajo, minimizan el control. | X | | X | | X | |
| 25 | Los integrantes del equipo son más productivos cuando hay reconocimiento explícito por su buen desempeño. | X | | X | | X | |
| 26 | El reconocimiento a los integrantes del equipo minimizará la rotación y fuga de los mejores talentos. | X | | X | | X | |

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA** DNI: **09333287**

Especialidad del validador: **METODÓLOGA**

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

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

Lima, 22 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia* | | Claridad* | | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|-------------|----|-----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Comunicación interna intrapersonal | | | | | | | |
| 1 | La comunicación por parte del líder permite el cumplimiento de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 2 | El líder emplea una comunicación asertiva que incrementa la credibilidad y la coherencia. | X | | X | | X | | |
| 3 | La comunicación del líder permite el aprendizaje en los equipos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | La comunicación efectiva eleva el compromiso y la motivación entre los colaboradores de la institución. | X | | X | | X | | |
| 5 | La comunicación entre los integrantes de los equipos eleva el nivel de satisfacción de los mismos. | X | | X | | X | | |
| 6 | La comunicación eleva el performance porque los integrantes de los equipos están motivados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Una excelente comunicación impartida por los directivos, mejora la productividad de los trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 8 | El desempeño de los integrantes del equipo es producto de su buena disposición y actitud positiva. | X | | X | | X | | |
| 9 | La evolución de los equipos de trabajo se basa en la comunicación efectiva empleada en la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Comunicación interna interpersonal | | | | | | | |
| 10 | Los objetivos de los colaboradores están alineados con los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los integrantes del equipo se identifican con la misión, visión y valores institucionales. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 12 | Los colaboradores encuentran satisfacción personal sumado a un desarrollo personal. | X | | X | | X | |
| 13 | Los colaboradores conocen la política de compensaciones de la institución. | X | | X | | X | |
| 14 | El esfuerzo de los colaboradores va alineado a su remuneración. | X | | X | | X | |
| 15 | Los colaboradores son compensados con dinero y con salario en especie. | X | | X | | X | |
| 16 | Los directivos gestionan la comunicación para elevar el nivel de compromiso con la institución. | X | | X | | X | |
| 17 | Los líderes de cada área fomentan la comunicación entre los miembros de los equipos. | X | | X | | X | |
| 18 | Los líderes emplean la comunicación persuasiva y "face to face" con los miembros de los equipos. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 3: Comunicación interna institucional | Si | No | Si | No | Si | No |
| 19 | Para mantener un clima laboral positivo, los miembros de la institución tienen la capacidad de escucha. | X | | X | | X | |
| 20 | Los integrantes de los equipos de trabajo manifiestan sus inquietudes a los líderes de la institución. | X | | X | | X | |
| 21 | El líder presta atención cuando se comunican los colaboradores haciéndoles notar que se les está escuchando ininterrumpidamente. | X | | X | | X | |
| 22 | Los directivos tienen la capacidad de procesar los mensajes de los colaboradores con empatía. | X | | X | | X | |
| 23 | Los integrantes de los equipos de trabajo manejan los mensajes nocivos con tino y empatía. | X | | X | | X | |
| 24 | Los líderes tienen la capacidad de relacionarse con la experiencia y conocimiento de los miembros del equipo. | X | | X | | X | |
| 25 | La comunicación impartida por los directivos, está alineada al logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | |
| 26 | Los líderes emplean herramientas de comunicación a todos los colaboradores y abarca a toda la institución. | X | | X | | X | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 27 | Los líderes están llanos a recibir críticas constructivas, sugerencias e ideas de todos los integrantes de la institución. | X | | X | | X | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA** DNI: **09333287**

Especialidad del validador: **METODÓLOGA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 22 de octubre de 2022



