



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores
en la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí,
Matucana 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Gonzales Vicuña, Deysi Graciela (orcid.org/0000-0003-0260-4345)

ASESOR:

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres Guillermo Gonzales Palomino y Nelida Vicuña Chinchihualpa por las fuerzas e impulso que me dan para poder desarrollar eficazmente esta carrera universitaria y a mis hermanos Luis y Rusbel que siempre me motivan para poder culminar esta etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, a mis padres que me concedieron la vida, en especial a mi madre que siempre me acompaña en mis desvelos, y mi motivo por el cual continuó en este camino y a cada docente que formo parte de mi desarrollo universitario.

Índice de contenidos

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	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
4.1. Estadística descriptiva.....	23
4.2. Estadística Inferencial	31
V. DISCUSIÓN.....	36
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1. Instrumento de recolección de información	18
Tabla 2. Datos personales de expertos.....	19
Tabla 3. Aprobación del instrumento	19
Tabla 4. Estadística de fiabilidad de la variable comunicación interna y trabajo en equipo.....	20
Tabla 5. Estadística de fiabilidad de la variable comunicación interna	20
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de la variable trabajo en equipo	21
Tabla 7. Tabla cruzada de la comunicación interna y trabajo en equipo	23
Tabla 8. Tabla cruzada de la comunicación descendente y trabajo en equipo .	25
Tabla 9. Tabla cruzada de la comunicación ascendente y trabajo en Equipo ..	27
Tabla 10. Tabla cruzada de la comunicación horizontal y trabajo en equipo ...	29
Tabla 11. Prueba de normalidad de las variables comunicación interna y trabajo en equipo	31
Tabla 12. Demostración de hipótesis correlacional entre la comunicación interna y trabajo en equipo.....	32
Tabla 13. Demostración de hipótesis correlacional entre la comunicación descendente y trabajo en equipo	33
Tabla 14. Demostración de hipótesis correlacional entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo	34
Tabla 15. Demostración de hipótesis correlacional entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo	35

Índice de figuras

Figura 1. Tabla cruzada de la comunicación interna y trabajo en equipo.....	24
Figura 2. Tabla cruzada de la comunicación Descendente y trabajo en equipo.....	26
Figura 3. Tabla cruzada de la comunicación Ascendente y trabajo en equipo.....	28
Figura 4. Tabla cruzada de la comunicación horizontal y trabajo en equipo	30

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad De Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022. La población estuvo constituida por 35 colaboradores, siendo considerada como una muestra censal porque se tomó a la totalidad de la población. Así mismo se realizó con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo aplicada y diseño no experimental, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, la validez del instrumento se realizó por 3 expertos en la materia. La prueba estadística del Alfa de Cronbach brindo una estimación de 0.949, mostrando un nivel de confiabilidad excelente. Los resultados arrojaron un Rho de Spearman de 0,650 indicando una correlación positiva considerable, con un valor de sig. de 0,000 inferior a 0,05 ante ello revelando que hay relación entre las variables. En conclusión, se logró establecer que si se maneja eficazmente la comunicación interna, mejora el trabajo en equipo entre los colaboradores.

Palabras clave: Comunicación horizontal, trabajo en equipo, comunicación descendente

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between internal communication and teamwork of the collaborators in the Local Educational Management Unit No. 15 Huarochirí, Matucana 2022. The population consisted of 35 collaborators, being considered as a census sample because the entire population was taken. Likewise, it was carried out with a quantitative approach, correlational level, applied type and non-experimental design, for data collection the survey technique was used, the validity of the instrument was carried out by 3 experts in the field. The Cronbach's Alpha statistical test provided an estimate of 0.949, showing an excellent level of reliability. The results yielded a Spearman's Rho of 0.650 indicating a considerable positive correlation, with a value of sig. of 0.000 less than 0.05 before it revealing that there is a relationship between the variables. In conclusion, it was established that if internal communication is handled effectively, teamwork among employees improves.

Keywords: Horizontal communication, teamwork, downward communication

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación interna y trabajo en equipo son dos elementos importantes dentro de una organización, durante el contagio de COVID-19, muchas organizaciones buscaron diversos modos de cómo mantener una comunicación constante con los trabajadores, para cumplir sus funciones establecidas, y ante ello integraron la tecnología como medios de comunicación.

En México, ante las contingencias del COVID-19 en las industrias, tuvieron que implementar nuevas estrategias de comunicación interna, debido que era una necesidad, que los empleados puedan ser atendidos por sus jefes superiores y trabajen conjuntamente para la productividad, (Zarate y Sánchez 2021).

Por otra parte, en un estudio efectuado por la Universidad Jaime I de España, con un muestreo de 533 trabajadores que forman parte de 62 equipos de 13 empresas de la comunidad de Valencia, han demostrado que cuando se potencia los equipos de trabajo, con buena coordinación y se brinda un óptimo clima laboral, se consigue que los trabajadores trabajen mejor y más, y de tal manera estén a gusto (Escalante 2018).

Por otro lado, la universidad Cundinamarca, indico que 210 organizaciones de Latinoamérica suelen tener problemáticas entre un 80 a 100%, por la mala comunicación interna, y ante ellos se pudo observar que los países con mayores problemas de comunicación interna son Panamá, el Salvador y Perú, puesto que se origina con mayor frecuencia (Díaz y Padilla 2019).

Del mismo modo en Perú, la oficina de RR.HH de un ministerio a cargo de la educación, ha demostrado no tener una comunicación interna eficaz, entre los técnicos y profesionales, y a través de un estudio resulto que esto se origina por las distorsiones en la comunicación, (Quiñones et al., 2021). La mala comunicación interna es una de las acciones que causa problemas en las empresas, y muchas veces se origina por la subestimación de los trabajadores y por los malos entendidos.

Así mismo, en las organizaciones para mantener una comunicación interna eficaz, esta concierne a todos los trabajadores, en especial a los jefes (Molina 2021). Por ello, es imprescindible denegar que la comunicación interna que

dirigen las empresas, es un compromiso mutuo y responsabilidad para que esta se origine eficazmente y no ocasione problemas a futuro, por ello los canales de distribución que manejan deben estar bien establecidos y definidos por el jefe de la empresa, con el fin de que lleguen sin barreras, logrando que los trabajadores obtengan una correcta información sobre normas, objetivos, metas, que lleva a cabo la organización, y así mismo se fomente un buen clima laboral en los equipos de trabajo.

Esta investigación se ejecutó en la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, en la ciudad de Matucana, con 33 años de servicio educativo y con 35 trabajadores, se pudo detectar que en la institución pública, manifiesta ausencia de una cultura de comunicación interna, puesto que las otras áreas no comunican de manera rápida y oportuna los cambios que realizan en algunas directivas, además que los mensajes al llegar a las diferentes áreas llegan distorsionadas, así mismo se observa que al momento de reunirse no hay comunicación fluida, que demoran en llegar a una buena coordinación; del mismo modo, se visualiza que no hay un trabajo en equipo, cada trabajador vela por el cumplimiento de sus labores, sin importarle las dificultades del compañero para cumplir con las metas establecidas del área; cabe recalcar que también hay sobrecargas de trabajo a algunos de los trabajadores, sin importarles su salud mental y física, y por ello los trabajadores se han sentido no valorados.

El problema general se definió como: ¿Cuál es la relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores de La Unidad De Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022?

A continuación, los problemas específicos son: i) ¿Cuál es la relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022?, ii) ¿Cuál es la relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022?, iii) ¿Cuál es la relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022?.

El estudio se justificó teóricamente: la comunicación interna es importante dentro de un equipo de trabajo, puesto que hace que coordinen entre todos los individuos y haya una mayor confianza, y por ende esto sirve a la organización para que la empresa pueda corregir factores débiles y les permita ser más eficaces en el desarrollo de sus actividades. La justificación social: Pretende alcanzar la atención de la sociedad, sobre la significancia del trabajo en equipo y comunicación interna, para la mejora continua en las diversas situaciones que se origine ya sea en su vida cotidiana. La justificación metodológica: Se recopiló y seleccionó información precisa y fundamental a través de fuentes verídicas que fueron probadas en el desarrollo de esta investigación y que pueden servir para futuras investigaciones. La justificación práctica: contribuye a las empresas como llevar una buena comunicación interna y trabajo en equipo, a través de capacitaciones y talleres dado que se demostró la correlación entre las variables de estudio.

El objetivo general de la investigación fue: determinar la relación de la comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad De Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022

Siendo los objetivos específicos: i) determinar la relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, ii) determinar la relación entre la comunicación ascendente y trabajo en Equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, iii) determinar la relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022.

Por otro lado, se estableció la hipótesis general: existe relación entre comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, 2022.

Así mismo en cuanto las hipótesis específicas: i) existe relación entre la Comunicación descendente y Trabajo en Equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022 , ii) existe relación entre la Comunicación ascendente y Trabajo en Equipo en los

colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, iii) existe relación entre Comunicación horizontal y Trabajo en Equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de relacionar los resultados de la tesis, a continuación, se presentó las investigaciones a nivel internacional:

Por otro lado, Veliz (2018), en su tesis tuvo como objetivo realizar un análisis situacional para conocer acerca de la comunicación interna para la Agrícola Buenos Aires del cantón Valencia, el estudio metodológico fue de nivel descriptiva cuantitativa, debido a que no hubo alteración en las variables. Según los resultados, indicaron que el 56% afirmaron no tener conocimiento sobre lo que es la comunicación interna, entre tanto el 44% opinaron que reconocen lo que es la comunicación interna. Ante ello, concluyo que el clima laboral tiene deficiencias; es decir, que se manifiesta la presencia de grupos con tendencias diversas que obstaculizan el proceso de comunicación.

Así mismo, Egas (2018), en su artículo tuvo como objetivo proyectar estrategias de comunicación empresarial para el fortalecimiento de la identidad empresarial de la compañía de seguridad. El estudio empleo una investigación tipo descriptiva y exploratoria con un enfoque cuantitativo, usando la técnica del encuestado. Sus resultados indicaron que una gran parte del porcentaje con 85% manifestaron que es muy importante tener comunicación directa con el gerente, para expresar sus ideas y sugerencias, un 12% manifestaron que es mejor por carteleros y un 3% por revistas institucionales. Ante ello, concluyo que las propuestas de estrategias contribuyeron a seleccionar las más indicadas para el fortalecimiento de la empresa.