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Liderazgo | | | | | | | |
| 1 | El líder cuenta con las competencias adecuadas para dirigir a los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 2 | Los miembros del equipo de trabajo respaldan el trabajo del líder. | X | | X | | X | | |
| 3 | El líder administra adecuadamente el trabajo y garantiza que cada miembro del equipo cumpla eficientemente con sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 4 | El líder transmite el mensaje de manera sencilla y entendible a su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 5 | El líder tiene la capacidad de orientar a su equipo respecto al logro de objetivos | X | | X | | X | | |
| 6 | El líder tiene habilidades de comunicación, autocontrol, empatía y comunicación para con su equipo. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Metas específicas cuantificables | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Los objetivos del equipo están alineados con los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los objetivos del equipo son medibles, y aceptados por todos sus integrantes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Las metas del equipo de trabajo están en constante seguimiento para el cumplimiento de lo propuesto. | X | | X | | X | | |
| 10 | Las metas del equipo cuentan con indicadores que permiten el avance de los mismos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Respeto, compromiso y lealtad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Respeto las habilidades de cada integrante del equipo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Desarrollo de competencias en los integrantes del equipo para generar valor añadido. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | Los integrantes de los equipos asumen su rol de manera incondicional. | X | | X | | X | |
| 14 | Los integrantes del equipo tienen confianza entre ellos mismos y como resultado son eficientes. | X | | X | | X | |
| 15 | Los integrantes del equipo mantienen un ambiente laboral favorable que les motiva a conseguir los resultados. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 4: Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No |
| 16 | Estoy informado sobre las estrategias, objetivos y logros institucionales. | X | | X | | X | |
| 17 | Los integrantes de los equipos son más asertivos a la hora de comunicarse. | X | | X | | X | |
| 18 | Los integrantes del equipo crean relaciones sólidas de trabajo a largo plazo. | X | | X | | X | |
| 19 | Los integrantes del equipo son eficientes cuando prestan atención al lenguaje corporal y al tono de voz. | X | | X | | X | |
| 20 | El equipo coordina y define las metas, además intercambia opiniones y toma de decisiones. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 5: Pensamiento positivo y reconocimiento | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21 | La motivación permite dirigir la conducta de la persona hacia las metas. | X | | X | | X | |
| 22 | La motivación que se ejerce en los miembros del equipo, estimula la innovación, la confianza y potencia el talento. | X | | X | | X | |
| 23 | Felicitamos y celebramos el éxito de algún miembro del equipo. | X | | X | | X | |
| 24 | El líder empodera a los integrantes del equipo de trabajo, minimizan el control. | X | | X | | X | |
| 25 | Los integrantes del equipo son más productivos cuando hay reconocimiento explícito por su buen desempeño. | X | | X | | X | |
| 26 | El reconocimiento a los integrantes del equipo minimizará la rotación y fuga de los mejores talentos. | X | | X | | X | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Comunicación interna intrapersonal | | | | | | | |
| 1 | La comunicación por parte del líder permite el cumplimiento de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 2 | El líder emplea una comunicación asertiva que incrementa la credibilidad y la coherencia. | X | | X | | X | | |
| 3 | La comunicación del líder permite el aprendizaje en los equipos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | La comunicación efectiva eleva el compromiso y la motivación entre los colaboradores de la institución. | X | | X | | X | | |
| 5 | La comunicación entre los integrantes de los equipos eleva el nivel de satisfacción de los mismos. | X | | X | | X | | |
| 6 | La comunicación eleva el performance porque los integrantes de los equipos están motivados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Una excelente comunicación impartida por los directivos, mejora la productividad de los trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 8 | El desempeño de los integrantes del equipo es producto de su buena disposición y actitud positiva. | X | | X | | X | | |
| 9 | La evolución de los equipos de trabajo se basa en la comunicación efectiva empleada en la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Comunicación interna interpersonal | | | | | | | |
| 10 | Los objetivos de los colaboradores están alineados con los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los integrantes del equipo se identifican con la misión, visión y valores institucionales. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 12 | Los colaboradores encuentran satisfacción personal sumado a un desarrollo personal. | X | | X | | X | |
| 13 | Los colaboradores conocen la política de compensaciones de la institución. | X | | X | | X | |
| 14 | El esfuerzo de los colaboradores va alineado a su remuneración. | X | | X | | X | |
| 15 | Los colaboradores son compensados con dinero y con salario en especie. | X | | X | | X | |
| 16 | Los directivos gestionan la comunicación para elevar el nivel de compromiso con la institución. | X | | X | | X | |
| 17 | Los líderes de cada área fomentan la comunicación entre los miembros de los equipos. | X | | X | | X | |
| 18 | Los líderes emplean la comunicación persuasiva y "face to face" con los miembros de los equipos. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 3: Comunicación interna institucional | Si | No | Si | No | Si | No |
| 19 | Para mantener un clima laboral positivo, los miembros de la institución tienen la capacidad de escucha. | X | | X | | X | |
| 20 | Los integrantes de los equipos de trabajo manifiestan sus inquietudes a los líderes de la institución. | X | | X | | X | |
| 21 | El líder presta atención cuando se comunican los colaboradores haciéndoles notar que se les está escuchando ininterrumpidamente. | X | | X | | X | |
| 22 | Los directivos tienen la capacidad de procesar los mensajes de los colaboradores con empatía. | X | | X | | X | |
| 23 | Los integrantes de los equipos de trabajo manejan los mensajes nocivos con tino y empatía. | X | | X | | X | |
| 24 | Los líderes tienen la capacidad de relacionarse con la experiencia y conocimiento de los miembros del equipo. | X | | X | | X | |
| 25 | La comunicación impartida por los directivos, está alineada al logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | |
| 26 | Los líderes emplean herramientas de comunicación a todos los colaboradores y abarca a toda la institución. | X | | X | | X | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 27 | Los líderes están llanos a recibir críticas constructivas, sugerencias e ideas de todos los integrantes de la institución. | X | | X | | X | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **FARFÁN PIMENTEL, JOHNNY FÉLIX** DNI: **06269132**

METODÓLOGO

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 22 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ² | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Liderazgo | | | | | | | |
| 1 | El líder cuenta con las competencias adecuadas para dirigir a los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 2 | Los miembros del equipo de trabajo respaldan el trabajo del líder. | X | | X | | X | | |
| 3 | El líder administra adecuadamente el trabajo y garantiza que cada miembro del equipo cumpla eficientemente con sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 4 | El líder transmite el mensaje de manera sencilla y entendible a su equipo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 5 | El líder tiene la capacidad de orientar a su equipo respecto al logro de objetivos | X | | X | | X | | |
| 6 | El líder tiene habilidades de comunicación, autocontrol, empatía y comunicación para con su equipo. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Metas específicas cuantificables | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Los objetivos del equipo están alineados con los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los objetivos del equipo son medibles, y aceptados por todos sus integrantes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Las metas del equipo de trabajo están en constante seguimiento para el cumplimiento de lo propuesto. | X | | X | | X | | |
| 10 | Las metas del equipo cuentan con indicadores que permiten el avance de los mismos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Respeto, compromiso y lealtad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Respeto las habilidades de cada integrante del equipo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Desarrollo de competencias en los integrantes del equipo para generar valor añadido. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | Los integrantes de los equipos asumen su rol de manera incondicional. | X | | X | | X | |
| 14 | Los integrantes del equipo tienen confianza entre ellos mismos y como resultado son eficientes. | X | | X | | X | |
| 15 | Los integrantes del equipo mantienen un ambiente laboral favorable que les motiva a conseguir los resultados. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 4: Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No |
| 16 | Estoy informado sobre las estrategias, objetivos y logros institucionales. | X | | X | | X | |
| 17 | Los integrantes de los equipos son más asertivos a la hora de comunicarse. | X | | X | | X | |
| 18 | Los integrantes del equipo crean relaciones sólidas de trabajo a largo plazo. | X | | X | | X | |
| 19 | Los integrantes del equipo son eficientes cuando prestan atención al lenguaje corporal y al tono de voz. | X | | X | | X | |
| 20 | El equipo coordina y define las metas, además intercambia opiniones y toma de decisiones. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 5: Pensamiento positivo y reconocimiento | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21 | La motivación permite dirigir la conducta de la persona hacia las metas. | X | | X | | X | |
| 22 | La motivación que se ejerce en los miembros del equipo, estimula la innovación, la confianza y potencia el talento. | X | | X | | X | |
| 23 | Felicitemos y celebramos el éxito de algún miembro del equipo. | X | | X | | X | |
| 24 | El líder empodera a los integrantes del equipo de trabajo, minimizan el control. | X | | X | | X | |
| 25 | Los integrantes del equipo son más productivos cuando hay reconocimiento explícito por su buen desempeño. | X | | X | | X | |
| 26 | El reconocimiento a los integrantes del equipo minimizará la rotación y fuga de los mejores talentos. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