Por último, Barrios et ál., (2019), en su artículo tuvieron como objetivo analizar los elementos que impactan en la motivación laboral y el trabajo en equipo en el sector público, la metodología fue no experimental, descriptiva, la encuesta se llevó a cabo en el sector público panameño, con respuestas tipo de escala Likert y con una confiabilidad de correlación de 0.91. Tuvo como resultado que el 48% de problemas dentro de un equipo de trabajo son parte de las mujeres y 52% por parte de los hombres, además indico que las personas entre 18 a 22 años ayudan en un 39% a solucionar los problemas, entre 23 a 36 años ayudan en un 40%, entre 37 a 52 años ayuda un 16% y entre 53 a 69 años apoyan un 5%, además un 60% de los trabajadores indicaron que hay un buen ambiente laboral

las cuales que motivan a seguir trabajando, pero un 40% indica que no existe un buen ambiente laboral. Ante ello, concluyó que las entidades públicas panameñas tienen un rango efectivo en cuanto a la motivación de sus colaboradores y con ciertos puntos a perfección.

Según, Quezada et ál., (2020), en su tesis tuvieron como objetivo analizar el desempeño laboral en la municipalidad de Girón según el trabajo en Equipo y comunicación. El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental, teniendo como muestra a 78 empleados, aplico encuestas online para la recolección de información, aplicando un instrumento de diversas alternativas siendo validado por expertos y cálculo de coeficiente Alfa de Cronbach con una estimación de 0,89 siendo verídico para su aplicación, ante ello tuvo como resultado que el 89.7 % de los encuestados tienen claro lo que es el trabajo en equipo, mientras un 7.7% lo definen como colaboración entre trabajadores, un 2.6% tienen concepto erróneo del trabajo en equipo, así mismo un 73.1% indica que es mejor trabajar en equipo y un 26.9% menciona que no es muy importante, con respecto a la comunicación el 100% de los empleados coinciden que la comunicación es un factor clave, mientras un 67.9% indica que no hay una buena comunicación en la organización, al igual un 97.4% manifiesta que debe ver mejoras en la comunicación. Ante ello, concluyó que la integración de los distintos grupos de trabajo en la entidad, permitirá que los trabajadores sean más comprometidos y efectivos en los procesos y logren alcanzar sus metas implantadas.

Por otra parte, Fatuly (2020), en su artículo tuvo como objetivo identificar los medios de comunicación preferidos entre los empleados y los factores que contribuyen a fomentar el comportamiento organizacional, el estudio fue cuantitativo y descriptivo, a través de la toma de encuestas, el grado de satisfacción del personal en cuanto a la comunicación interna, el 56% de los individuos mostro que se encontraban satisfechos, el 33% bastante satisfecho, un 10% indico estar poco satisfechos y el 1% estuvieron muy satisfechos. Concluyo que los medios de comunicación interna que más prefieren los trabajadores para informarse con sus jefes y compañeros de trabajo, son la aplicación WhatsApp y la interacción cara a cara.

En el entorno nacional se presentan las siguientes investigaciones:

De acuerdo a Morales (2018), tuvo como fin determinar el efecto entre el trabajo en equipo y la comunicación efectiva de los trabajadores de la organización Montaña de Hierro Perú S.A., Trujillo, año 2018. Tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, abarcando una muestra de 26 colaboradores, ante ello utilizó la técnica del encuestado para las 2 variables, con una escala de Likert. Según sus resultados, un 96% indica que, si hay una avanzada comunicación efectiva y un 4% que hay una comunicación efectiva intermedia, además un 88% indica que hay un regular trabajo en equipo, mientras un 12% indica que es malo el trabajo en equipo, ante ello, concluyó que el grado de comunicación efectiva tiene un resultado positivo dentro de la empresa.

De la misma forma, Carrasco (2018), en su tesis tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y trabajo en equipo. Tuvo enfoque cuantitativo, tipo correlacional, sustento en cálculo de los mismos y en la cuantificación, diseño no experimental, ya que no manipula las variables, los instrumentos fueron las encuestas y la escala de Likert. Los resultados revelaron que la motivación de los trabajadores de salud que forman parte del área administrativo es clave para que el trabajo en equipo funcione de manera óptima, dado que de esa manera brinda una mejor atención en dicha institución, por lo tanto, con un valor rho Spearman = , 772 y una Sig. 0,000 inferior a 0,05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, con esta relación, muestra que la motivación laboral resulto alineado con el trabajo en equipo. Por ello, concluyo que logró mostrar que hay relación entre la motivación laboral dentro del personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas.

Por otra parte, Romani y Ferrer (2018), en su artículo tuvieron como fin relacionar el trabajo en equipo y productividad del personal de enfermería del centro médico de Ventanilla, uso el tipo de estudio cuantitativa, diseño no experimental y descriptivo correlacional, la muestra fue compuesta por 71 personas; así mismo el muestreo fue no probabilístico, la técnica usada fue la encuesta. Los resultados demostraron una correlación significativa entre ambas variables dado que la correlación Rho de Spearman fue de 0.45. Ante ello

concluyo que el trabajo en equipo y productividad poseen una correlación significativa, sobre todo en las dimensiones coordinación y compromiso.

Igualmente, Sucari y Quispe (2019), en su artículo sostuvieron como fin determinar el vínculo entre el trabajo en equipo y el compromiso escolar en la II.EE Secundaria Santa Rosa, 2018. El tipo de estudio que uso fue correlacional, no experimental, descriptiva y el método de investigación fue hipotético, para la obtención de información fue a través de la aplicación de cuestionarios. Los resultados indicaron que hubo una correlación de Pearson de 0.8 entre las 2 variables, deduciendo que hay una relación positiva importante, así mismo en cuanto sus componentes toma de decisiones y compromiso (0.807); gestión de conflictos y compromiso (0.793); resolución de problemas y compromiso (0.710); comunicación interna y trabajo en equipo (0.722); comunicación externa y compromiso (0.855); colaboración y compromiso (0.816); liderazgo y compromiso (0.855) en lo cual demostraron un peso positivo, Ante ello concluyo que el trabajo en equipo influyo notablemente en la ejecución de los 5 compromisos de la gestión escolar proveídas por la MINEDU.

De acuerdo a Moscoso (2020), en su tesis tuvo como propósito determinar si existe relación entre gestión por procesos y la comunicación interna en la empresa Angaman S.A.C. Los Olivos 2020, la investigación tuvo enfoque cuantitativo, con una muestra constituida por 30 colaboradores, para la recopilación de información se efectuó encuestas, con grado de confiabilidad del Alfa de Cronbach en la cual se obtuvo ,908; para los procesos de los datos se utilizó la base estadística del SPSS; tras el análisis y estudio se identificó que la variables poseen semejanzas, por la cual se corrobora con la prueba de Rho Serman $r=0.632$, por ello si hay relación entre las 2 variables, como conclusión tuvieron de correlación 0,632, mostrando que tiene una correlación de un alto grado entre las dos variables.

Por otra parte, Aguilar (2022), en su tesis tuvo como objetivo determinar el vínculo entre el trabajo en equipo y la gestión por resultados en Red de Salud Ayacucho Norte, 2022, la investigación es de enfoque cuantitativo, con una muestra de 32 trabajadores, para la recaudación de información aplicó encuestas, con una fiabilidad Alfa de Cronbach de 0,962; para el proceso de la información alcanzado se utilizó el sistema SPSS; tras el análisis y estudio se identificó que la variables poseen semejanzas, por la que se corrobora con la

prueba de Rho Spearman de 0,835, ante ello determinado que su correlación es positiva muy fuerte entre sus dos variables. Ante ello concluyo que la hipótesis en cuanto al nivel de trabajo se acepta.

Seguidamente se exhibe las diferentes teorías vinculados al tema, indagando las variables y dimensiones. En primer lugar, se ahondo con la definición de la primera variable: la comunicación interna

Teniendo en cuenta la teoría funciones del ejecutivo de Chester Barnard (1886-1961), citado por Conteras y Garibay (2020), indicaron que lo más importante de la teoría es que la comunicación constante posibilitara el papel del ejecutivo eficazmente. La teoría considero a la comunicación organizacional como los medios por la que se vinculan toda una organización, para cumplir objetivos y propósitos centrales. De la misma manera, en la teoría clásica II de Henry Fayol, (1841-1925) citado por Álvarez (2021), representante de estudios clásicos, tuvo una perspectiva de la comunicación interna como la información formal y operativa que se origina dentro de la organización. Así mismo en la teoría de las organizaciones menciona a Gary Kreps (1902), detallo que la comunicación empresarial se enfoca en el proceso por el cual los trabajadores de una organización circulan información de manera exógena y endógena. Además, permite a los trabajadores compartir y generar información, y ante ello poseen la capacidad de organizarse y de cooperar.

Por otra parte, la comunicación interna es una estrategia para la construcción y transmisión de una cultura empresarial, así mismo tiene que estar presente en cada proceso y niveles organizativos, dado que favorece la coparticipación de todos los colaboradores que son parte de la compañía, actualmente por los cambios constantes ha sido necesario la integración de sistemas digitales para mantener una comunicación constante (Guerrero et ál., 2022).

De la misma manera, Quiroga (2021), indico que lo más importante es que los mismos gerentes analicen sus conductas vinculado a la proactividad de la comunicación interna: capacidades, habilidades e inteligencia emocional; posteriormente debe analizar cómo se maneja la comunicación interna en la entidad: las áreas que están informando, es decir sobre los logros de los trabajadores y los proyectos que van en curso. Además, debe detectar el clima

laboral, si hay tensión, si el ambiente es colaborativo y participativo. Así mismo, Sharbaji (2021), manifestó que la comunicación interna es beneficiosa para mejorar las relaciones con los empleados de la empresa, el comportamiento y el clima organizacional.

Ante lo mencionado, los jefes tienen que observar que cambios son necesarios para tener una comunicación interna eficaz, y ante ello haya una cultura de cooperación y trabajo en red.

Otros autores, también hacen mención sobre la importancia para definir las dimensiones de la comunicación interna.

Con respecto a la primera dimensión, la comunicación descendente, comienza por el gerente y seguidamente por los jefes de departamentos o áreas, tienen la responsabilidad de generar y crear estrategias para la realización correcta de actividades y de manera segura, así mismo deben ejecutar capacitaciones, con una buena expresividad y facilidad de comprensión hacia los trabajadores, ya sea sobre el uso adecuado de sistemas que incumbe a la empresa (Damián et ál., 2021). Del mismo modo, Pitre et ál., (2019) mencionaron que este tipo de comunicación proviene de las personas más responsable, de tal manera proporcionando a los trabajadores informaciones precisas y valiosas para el desarrollo adecuado de las funciones. Además, Khasawneh (2021) estableció que si se genera una mala comunicación descendente afectara negativamente las actividades labores.