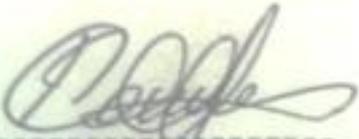
Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodriguez Galán **DNI:** 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

28 de octubre del 2022

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



Dr. Darién B. Rodríguez Galán
CPPe: 0120044257

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|-------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Comunicación interna intrapersonal | | | | | | | |
| 1 | La comunicación por parte del líder permite el cumplimiento de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 2 | El líder emplea una comunicación asertiva que incrementa la credibilidad y la coherencia. | X | | X | | X | | |
| 3 | La comunicación del líder permite el aprendizaje en los equipos de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 4 | La comunicación efectiva eleva el compromiso y la motivación entre los colaboradores de la institución. | X | | X | | X | | |
| 5 | La comunicación entre los integrantes de los equipos eleva el nivel de satisfacción de los mismos. | X | | X | | X | | |
| 6 | La comunicación eleva el performance porque los integrantes de los equipos están motivados. | X | | X | | X | | |
| 7 | Una excelente comunicación impartida por los directivos, mejora la productividad de los trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 8 | El desempeño de los integrantes del equipo es producto de su buena disposición y actitud positiva. | X | | X | | X | | |
| 9 | La evolución de los equipos de trabajo se basa en la comunicación efectiva empleada en la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Comunicación interna interpersonal | | | | | | | |
| 10 | Los objetivos de los colaboradores están alineados con los objetivos de la institución. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los integrantes del equipo se identifican con la misión, visión y valores institucionales. | X | | X | | X | | |
| 12 | Los colaboradores encuentran satisfacción personal sumado a un desarrollo personal. | X | | X | | X | | |
| 13 | Los colaboradores conocen la política de compensaciones de la institución. | X | | X | | X | | |
| 14 | El esfuerzo de los colaboradores va alineado a su remuneración. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 15 | Los colaboradores son compensados con dinero y con salario en especie. | X | | X | | X | |
| 16 | Los directivos gestionan la comunicación para elevar el nivel de compromiso con la institución. | X | | X | | X | |
| 17 | Los líderes de cada área fomentan la comunicación entre los miembros de los equipos. | X | | X | | X | |
| 18 | Los líderes emplean la comunicación persuasiva y "face to face" con los miembros de los equipos. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 3: Comunicación interna institucional | Si | No | Si | No | Si | No |
| 19 | Para mantener un clima laboral positivo, los miembros de la institución tienen la capacidad de escucha. | X | | X | | X | |
| 20 | Los integrantes de los equipos de trabajo manifiestan sus inquietudes a los líderes de la institución. | X | | X | | X | |
| 21 | El líder presta atención cuando se comunican los colaboradores haciéndoles notar que se les está escuchando ininterrumpidamente. | X | | X | | X | |
| 22 | Los directivos tienen la capacidad de procesar los mensajes de los colaboradores con empatía. | X | | X | | X | |
| 23 | Los integrantes de los equipos de trabajo manejan los mensajes nocivos con tino y empatía. | X | | X | | X | |
| 24 | Los líderes tienen la capacidad de relacionarse con la experiencia y conocimiento de los miembros del equipo. | X | | X | | X | |
| 25 | La comunicación impartida por los directivos, está alineada al logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | |
| 26 | Los líderes emplean herramientas de comunicación a todos los colaboradores y abarca a toda la institución. | X | | X | | X | |
| 27 | Los líderes están llanos a recibir críticas constructivas, sugerencias e ideas de todos los integrantes de la institución. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