En cuanto la segunda dimensión, mediante el tipo de comunicación ascendente, los altos mandos toman en cuenta las propuestas y recomendaciones de los colaboradores sobre los temas relacionados con el trabajo de la empresa, así mismo les sirve para tomar decisiones y acciones adecuadas sobre algún tema en particular (Chamba et ál., 2018). Del mismo modo, Papic (2019) definió que, a través de este sistema de comunicación, las reacciones de los colaboradores vuelven a las áreas superiores, por ende, se puede realizar una gestión eficiente diciendo que no hacer y qué hacer, dependiendo de lo que se ha entendido de las áreas menores.

A continuación, se definió la tercera dimensión, la comunicación horizontal se origina de manera lateral dentro de una organización, es decir que fluye entre las

personas que se encuentran en un mismo nivel o rango, al situarse en una misma área facilita el intercambio de ideas, mayormente la comunicación es informal, pero de forma cordial (Previato y Antonniassi 2018). Por otra parte, Matienzo (2020) revelo que la comunicación horizontal permite una mayor interacción entre los individuos, favoreciendo al intercambio de informaciones de manera rápida, y superando los tiempos de coordinación sobre los temas de la organización.

Del mismo modo otros autores también definen la variable y las dimensiones del trabajo en equipo, puesto que son características para potenciar un equipo de trabajo:

Ante ello, considerando la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1920-1940), citado por Spadaro (2022), indicaron que lo más importante de la teoría es que el líder de una empresa sepa encaminar a los colaboradores que pertenecen a su equipo de trabajo en una sola dirección, además resalto que muchas veces dentro de una organización se conforman grupos de trabajo informal, puesto que los colaboradores permanecen mucho tiempo en sus establecimientos de labores, de tal manera generando intereses en común. De igual forma tomando en cuenta la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow (1943), citado por Valenzuela (2022), se enfoca en las actitudes, conocimientos, adaptabilidad y flexibilidad, dado que estos componentes tienen que ser de forma positiva para trabajar en equipo, y ante ello los individuos se complementen entre sí, y se ayuden cuando se requiera para el crecimiento empresarial.

Así pues, Dickson y Guzzo, (1996) citado por Herrera (2021), determino que un equipo de trabajo se forma por individuos que tienen un mismo objetivo en común, en el que realizan las labores en grupo para cumplir las metas en común.

Por otra parte, en palabras de Hargreaves y Fullan (1999) citado por Pintos y Martínez (2018), describieron 3 maneras de trabajo en equipo: 1) La "balcanización", se juntan quienes trabajan rigurosamente, así mismo en ocasiones tienen diferentes puntos de vista al realizar las tareas, 2) El trabajo en grupo "fácil", consiste de que trabajan en diferentes áreas pero poseen un misma planificación y finalidad, 3) El trabajo en grupo "artificial", se caracteriza

por la formalidad en los procedimientos, motivación y cooperación entre todo el equipo.

Por otro lado, Cruz y Córdova (2018) afirmaron que el trabajo en equipo es considerado como una herramienta usada por las empresas, para poder cumplir con ciertas actividades que se les establece, y también promueve una mayor productividad, si el equipo se lleva a cabo de manera eficiente.

Para la construcción de equipos es importante tener actitudes como la confianza, motivación, compromiso, y conductas de coordinación y colaboración. Es decir que la construcción de equipo permite que los colaboradores trabajen eficazmente como equipo, con las adecuadas conductas y actitudes (Solf 2021).

Ahora bien, en relación a la primera dimensión, Vásquez et ál., (2021) indicaron que la confianza es primordial, dado que los empleados pueden expresarse de manera segura, y realizar conductas libremente, también causa comportamientos positivos, contribuyendo a los logros de la empresa, cuando se origina todo lo contrario no se puede realizar del todo bien las funciones. Además, una organización con confianza, demuestra tener una buena capacidad para resolver, responder y entender diferentes situaciones que se originan en el transcurso de los diferentes contextos que se suelen situar, ante ello recalca que la confianza se fomenta con acciones como: el buen trato, asumir errores y brindando alternativas de soluciones (Treviño y Abreu 2018). Así mismo, Fu (2020) indico que los trabajadores tienen más confianza para brindar alternativas de solución trabajando en equipo que individualmente.

Referente a la segunda dimensión, el compromiso es importante para el buen cumplimiento de sus roles laborales, además cuando hay compromiso el trabajador demuestra entusiasmo, desempeño y dedicación, ante ello se podría decir que los individuos demuestran participación efectiva, creando un buen clima laboral (Prieto et ál., 2021). Así mismo, Martínez et ál., (2019) expresaron que un trabajador comprometido cumple con los objetivos y acata los valores de la organización, también se siente orgulloso de trabajar en la organización y se siente valorado, conseguir el compromiso es garantizar el éxito, puesto que la rentabilidad, ventas y proactividad incrementan, y disminuye la rotación de trabajadores. Además, Martono et ál., (2020) indicaron que el compromiso del

trabajador con la empresa es un proceso evolutivo, ya que se irá incorporando a la organización.

En cuanto a la tercera dimensión, la coordinación es para ser compatibles en el desarrollo de sus actividades, y no interfieran otros resultados, además cuando se coordina no es ponerse de acuerdo, sino consiste en regir en partes equilibradas en la toma de decisiones, para tener un óptimo desenvolvimiento en el trabajo (Manzano 2020). Ante lo dicho Haider et ál., (2019) puntualizaron que la coordinación es el desarrollo de interacción, reforzada por la comunicación, con el propósito de integrar ideas o desarrollar tareas, y efectuarlas de manera correcta. De la misma manera Mayo (2020), manifestó que la coordinación es fundamental para trabajar de manera efectiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Fue de tipo aplicada, puesto que se empleó teorías que se obtuvieron en el transcurso de la investigación, así mismo Álvarez (2020), indico que la investigación aplicada se dirige a conseguir nuevos conocimientos que conceda a tener soluciones de problemas realistas.

3.1.2. Enfoque

Se hizo una investigación de enfoque cuantitativo, dado a que se fundamentó en números y en la recolección de datos, ante ello Quispe (2020), menciono que el estudio de enfoque cuantitativo se basa en hechos y paradigmas reales, comprobación de hipótesis, y así mismo infiere estadísticamente en el método científico.

Así mismo Morgan (2019), expreso que los enfoques cuantitativos cubren una gran cantidad de aspectos diferentes del trabajo con datos, incluida la gestión de datos, la visualización, el análisis estadístico, el modelado, el aprendizaje automático y el análisis geoespacial, y con ello ayuda a la toma de decisiones ante las diferentes formulaciones.

3.1.3. Nivel

Tuvo un nivel correlacional, ya que se midió el grado de interacción de las dos variables.

Ante ello, Temizhan et al., (2022), indicaron que la correlación es de suma importancia para conocer qué coeficiente es más adecuado utilizar en función de los niveles de medición, el tipo de variables, la distribución de variables, el tipo de relaciones entre las variables y la presencia de valores atípicos en el conjunto de datos. Así mismo, Hernández et al., (2018), revelaron que el nivel de correlación es la semejanza que suele originarse en dos temas, pero que en realidad son un caso en particular.

3.1.4. Diseño

Según, López et al., (2018), mencionaron que la investigación no experimental aborda temáticas por procesos, con diversos investigadores y metodologías para conseguir satisfacer las necesidades de las comparaciones eficientemente de grupos, además se debe mostrar coherencia de los datos a

través de la efectuación de estudio, establecer relación entre los intervalos y resultados, y descartar justificaciones alternas, así mismo se basa en la observación del fenómeno como se origina en su estado natural. De la misma manera tuvo un diseño de corte trasversal, ante ello Rodríguez y Mendivelso (2018), indicaron que el corte trasversal se basa en la clasificación de un estudio observacional, descriptivo y analítico, además se realiza en un tiempo determinado y puntual, así mismo generan hipótesis y proporcionan información de gran utilidad para tomar decisiones.

3.2. Variables y operacionalización

Se estudiaron las variables comunicación interna y trabajo en equipo cuya operacionalización se presenta en el Anexo 1.

3.2.1. Comunicación interna

Definición conceptual

Desde la perspectiva de Villalobos (2018), indico que la comunicación interna es el flujo de mensajes, que se producen y circulan dentro de toda la empresa, además la gerencia general es quien se encarga de organizar e impulsar los flujos de información por los canales de información interna. Así mismo, Julca (2020), menciono que la comunicación interna es la emisión y recepción de informaciones entre los trabajadores, las cuales puede originarse por canales digitales o tradicional, ya sea de forma oral o manuscrita.

Por otro lado, Verčič (2021), manifestó que las prácticas de comunicación interna abarcan diversas actividades de comunicación, informales y formales, con el propósito de compartir información con uno o más públicos dentro de la organización. Estas actividades pueden llevarse a cabo con el propósito de una comunicación horizontal, descendente o ascendente y, por lo general, las llevan a cabo todos los miembros de la organización. Sin embargo, es responsabilidad de la dirección garantizar que los sistemas de comunicación interna sean eficaces y eficientes.

Definición operacional

A fin de realizar la medición de la variable de comunicación interna se efectuó la técnica de la encuesta, a través del cuestionario con una escala de Likert,

destinado a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí.

3.2.2. Trabajo en equipo

Definición conceptual

Con respecto al trabajo en equipo, Ciro (2020), lo definió como el conjunto de habilidades, comportamientos, competencias; para la realización eficaz de tareas establecidas por la corporación. Dicho de otro modo, es importante que cada integrante del equipo de trabajo, aporte con cada competencia que posee, y así mismo tenga la misma línea de pensamiento, objetivos y metas; para el cumplimiento de labores con éxito.

Por otra parte, Maysi (2019), indico que el trabajo en equipo son procedimientos, métodos y estrategias que usara el grupo para conseguir el mismo objetivo en común, así mismo se refiere al trabajo en equipo como una táctica que el líder transmitirá a sus integrantes para que lo pongan en práctica y puedan conseguir su meta establecida. De la misma manera Driskell (2018) menciona que el trabajo en equipo son las funciones que mediante los aportes del equipo se convierte en los resultados del equipo, como la satisfacción del grupo y la eficacia.

Definición operacional

Para la medición de la variable de trabajo en equipo se efectuó la técnica de la encuesta, a través del cuestionario con una escala de Likert, destinado a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Para el estudio es de gran importancia la población de análisis, ante ello la población fue constituida por 35 colaboradores que trabajan en la entidad, debido a ello, se consideró una población finita, dado que se conoció el número de la población.