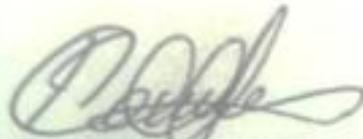
28 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Dr. Darién B. Rodríguez Galán
CPPe: 0120044257

ANEXO 04: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el Trabajo en equipo de los trabajadores en la entidad. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Escala de Valoración | | | | |
|----|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: Liderazgo | | | | | |
| 1 | El líder cuenta con las competencias adecuadas para dirigir a los colaboradores. | | | | | |
| 2 | Los miembros del equipo de trabajo respaldan el trabajo del líder. | | | | | |
| 3 | El líder administra adecuadamente el trabajo y garantiza que cada miembro del equipo cumpla eficientemente con sus funciones. | | | | | |
| 4 | El líder transmite el mensaje de manera sencilla y entendible a su equipo de trabajo | | | | | |
| 5 | El líder tiene la capacidad de orientar a su equipo respecto al logro de objetivos | | | | | |
| 6 | El líder tiene habilidades de comunicación, autocontrol, empatía y comunicación para con su equipo. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Metas específicas cuantificables | | | | | |
| 7 | Los objetivos del equipo están alineados con los objetivos de la institución. | | | | | |
| 8 | Los objetivos del equipo son medibles, y aceptados por todos sus integrantes. | | | | | |
| 9 | Las metas del equipo de trabajo están en constante seguimiento para el cumplimiento de lo propuesto. | | | | | |
| 10 | Las metas del equipo cuentan con indicadores que permiten el avance de los mismos. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Respeto, compromiso y lealtad | | | | | |
| 11 | Respeto las habilidades de cada integrante del equipo. | | | | | |
| 12 | Desarrollo de competencias en los integrantes del equipo para generar valor añadido. | | | | | |
| 13 | Los integrantes de los equipos asumen su rol de manera incondicional. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 14 | Los integrantes del equipo tienen confianza entre ellos mismos y como resultado son eficientes. | | | | | |
| 15 | Los integrantes del equipo mantienen un ambiente laboral favorable que les motiva a conseguir los resultados. | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Respeto, compromiso y lealtad | | | | | | |
| 16 | Estoy informado sobre las estrategias, objetivos y logros institucionales. | | | | | |
| 17 | Los integrantes de los equipos son más asertivos a la hora de comunicarse. | | | | | |
| 18 | Los integrantes del equipo crean relaciones sólidas de trabajo a largo plazo. | | | | | |
| 19 | Los integrantes del equipo son eficientes cuando prestan atención al lenguaje corporal y al tono de voz. | | | | | |
| 20 | El equipo coordina y define las metas, además intercambia opiniones y toma de decisiones. | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: Pensamiento positivo y reconocimiento | | | | | | |
| 21 | La motivación permite dirigir la conducta de la persona hacia las metas. | | | | | |
| 22 | La motivación que se ejerce en los miembros del equipo, estimula la innovación, la confianza y potencia el talento. | | | | | |
| 23 | Felicitamos y celebramos el éxito de algún miembro del equipo. | | | | | |
| 24 | El líder empodera a los integrantes del equipo de trabajo, minimizan el control. | | | | | |
| 25 | Los integrantes del equipo son más productivos cuando hay reconocimiento explícito por su buen desempeño. | | | | | |
| 26 | El reconocimiento a los integrantes del equipo minimizará la rotación y fuga de los mejores talentos. | | | | | |