Ante lo dicho, Arias (2020), expreso que la población es un grupo finito o infinito de individuos con particularidades parecidas o comunes, la población finita es cuando se conoce la cantidad de personas que son parte de la

población, en cambio en la infinita es todo lo contrario, puesto que se desconoce el número de personas de la población.

Por otra parte, Taype y Rojas (2018), expusieron que la población es un conjunto de individuos donde se efectuara el estudio de investigación, y estas concuerdan en determinadas especificaciones.

3.3.2. Criterios de Selección

Inclusión

Para el estudio se tomó en consideración a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 Huarochirí, conformado por jefes de área y trabajadores.

Exclusión

Para el estudio se excluyó a los padres de familia y docentes que no laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí.

3.3.3. Muestra

Desde la postura de Hernández y Carpio (2019), indicaron que la muestra son subgrupos de individuos que forman parte de una población, hay procesos para llegar a tener la cantidad de elementos de la muestra, puesto que se da con lógica y formulas.

Ante lo mencionado la muestra que se aplicó fue de forma censal, por la cual fue efectuado en 35 colaboradores de la entidad pública. De tal manera, Ochoa (2018) indicó que una muestra censal es denominada cuando la población es limitada y representa a la totalidad de una población.

3.3.4. Unidad de análisis

Se tomaron como unidad de análisis al colaborador de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

El estudio se basó en la técnica de la encuesta, teniendo como fin obtener información para el desarrollo de la investigación.

Ante ello Salina et ál. (2020) indicó que la encuesta se origina según el estilo de vida, demográfica, socioeconómico y psicológicas, y a partir de ello se recoge y procesa los datos de la muestra estimada de la población.

Por otra parte, Nayak (2019), menciona que las preguntas que se utilizan en la encuesta son generalmente predeterminadas, dirigidas principalmente a extraer datos específicos de un grupo particular de personas con respecto a sus preferencias, opiniones y comportamiento, dependiendo del propósito de la encuesta.

3.4.2. Instrumento

Desde la posición de Hernández y Duana (2020), mencionaron que el instrumento es un recurso que ayuda a realizar una investigación, puesto que con la recolección de datos se obtendrá información útil.

El instrumento que se empleó fue el cuestionario, con una medición de escala de Likert, con ello se alcanzó medir actitudes y el grado de conformidad de los colaboradores.

Tabla 1

<i>Instrumento de recolección de información</i>		
Variable	Técnica	Instrumento
Comunicación interna	Encuesta	Cuestionario
Trabajo en equipo	Encuesta	Cuestionario

Validez

Para obtener la validez del instrumento de investigación, paso por docentes especializados, para ser aprobadas.

Según, Sürücü (2020), indico que la validez es la medición del instrumento que mide los comportamientos, calidad y entre otros que desea medir, para visualizar que tan bien el instrumento de medición hace su función.

Por otra parte, Arias (2020), menciona que la validez son los criterios validados por parte de expertos en base de estudios fundamentados, cuando hace mención a estudios fundamentados alude al grado en que una herramienta mide verdaderamente la variable que se quiere medir.

Tabla 2*Datos personales de los expertos*

Grado y nombre de expertos		
Experto 1	Dr.	Candia Menor Marco Antonio
Experto 2	Mg.	Edgard Francisco Cervantes Ramón
Experto 3	Dr.	Carlos Enrique Anderson Puyén

Tabla 3*Aprobación del instrumento*

Indicadores	Expertos						Promedio Total
	Dr. Candia Menor Marco Antonio		Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón		Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén		
	Var.1	Var.2	Var.1	Var.2	Var.1	Var.2	
Claridad	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Objetividad	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Pertinencia	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Actualidad	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Organización	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Suficiencia	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Intencionalidad	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Consistencia	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Coherencia	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Metodología	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%
Total	80%	80%	80%	81%	85%	85%	82%

En la tabla 3 se exhibe la aprobación del instrumento con un promedio de validación total de 82% lo cual indica una valoración excelente.

Confiabilidad

De acuerdo a McDonald (2019), la confiabilidad describe ampliamente el grado en que los resultados son reproducibles.

Por otro lado, Muñoz (2019), indico que la confiabilidad es la capacidad de ser racional. Si un instrumento arroja continuamente el mismo resultado, se podría decir que es confiable la medida, si se da menor o mayor grado, entonces toda la medida está dominada como un error, ante ello se podría decir que la confiabilidad es una estimación y no un dato.

Ante lo mencionado para la confiabilidad del cuestionario realizó primero una prueba piloto con 18 colaboradores, utilizando el programa SPSS, con el fin de medir el grado de fiabilidad del alfa de Cronbach para luego medir el grado de fiabilidad en su totalidad de colaboradores. El nivel de fiabilidad fue asignado según su escala de valoración del alfa de Cronbach que debe ser igual o superior a 0.70 dentro de la escala valorativa de 0 a 1.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de la variable comunicación interna y trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	36

La tabla 4 presenta una estimación de 0.949 de fiabilidad, de tal manera manifiesta que se encuentra en un nivel excelente según la tabla de medición Alfa del Cronbach (Anexo 3).

De igual forma, también se hizo la fiabilidad de la primera variable, comunicación interna

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la variable comunicación interna

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	18

La tabla 5 manifiesta que se obtuvo una fiabilidad de 0.915, ante ello demostrando que está en un nivel excelente según el nivel de medición del Alfa de Cronbach (Anexo 3), eso quiere decir que el cuestionario fue excelente para ser ejecutado.

Por último, se realizó la fiabilidad de la última variable, trabajo en equipo.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de la variable trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

La tabla 6 exhibe que se obtuvo una fiabilidad de 0.901, ante ellos probando que está en un nivel excelente según la escala de medición del Alfa de Cronbach (Anexo 3), eso quiere decir que el instrumento de medición fue excelente para ser aplicado.

3.5 Procedimientos

La investigación inicio con el planteamiento de las variables, con un enfoque cuantitativo, dado que se buscó relacionar la realidad objetiva entre ambas variables, seguidamente se planteó la problemática internacional, nacional y local que es la problemática identificada en la entidad pública, luego se fijó los objetivos generales y específicos, así mismo las hipótesis, luego se pasó a realizar el marco teórico, en cuanto a la validación del instrumento fue analizado por docentes especialistas del área de administración, luego de haber tenido la aprobación de validez se procedió aplicar la encuesta, y con la información recabada se trasladó a un Excel para ser organizada, luego se transfirió los datos al sistema SPSS para hacer la inferencia y la estadística descriptiva, con los resultados alcanzados se procedió a realizar la discusión, conclusiones y por ultimo las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Según, Imran (2020), el análisis descriptivo es el proceso y examinación del conjunto de datos, en la cual el análisis obtendrá la correlación entre las características de los datos examinados. De la misma manera, Sucasaire (2021), indico que el análisis descriptivo es elemental en toda investigación de enfoque cuantitativo, dado que esta representa el acercamiento y el comportamiento de las variables. Ante lo mencionado, para llegar analizar los datos recogidos, se

procesaron por el sistema SPSS, mediante ello se observó información más detallada, y está representada por figuras gráficas y tablas.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

De la siguiente manera Veiga et ál., (2018), mencionaron que el análisis inferencial provee herramientas que facilita la evaluación sistemática y eficaz de una muestra poblacional que se desea investigar y ante ello se puede efectuar conclusiones.

Así pues, luego de haber realizado un análisis descriptivo, se podrá aplicar una contrastación de datos cuantitativos, a través de la estadística inferencial, se contrastará las hipótesis, y utilizando una distribución de análisis no paramétricos, dado que estos son usados en variables que son tipo ordinal.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó respetando y no vulnerando los aspectos éticos, puesto que se utilizó los estándares de las normas APA, los autores de las informaciones recabadas fueron citados, además la encuesta se efectuó de manera imparcial, dado que no se cambió y falsifico ningún dato, también no se expuso los nombres de las personas encuestadas y se guardó reserva; así mismo la encuesta conto con el consentimiento de la entidad pública, con lo dicho el estudio se basó en los principios éticos de una investigación y ante ello se tomó en cuenta el principio de la autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

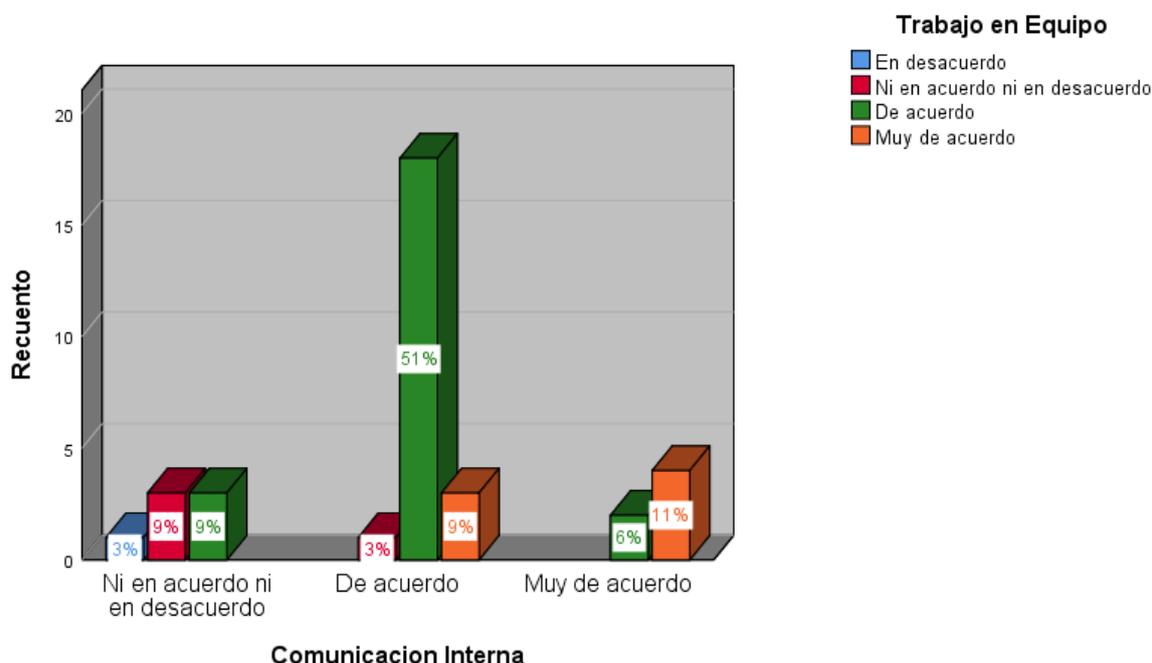
Tabla 7

Tabla cruzada de la comunicación interna y trabajo en equipo

			Trabajo en Equipo				Total
			Ni de acuerdo ni		De acuerdo	Muy de acuerdo	
			En desacuerdo	en desacuerdo			
Comunicación Interna	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	3	3	0	7
		% del total	2,9%	8,6%	8,6%	0,0%	20,0%
	De acuerdo	Recuento	0	1	18	3	22
		% del total	0,0%	2,9%	51,4%	8,6%	62,9%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	2	4	6
		% del total	0,0%	0,0%	5,7%	11,4%	17,1%
Total	Recuento	1	4	23	7	35	
	% del total	2,9%	11,4%	65,7%	20,0%	100,0%	

Figura 1

Tabla cruzada de la comunicación interna y trabajo en equipo



La tabla 7 y figura 1 exponen los resultados conseguidos tras haber efectuado el instrumento en los colaboradores de la entidad pública.

El 20% señalaron que están ni en acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación interna; a lo que un 2.9% detallaron estar en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 8.6% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 8.6% de acuerdo con el trabajo en equipo.

Por otra parte, el 62.9% de los colaboradores revelaron que están de acuerdo con la comunicación interna, de las cuales un 2.9% expresaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 51.4% de acuerdo, y un 8.6% muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

Además, el 17.1% de los colaboradores expresaron que están muy de acuerdo con la comunicación interna, de las cuales un 5.7% manifestaron que están de acuerdo con el trabajo en equipo y un 11.4% muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

Ante ello se estableció que del 100% de los colaboradores, cualquiera sea el nivel respecto a la comunicación interna, el 2.9% sostuvieron estar en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 11.4% que no está ni acuerdo ni en

desacuerdo con el trabajo en equipo, un 65.7% de acuerdo y el 20% muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

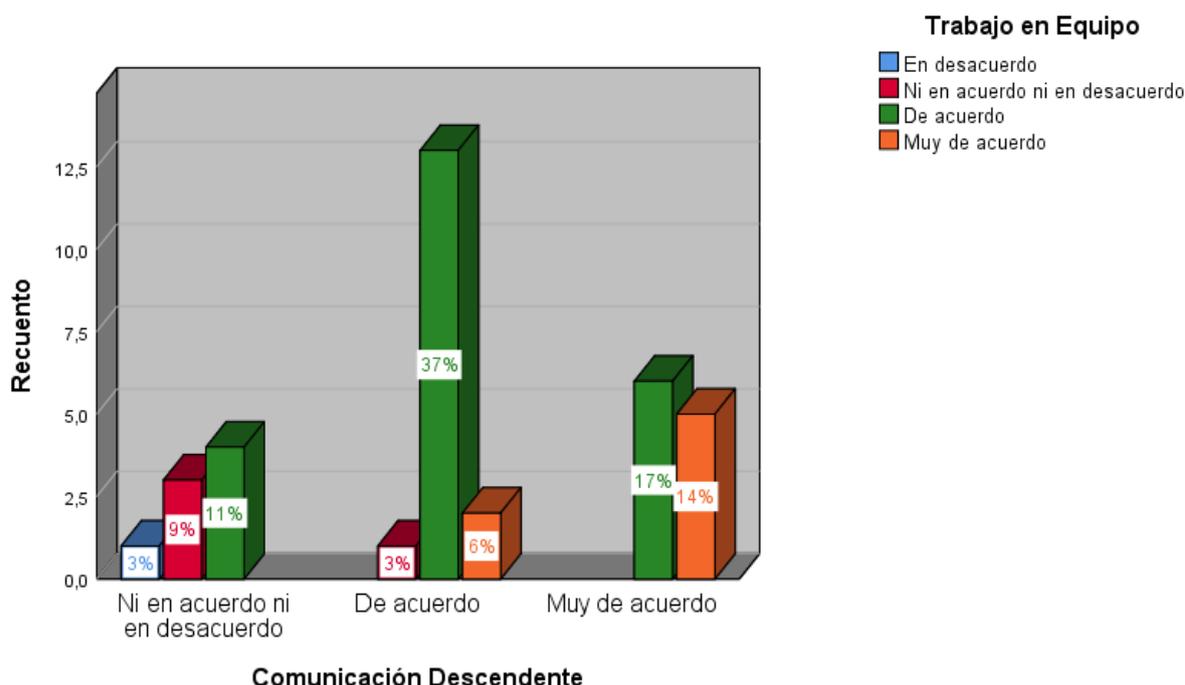
Tabla 8

Tabla cruzada de la comunicación descendente y trabajo en equipo

		Trabajo en Equipo				Total	
		En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni en De	De acuerdo	Muy de acuerdo		
Comunicación Descendente	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	3	4	0	8
		% del total	2,9%	8,6%	11,4%	0,0%	22,9%
	De acuerdo	Recuento	0	1	13	2	16
		% del total	0,0%	2,9%	37,1%	5,7%	45,7%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	6	5	11
		% del total	0,0%	0,0%	17,1%	14,3%	31,4%
Total		Recuento	1	4	23	7	35
		% del total	2,9%	11,4%	65,7%	20,0%	100,0%

Figura 2

Tabla cruzada de la comunicación descendente y trabajo en equipo



La tabla 8 y figura 2 exponen los resultados conseguidos:

El 22.9% indicaron que están ni en acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación descendente, a lo que un 2.9% señalaron que está en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 8.6% ni en acuerdo ni en desacuerdo y un 11.4% de acuerdo con el trabajo en equipo.

Por otro lado, un 45.7% señalaron que están de acuerdo con la comunicación descendente, de los cuales un 2.9% están ni en acuerdo ni en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 37.1% de acuerdo y un 5.7% muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

También el 31.4% expresaron que están muy de acuerdo con la comunicación descendente, de las cuales un 17.1% está de acuerdo y un 14.3% muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

En síntesis, del 100% de los colaboradores. Cualquiera sea el nivel en cuanto a la comunicación descendente, un 2.9% sostuvieron que están en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 11.4% manifestaron que están ni acuerdo ni en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 65.7% expresaron que están de acuerdo y un 20% que están muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

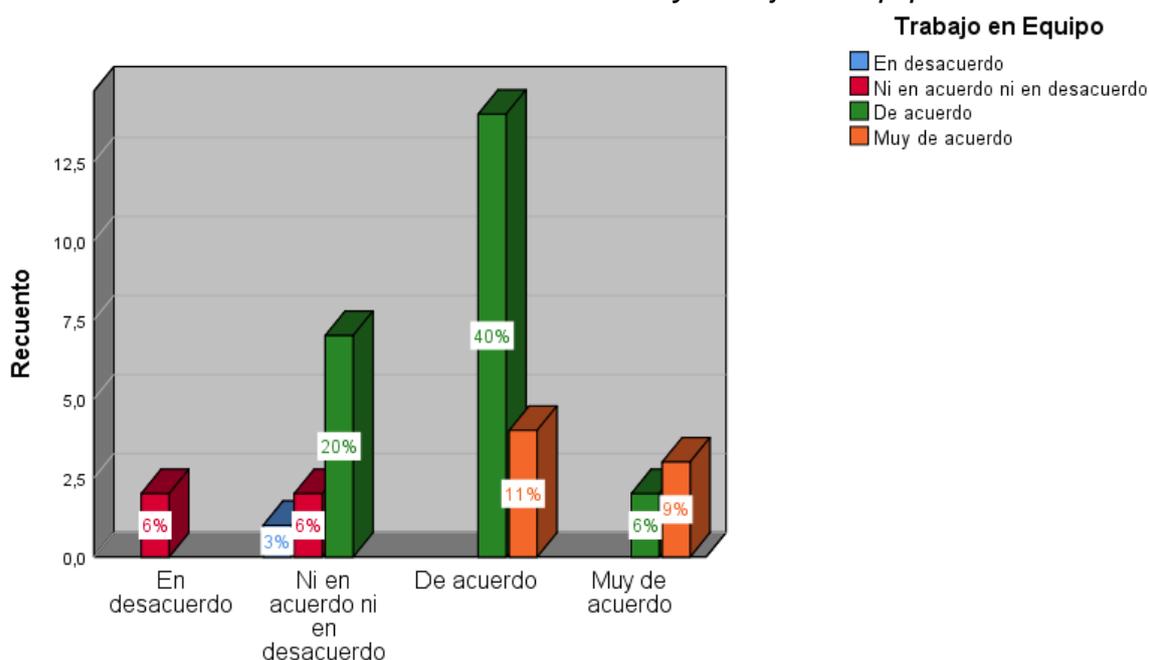
Tabla 9

Tabla cruzada de la comunicación ascendente y trabajo en Equipo

		Trabajo en Equipo				Total	
		Ni en acuerdo					
		En desacuerdo	ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo		
Comunicación Ascendente	En desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	0,0%	5,7%	0,0%	0,0%	5,7%
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	2	7	0	10
		% del total	2,9%	5,7%	20,0%	0,0%	28,6%
	De acuerdo	Recuento	0	0	14	4	18
		% del total	0,0%	0,0%	40,0%	11,4%	51,4%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	2	3	5
		% del total	0,0%	0,0%	5,7%	8,6%	14,3%
Total	Recuento	1	4	23	7	35	
	% del total	2,9%	11,4%	65,7%	20,0%	100,0%	

Figura 3

Tabla cruzada de la comunicación ascendente y trabajo en equipo



La tabla 9 y figura 3 exponen los resultados alcanzados:

El 5.7% revelaron que se encuentran en desacuerdo con la comunicación ascendente, en la que un 5.7% expresaron que están ni en acuerdo ni en desacuerdo con el trabajo.

También, un 28,6% revelaron que están ni en acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación ascendente, de las cuales un 2.9% están en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 5.75% detallaron que están ni en acuerdo ni en desacuerdo y un 20% expresaron que están de acuerdo con el trabajo en equipo.