Muchas gracias por su participación

ANEXO 04: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN INTERNA

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el Comunicación interna de los trabajadores en la entidad. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Escala de Valoración | | | | |
|----|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: Comunicación interna intrapersonal | | | | | |
| 1 | La comunicación por parte del líder permite el cumplimiento de los objetivos institucionales. | | | | | |
| 2 | El líder emplea una comunicación asertiva que incrementa la credibilidad y la coherencia. | | | | | |
| 3 | La comunicación del líder permite el aprendizaje en los equipos de trabajo. | | | | | |
| 4 | La comunicación efectiva eleva el compromiso y la motivación entre los colaboradores de la institución. | | | | | |
| 5 | La comunicación entre los integrantes de los equipos eleva el nivel de satisfacción de los mismos. | | | | | |
| 6 | La comunicación eleva el performance porque los integrantes de los equipos están motivados. | | | | | |
| 7 | Una excelente comunicación impartida por los directivos, mejora la productividad de los trabajadores. | | | | | |
| 8 | El desempeño de los integrantes del equipo es producto de su buena disposición y actitud positiva. | | | | | |
| 9 | La evolución de los equipos de trabajo se basa en la comunicación efectiva empleada en la institución. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Comunicación interna interpersonal | | | | | |
| 10 | Los objetivos de los colaboradores están alineados con los objetivos de la institución. | | | | | |
| 11 | Los integrantes del equipo se identifican con la misión, visión y valores institucionales. | | | | | |
| 12 | Los colaboradores encuentran satisfacción personal sumado a un desarrollo personal. | | | | | |
| 13 | Los colaboradores conocen la política de compensaciones de la institución. | | | | | |
| 14 | El esfuerzo de los colaboradores va alineado a su remuneración. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 15 | Los colaboradores son compensados con dinero y con salario en especie. | | | | | |
| 16 | Los directivos gestionan la comunicación para elevar el nivel de compromiso con la institución. | | | | | |
| 17 | Los líderes de cada área fomentan la comunicación entre los miembros de los equipos. | | | | | |
| 18 | Los líderes emplean la comunicación persuasiva y “face to face” con los miembros de los equipos. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Comunicación interna institucional | | | | | |
| 18 | Para mantener un clima laboral positivo, los miembros de la institución tienen la capacidad de escucha. | | | | | |
| 20 | Los integrantes de los equipos de trabajo manifiestan sus inquietudes a los líderes de la institución. | | | | | |
| 21 | El líder presta atención cuando se comunican los colaboradores haciéndoles notar que se les está escuchando ininterrumpidamente. | | | | | |
| 22 | Los directivos tienen la capacidad de procesar los mensajes de los colaboradores con empatía. | | | | | |
| 23 | Los integrantes de los equipos de trabajo manejan los mensajes nocivos con tino y empatía. | | | | | |
| 24 | Los líderes tienen la capacidad de relacionarse con la experiencia y conocimiento de los miembros del equipo. | | | | | |
| 25 | La comunicación impartida por los directivos, está alineada al logro de los objetivos institucionales. | | | | | |
| 26 | Los líderes emplean herramientas de comunicación a todos los colaboradores y abarca a toda la institución. | | | | | |
| 27 | Los líderes están llanos a recibir críticas constructivas, sugerencias e ideas de todos los integrantes de la institución. | | | | | |

Muchas gracias por su participación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y comunicación interna en un municipio provincial de Ayacucho, 2022.", cuyo autor es GAMBOA QUISPE EDGAR CRISTOFFER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Diciembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX DNI: 06269132 ORCID: 0000-0001-6109-4416 | Firmado electrónicamente por: JFARFANP el 27-12- 2022 15:10:41 |

Código documento Trilce: TRI - 0502580