Además, un 51.4% expresaron que están de acuerdo con la comunicación ascendente, de las cuales un 40% indicaron que están de acuerdo con el trabajo en equipo y un 11.4% revelaron que están muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

Por otra parte, un 14.3% manifestaron que están muy de acuerdo con la comunicación ascendente, de las cuales un 5.7% expresaron que están de acuerdo y un 8.6% indicaron que están muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

En síntesis, del 100% de los colaboradores. Cualquiera sea el nivel en cuanto a la comunicación ascendente, un 2.9% sostuvieron que están en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 11.4% expresaron que están ni en acuerdo ni en

desacuerdo con el trabajo en equipo, un 65.7% indicó que está de acuerdo y un 20% muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

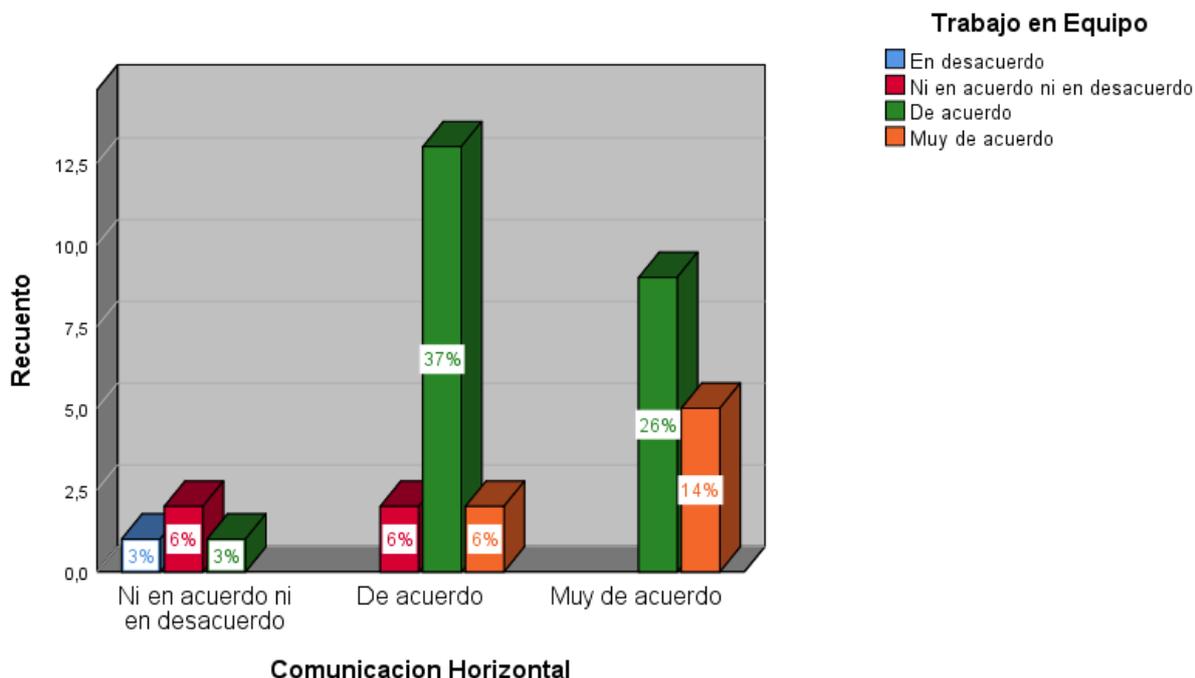
Tabla 10

Tabla cruzada de la comunicación horizontal y trabajo en equipo

		Trabajo en Equipo				Total	
		En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en	De acuerdo	Muy de acuerdo		
Comunicación Horizontal	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	2	1	0	4
		% del total	2,9%	5,7%	2,9%	0,0%	11,4%
	De acuerdo	Recuento	0	2	13	2	17
		% del total	0,0%	5,7%	37,1%	5,7%	48,6%
	Muy de acuerdo	Recuento	0	0	9	5	14
	% del total	0,0%	0,0%	25,7%	14,3%	40,0%	
Total		Recuento	1	4	23	7	35
		% del total	2,9%	11,4%	65,7%	20,0%	100,0%

Figura 4

Tabla cruzada de la comunicación horizontal y trabajo en equipo



La tabla 10 y figura 4 exponen los resultados alcanzados:

El 11.4%, expresaron que están ni en acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación horizontal, de las cuales un 2.9% manifestaron estar en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 5.7% indicaron estar ni acuerdo ni en desacuerdo y un 2.9% detallaron que están de acuerdo con el trabajo en equipo.

Por otro lado, el 48.6% manifestaron que están de acuerdo con la comunicación horizontal, de las cuales un 5.7% expresaron que están ni en acuerdo ni en desacuerdo con el trabajo en equipo, un 37.1% señalaron que están de acuerdo y un 5.7% afirmaron que están muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

Además, el 40% de los colaboradores señalaron que se encuentran muy de acuerdo con la comunicación horizontal, de las cuales un 25.7% indicaron que están de acuerdo y un 14.3% indicaron que están muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

En síntesis, del 100% de los colaboradores. Cualquiera sea el nivel en cuanto a la comunicación horizontal, el 2.9% expresaron estar en desacuerdo con el trabajo en equipo, el 11.4% afirmaron que están ni en acuerdo ni en desacuerdo

con el trabajo en equipo, el 65.7% indicaron que están de acuerdo y un 20% sostuvo que está muy de acuerdo con el trabajo en equipo.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.3. Prueba de normalidad

Determinación de hipótesis para la prueba de normalidad

- H_0 : La distribución de los datos de la muestra es normal
- H_1 : La distribución de los datos de la muestra no son normales

Condiciones para determinar decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 11

Prueba de normalidad de las variables comunicación interna y trabajo en equipo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación Interna	,318	35	,000	,773	35	,000
Trabajo en Equipo	,340	35	,000	,769	35	,000

La tabla 11 argumenta las estimaciones alcanzados de la prueba de normalidad. Al ser la población inferior a 50 elementos se utilizó el estadístico Shapiro-Wilk, con un valor de Sig 0,000 inferior a 0,05, de tal manera rechazando la H_0 y aceptando la H_1 , por consiguiente, las distribuciones de los datos no son normales. Por consecuencia, para contrastar la hipótesis se utilizó el estadístico de Rho de Spearman.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

Planteamiento de hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo
- H_1 : Existe relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo

Condiciones para tomar decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 12

Demostración de hipótesis correlacional entre la comunicación interna y trabajo en equipo

			Comunicación Interna	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Comunicación Interna	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La tabla 12 manifiesta un Rho de Spearman de 0.650, esto significa que tiene una correlación positiva considerable (Anexo 4), además la correlación es significativa en el nivel del 0,01. Además, el valor de Sig. fue 0,000 inferior 0.05, por efecto se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , ante ello expresando que hay relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo.

Primera hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo
- H_1 : Existe relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo

Condiciones para tomar decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 13

Demostración de hipótesis correlacional entre la comunicación descendente y trabajo en equipo

			Comunicación Descendente	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Comunicación Descendente	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La tabla 13 evidencia un Rho de Spearman de 0,588, revelando una correlación positiva considerable (Anexo 4), es decir que la correlación es significativa en el nivel del 0,01. Además, el valor de Sig. fue 0,000 inferior a 0.05, por efecto se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , ante ello evidenciando que hay relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo.

Segunda hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis específica

- H₀: No existe relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo
- H₁: Existe relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo

Condiciones para tomar decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H₀

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H₀

Tabla 14

Demostración de hipótesis correlacional entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo

		Comunicación Ascendente	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Comunicación Ascendente	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35
	Trabajo en Equipo	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

La tabla 14 demuestra un Rho de Spearman de 0,648, exhibiendo una correlación positiva considerable (Anexo 4), es decir que la correlación es significativa en el nivel del 0,01. Además, el valor de Sig. fue de 0,000 inferior a 0,05, por efecto se aceptó la H₁ y se rechazó la H₀, ante ello, demostrando que hay relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo.

Tercera hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis específica

- H₀: No Existe relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo
- H₁: Existe relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo

Condiciones para tomar decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H₀

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H₀

Tabla 15

Demostración de hipótesis correlacional entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo

			Comunicación Horizontal	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Comunicación Horizontal	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

La tabla 15 presenta un Rho de Spearman de 0,529, revelando una correlación positiva considerable (Anexo 4), es decir que la correlación es significativa en el nivel del 0,01, además el valor de Sig. fue 0,001 inferior a 0.05, por consecuencia se rechazó la H₀ y se aceptó la H₁, ante ello, demostrando que hay relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se exhibe la contrastación de los resultados obtenidos con estudios de otros autores.

Conforme al objetivo general, determinar la relación de la comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad De Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, a través de los resultados alcanzados, en la tabla 12 se asignó una correlación positiva considerable, con un Rho de Spearman de 0,650, y un valor de Sig. 0.000 inferior a 0.05, por consecuencia se aceptó la H_1 y se rechazó H_0 , de tal manera manifestando que hay una relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo. Este resultado se comparó con la tesis elaborada por Moscoso (2020), la cual tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión por procesos y la comunicación interna en la empresa Angaman S.A.C. Los Olivos 2020, la cual tuvo una correlación de Rho de Spearman $r=0.632$, la cual es considerada como correlación positiva considerable. Tras lo dicho y los datos obtenidos se asevera que la comunicación interna tiene relación con el trabajo en equipo, por otra parte, las dos investigaciones coinciden por obtener el mismo nivel de correlación del Rho de Spearman. Así mismo, Sharbaji (2021), revelo que la comunicación interna es beneficiosa para mejorar las relaciones con los empleados de la empresa, el comportamiento y el clima organizacional.

En cuanto, al primer objetivo específico determinar la relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, los resultados conseguidos en la tabla 13, otorgo una correlación positiva considerable con una valoración de Rho de Spearman de 0.588, y una Sig. de 0.000 inferior a 0.05, por consecuencia aceptó H_1 y se rechazó H_0 , de tal manera indicando que hay relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo, esta información fue cotejada con Romani y Ferrer (2018), la cual tuvo como fin relacionar el trabajo en equipo y productividad del personal de enfermería del centro médico de Ventanilla; el estudio tuvo un Rho de Spearman de $Rho=0.500$, lo que indico que tiene una correlación positiva media, de tal forma exhibiendo que el trabajo en equipo se relaciona de manera óptima a la satisfacción laboral, con lo referido se consolida que hay una correlación positiva

entre las variables comunicación ascendente y trabajo en equipo, por ello la comunicación descendente correcta ayuda a un mejor desenvolvimiento a la organización, no obstante, hay discrepancia en el nivel de correlación, dado que este estudio manifiesta una correlación positiva considerable, entre tanto la investigación de Romani y Ferrer, indica una correlación positiva media, precisamente para Pitre et ál., (2019), mencionaron que este tipo de comunicación descendente proviene de las personas más responsable, de tal manera proporcionando a los trabajadores informaciones precisas y valiosas para el desarrollo adecuado de las funciones.

Respecto al objetivo dos determinar la relación entre la comunicación ascendente y trabajo en Equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, la tabla 14 indico una correlación positiva considerable, con un Rho de Spearman de 0,648, y una Sig. de 0.000 inferior 0.05, por consecuencia aceptó H_1 y se rechazó H_0 , por lo que la valoración indico que hay relación entre ambas variables; esta investigación se contrasta con la investigación de Carrasco (2018), la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y trabajo en equipo, donde tuvo un rango de correlación positiva considerable con un valor Rho de Spearman de 0,772, de tal forma mostrando que hay correlación entra las dos variables, con lo dicho, se deduce que hay una relación positiva entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo, además la investigación indico una correlación positiva considerable, entre tanto el estudio de Carrasco también indico una correlación positiva considerable de tal manera que se coincide entre ambas investigaciones. Así mismo, Papic (2019) indico que la comunicación ascendente son las reacciones de los colaboradores que vuelven a las áreas superiores, por ende, se puede realizar una gestión eficiente diciendo que no hacer y qué hacer, dependiendo de lo que se ha entendido de las áreas menores.

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo determinar la relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, la tabla 15 muestra una correlación positiva considerable, con un Rho de Spearman de 0,529 y una Sig. de 0,001 inferior a 0.05, en consecuencia se rechazó la H_0 y aceptó la H_1 , este resultado exhibe que hay un correlación entre las dos variables, esta

información es contrastada con los estudios de Aguilar (2022), la cual tuvo como objetivo determinar la correlación entre el trabajo en equipo y la gestión por resultados en la Red de Salud Ayacucho Norte, donde tuvo un rango de correlación positiva muy fuerte con una valoración Rho de 0,835, de tal forma manifestando que hay correlación entre las dos variables. Con lo dicho se deduce que hay relación positiva entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo, además el estudio indico un nivel de correlación positiva considerable, entre tanto la investigación de Aguilar indico una correlación positiva muy fuerte de tal manera manifestando una discrepancia. Para ello, Matienzo (2020) revelo que la comunicación horizontal permite una mayor interacción entre los individuos, favoreciendo al intercambio de informaciones de manera rápida, y superando los tiempos de coordinación sobre los temas de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Según los objetivos establecido en la investigación se concluye que:

Primera. En cuanto al objetivo general determinar la relación de la comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad De Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, se estableció que existe correlación positiva entre la comunicación interna y trabajo en equipo, con un de Rho de Spearman de 0.650 y una Sig. 0,000. Lo que indica que hay relación directa entre la comunicación interna y trabajo en equipo. En conclusión, si se maneja eficazmente la comunicación interna; a través de la transmisión adecuada de información mediante los medios de comunicación que emplean, mejora el trabajo en equipo entre los colaboradores.

Segunda. Teniendo como primer objetivo específico determinar la relación entre la comunicación descendente y trabajo en equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, se concretó que existe correlación positiva considerable entre la comunicación descendente y trabajo en equipo con un Rho de Spearman de 0,588 y una Sig. 0,000. Lo que expresa que hay relación directa entre la comunicación descendente y trabajo en equipo. En conclusión, si se realiza adecuadamente la comunicación descendente, mediante la instrucción clara y precisa del jefe al momento compartir ideas e indicaciones, se dará un mejor desenvolvimiento en el trabajo en equipo de los colaboradores.

Tercera. Teniendo como tercer objetivo específico determinar la relación entre la comunicación ascendente y trabajo en Equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022, Se mostró que existe correlación positiva considerable entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo con un Rho de Spearman de 0,648 y una Sig. 0,000. Lo que significa que tiene relación entre la comunicación ascendente y trabajo en equipo. En conclusión, si se desarrolla de una manera eficiente y asertiva la comunicación ascendente, por medio de la confianza de empleado a jefe, dando a conocer lo que realmente sucede en el día, se logra mejores desempeños en el trabajo en equipo.

Cuarto. En cuanto al último objetivo específico determinar la relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022. Se señaló que hay una correlación positiva considerable entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo con un Rho de Spearman de 0,529 y una Sig. 0,001. Lo que refleja que hay relación entre la comunicación horizontal y trabajo en equipo. En conclusión, si hay una constante comunicación horizontal, a través de la dinámica continua entre colaboradores, las buenas relaciones, y facilidad de solucionar problemáticas que se acontecen, se logra que el trabajo en equipo alcance un mejor rendimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Según los resultados alcanzados se establece las siguientes recomendaciones:

Primera. Se propone a la dirección de la entidad pública, utilizar diversos medios, tanto orales como escritos de una manera clara, asertiva, y fluida hacia los colaboradores para que puedan tener conocimiento pleno de las indicaciones que la administración formula; lo que permitirá alcanzar los objetivos en los tiempos establecidos, debido a que una buena comunicación interna disminuye los malos entendidos y retrasos en las funciones laborales.

Segunda. Se sugiere al área de gestión pedagógica, realizar reuniones continuas para dar a conocer las directivas emitidas y así se brinde una explicación clara, para la realización correcta de los planes, de tal manera que los especialistas transmitan de una manera correcta las modificaciones o cambios que puedan existir respecto a los planes y requerimientos, según lo establecidos en las normas y directivas.

Segunda. Se recomienda al área de personal, brindar talleres de desarrollo personal y trabajo en equipo con la finalidad de mejorar las diversas modalidades de comunicación sean estas descendentes, ascendentes y horizontales, con la finalidad de mejorar la comunicación en la institución.

cuarto. Se recomienda al área de personal incentivar a los trabajadores a usar los diversos medios digitales, que hoy facilita la tecnología, con la finalidad de mejorar la comunicación horizontal entre los colaboradores de la entidad.

REFERENCIAS

- Adum, S. D. F., Quintuña, M. D. L. Á. L., & Auz, M. L. N. (2020). Medios de comunicación interna como estrategia para fomentar el comportamiento de ciudadanía organizacional. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 7(4), 15-34.
- Aguilar, L. (2022). Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022 [Tesis para optar el grado de bachiller, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/rbaql>
- Alanis, N. I. T., & Abreu, J. L. (2018). Análisis de la Problemática del Trabajo en Equipo en México. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 13(1), 1–13.
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. [Nota académica]. <https://n9.cl/2wesx>
- Alvarez, S. (2021). *Comunicación Interna Y Productividad Del Personal Administrativo Del Instituto Nacional De Oftalmología* [Tesis de pregrado]. Universidad Inca Garcilaso De La Vega.
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Proyecto de tesis: guía para la elaboración. Editorial Agogocursos. <https://n9.cl/5i3177>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y. & Frassati, G. (2019). Motivación Laboral Y Trabajo En Equipo En Sector Público De Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <https://n9.cl/vbz84>
- Carrasco Campos, E. (2018) *Motivación Laboral Y Trabajo En Equipo En El Personal Administrativo De La Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/o9f2z>
- Castro Morales, Y.V. (2018) *La comunicación efectiva y su efecto en el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A., sede Trujillo, año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/lxk0t>

- Chamba Rueda, L., Gómez, Á. H., & Pardo-Cueva, M. (2018). La comunicación como agente dinamizador de los factores de calidad empresarial. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 16(23), 257-269. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-comunicación-como-agente-dinamizador-de-los/docview/2194005557/se-2>
- Chavez, R. R. M. (2019). Análisis de la situación actual de la metodología para proyectos de servicios tecnológicos. Caso CIATEQ, AC.
- Contreras Delgado, O. E., & Garibay Rendón, N. G. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70.
- Cruz Petit, B., & Córdova Liverpool, R. (2018). Grupos de trabajo, grupos focales y efectividad grupal en los procesos de autoestudio y mejora continua de la IES. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 20(1/2), 51–68.
- Cruz, E. Y. E., & Jácome, K. T. Y. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. *Espacios*, 39(24), 1- 20. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>
- Damián Foronda, J ., Castillo Saavedra, E ., Reyes Alfaro, C., Salas Sánchez, R., & Ayala Jara, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624-632. <https://n9.cl/z6cb7>
- Diaz Malambo, L.M. y Padilla Buitrago, E. (2019) *Nivel De Asertividad De La Gestión Relacionado Con La Adaptación Al Entorno Organizacional De La Fundación Miller IPS Centro De Atención En Drogadicción CAD* [Tesis de pregrado, Universidad de Cundinamarca]. <https://n9.cl/ic8k4>
- Driskell, JE, Salas, E. y Driskell, T. (2018). Fundamentals of teamwork and collaboration. *American psychologist*, 73 (4), 334–34. <https://psycnet.apa.org/record/2018-23205-004>

- Escalante Sandoval, B.V. (2018) *La comunicación organizacional y la administración de equipos de trabajo de la empresa Fractalia Perú S.A., Lima - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad de Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/rmrus>
- Ferreira Canales, G. P. C. (2021). *La comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Gerencia de Servicios Sociales y Locales de la Municipalidad Distrital de Pocolay Año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad privada de Tacna]. <https://n9.cl/pijxh>
- Fu, L., Wang, A. Z., & Danescu-Niculescu-Mizil, C. (2020). Confidence Boost in Dyadic Online Teamwork: An Individual-Focused Perspective. *Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media*, 14(1), 197-208. <https://doi.org/10.1609/icwsm.v14i1.7291>
- Guerrero Alvarado, M., Sotelo González, J., & Cabezuelo Lorenzo, F. (2022). La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional. *ADResearch ESIC: International Journal of Communication Research*, 27, 54–69. <https://doi.org/10.7263/adresic-27-206>
- Haider, S., Ahmed, M., Anwer, S., Aslam, M., & Asadullah, M. A. (2019). Effect of Relational Coordination on Employee Turnover Intentions Through Job Satisfaction: Using Structural Equations and Monte Carlo Simulation. *ESIC Market. Economic & Business Journal*, 50(1), 43–42. <https://doi.org/10.7200/esicm.162.0501.1e>
- Herrera, R. (2021). *Liderazgo Transformacional y Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira* [Tesis de pregrado]. Universidad Minuto de Dios.
- Hernández Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79.

- Imran, S. Ahmad and D. H. Kim, (2020). "Quantum GIS Based Descriptive and Predictive Data Analysis for Effective Planning of Waste Management," in *IEEE Access*, vol. 8, pp. 46193-46205, 2020, doi: 10.1109/ACCESS.2020.2979015.
- Khasawneh, M (2021). The Degree of Practicing Effective Communication Skills among Teachers of Learning Disabilities in English Language from their Point of View. *Verkenning* , 2 (2), 1-9. <https://n9.cl/upp0i>
- Larrea, S. A. R., Mejía, M. L. F., & Arriola, N. Z. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170.
- López Meneses, E., Cobos-Sanchiz, D., Martín-Padilla, A. H., Molina-García, L., & Jaén-Martínez, A. (2018). Experiencias pedagógicas e innovación educativa. Editorial Octaedro.
- Maisy, M. (2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital humano*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. <https://n9.cl/vvemj>
- Manzano Sanz, F. (2020). Conjunción coordinada: el significado del carácter interdisciplinario en la actuación del servicio de prevención. *Capital Humano*, 355, 185–188.
- Martínez Uribe, P., Cassaretto Bardales, M., & Tavera Palomino, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana 1. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI18-1.vpcl>
- Martono, S., Khoiruddin, M., Wijayanto, A., Ridloah, S., Wulansari, N. A., & Udin, U. (2020). Increasing Teamwork, Organizational Commitment and Effectiveness through the Implementation of Collaborative Resolution. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 427–437. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.427>

- Matienzo López, R. (2020). Uso y potencialidades de las redes sociales y servicios de mensajería instantánea entre profesores universitarios de Sucre. *Revista Aportes de la Comunicación y la Cultura*, (28), 65-75. <https://n9.cl/2kmgj>
- McDonald, N., Schoenebeck, S. y Forte, A. (2019). Reliability and inter-rater reliability in qualitative research: norms and guidelines for the practice of CSCW y HCI. *ACM Proceedings on Human-Computer Interaction*, 3 (CSCW), 1-23.
- Mayo, A (2020). Teamwork in a pandemic: insights from management research. *BMJ Leader*,2(2), 1-4. <https://n9.cl/xrwf8>
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
- Morgan O. (2019). How decision makers can use quantitative approaches to guide outbreak reponses. *Phil. Trans. R. Soc. B* 374: 20180365. <http://dx.doi.org/10.1098/rstb.2018.0365>
- Moscoso Sánchez, G. (2020) *La gestión por procesos y la comunicación interna en la empresa Angaman S.A.C. Los Olivos 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/6yg35>
- Nayak, M. S. D. P., & Narayan, K. A. (2019). Strengths and weaknesses of online surveys. *Technology*, 6(7), 0837-2405053138.
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity And Reliability In Quantitative Research. *Business & Management studies: an international journal*, 8 (3),26942726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.15408>. <https://doi.org/10.1037/amp0000241>
- Spadaro, Julian. (2022). Teoría de las relaciones humanas (Elton Mayo): todo lo que necesitas saber. *Ensamble de Ideas*. <https://n9.cl/3aezn>
- Ochoa Parco, C. I. (2018) *La gestión organizacional y desarrollo empresarial en la empresa consorcio constructor M&M, Villa El Salvador-2017* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://n9.cl/fksn8>

- Papic Domínguez, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 10(1), 63-83. <https://dx.doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>
- Previato, G. F., & Antoniassi, V. D. (2018) Communication in the dialogical perspective of collaborative interprofessional practice in Primary Health Care. *Scielo.*, 22(2), 1535-1547. <https://n9.cl/9kg6k>.
- Pintos Artigas, M. E., & Martínez Sagasta, F. (2018). Trabajo en equipo: de la teoría a la cultura institucional. *Cuadernos De Investigación Educativa*, 1(8), 29 - 39. <https://doi.org/10.18861/cied.2001.1.8.2770>
- Prieto Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133–142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quezada Rodríguez, M., Torres Palacios, M., Quevedo Barros, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. 1(3), 748-778. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Quiroga Rey, L. (2021). La comunicación interna en las organizaciones. El papel de las personas directivas. *Especial Directivos*, 1804, 85–89
- Quispe, T. Y., & Villalta, L. Z. B. (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. *IGOBERNANZA*, 3(12), 107-120.
- Remedios, P. R., Mangano-Molero, F., & Nicolás, A. L. (2019). Prospectiva a nivel profesional desde miradas emprendedoras. construcción de escenarios posibles como factor de competitividad. *Revista Estrategia Organizacional*, 8(1) doi:<https://doi.org/10.22490/25392786.3174>
- Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778.

- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
- Sharbaji, Y. (2021). *Role and impact of internal communication between employees within an organization in the age of digital communication* [Doctoral thesis, University, Tallinn of Technology]. <https://n9.cl/fdfcj>
- Solf Zárate, A. (2021). Trabajo De Equipo en Las Organizaciones. Tres Intervenciones. *Avances En Psicología*, 29(2), 195–208. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2021.v29n2.2406>
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171.
- Sucasaire Pilco, J. (2021). Estadística descriptiva para trabajos de investigación: presentación e interpretación de los resultados.
- Taípe Soto, R., & Rojas Paytan, G. (2018). *Los Sistemas Contables De Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Distrito De Huancavelica Periodo 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://n9.cl/mdcrt>
- Temizhan, E., Mirtagioglu, H. y Mendes, M. (2022). Which Correlation Coefficient Should Be Used for Investigating Relations between Quantitative Variables?. *American Academic Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences*, 85 (1), 265-277.
- Valenzuela, F. (2022). Cómo gestionar recursos humanos con la pirámide de Maslow. *Factorial*. <https://factorialhr.es/blog/piramide-maslow-rrhh/>
- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología (Santiago)*, 30(1), 1–17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Veiga, N., Otero, L., & Torres, J. (2020). Reflections on the use of inferential statistics in data analysis during a didactic research. *InterCambios*.

Dilemmas and transitions of Higher Education, 7, 94-106.
<https://n9.cl/wp1ce>

Véliz Gonzáles, B. J. (2018). *Plan de comunicación interna para fortalecer el clima laboral en la agrícola Buenos Aires del cantón Valencia* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Comunicación Social.).

Verčič, AT, Ćorić, DS y Vokić, NP (2021). Measurement of satisfaction with internal communication: validation of the satisfaction questionnaire with internal communication. *Corporate Communications: An International Journal*, 26 (3), 589-604.

Villalobos, A. (2018). Instrumento para evaluar la comunicación interna en las micro y pequeñas empresas, caso zona Bajío-México. *Revista Upgto Management Review*, 3(2), 101-107. <https://bit.ly/3ISTsmA>

Zarate Gómez, V. y Sánchez Leyva, J. L. (2021). Comunicación organizacional en las empresas del sur de Veracruz en tiempos de COVID-19. *UVserva*, (12), 186–205. <https://doi.org/10.25009/uvs.vi12.2801>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Comunicación interna	Según, Villalobos (2018), indico que la comunicación interna es el flujo de mensajes, que se producen y circulan dentro de toda la empresa, además la gerencia general es quien se encarga de organizar e impulsar los flujos de información por los canales de información interna.	Para realizar la medición de la variable de comunicación interna se efectuó la técnica de la encuesta, a través del cuestionario con una escala de Likert, destinado a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí.	Comunicación descendente	Retroalimentación	1,2	Ordinal Tipo: Escala de Likert 1. Muy En Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni En Acuerdo Ni En Desacuerdo 4. De Acuerdo 5. Muy De Acuerdo
				Lenguaje apropiado	3,4	
				Liderazgo	5,6	
				Información a superiores	7,8	
			Comunicación ascendente	Comunicación asertiva	9,10	
				Comunicación formal	11,12	
				Compañerismo	13,14	
				Disolución de rumores	15,16	
Comunicación horizontal	Interacción	17,18				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Trabajo en equipo	De acuerdo, Ciro (2020), definió al trabajo en equipo como el conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos, competencias; para la realización eficaz de tareas establecidas por la corporación. Dicho de otro modo, es importante que cada integrante del equipo de trabajo, aporte con cada competencia que posee, y así mismo tenga la misma línea de pensamiento, objetivos y metas; para el cumplimiento de labores con éxito.	Para realizar la medición de la variable de trabajo en equipo se efectuó la técnica de la encuesta, a través del cuestionario con una escala de Likert, destinado a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí.	confianza	Libertad de expresión	19,20	Tipo: Escala de Likert Ordinal 1. Muy En Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni En Acuerdo Ni En Desacuerdo 4. De Acuerdo 5. Muy De Acuerdo
				Conducta	21,22	
				Respeto	23,24	
			Compromiso	Responsabilidad	25,26	
				Cooperación	27,28	
			Coordinación	Dedicación	29,30	
				Dominio de idea organización	31,32 33,34	
Incorporación	35,36					

Anexo 2. instrumento

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables: La comunicación interna y trabajo en equipo. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de

conformidad marco con una x el casillero: estoy de acuerdo

no estoy de acuerdo

INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

V1. COMUNICACIÓN INTERNA				OPCIÓN DE RESPUESTA				
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Comunicación descendente	Retroalimentación	1	Las sugerencias y comentarios que hace el jefe respecto al desenvolvimiento laboral, se toma en cuenta					
		2	Los jefes refuerzan los conocimientos mediante capacitaciones					
	Lenguaje	3	Según la estructura jerárquica de la entidad, el jefe emplea un lenguaje adecuado que permite entender de una manera clara lo que requiere					

	apropiado	4	El jefe brinda información clara y correcta sobre las actividades a realizar					
	Liderazgo	5	Las informaciones relacionadas con sus funciones laborales, lo recibe a través del jefe inmediato					
		6	La información que viene del jefe inmediato es creíble y seguro					
Comunicación ascendente	Información a superiores	7	El jefe presta atención cuando se comunica temas relacionado al trabajo					
		8	Las informaciones que compete al área o entidad se da a conocer en el mismo momento					
	Comunicación asertiva	9	Los triunfos y resultados que se tienen con la realización de las funciones laborales se da a conocer al jefe					
		10	Existe comunicación empática con los jefes					
	Comunicación formal	11	En el área de trabajo realizan reclamos de manera formal					
		12	Se reportan al jefe inmediato sugerencias de manera formal para mejorar el área de trabajo					
Comunicación horizontal	compañerismo	13	Existe comunicación fluida con los compañeros de área					
		14	La comunicación entre colaboradores permite tener un mejor desenvolvimiento dentro y fuera de la entidad					
	Disolución de rumores	15	La comunicación de forma efectiva permite llevar buenas relaciones con los compañeros de trabajo					
		16	Los compañeros del área respetan las opiniones y comentarios					
	Interacción	17	El dialogo entre los compañeros del mismo nivel jerárquico es activo y frecuente					
		18	Los mensajes que se transmiten entre compañeros del mismo nivel por correos o llamadas, llegan con facilidad					

V1. TRABAJO EN EQUIPO				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
confianza	Libertad de expresión	19	El jefe ejecuta reuniones con el equipo con el fin de atender las propuestas de los trabajadores					
		20	Son tomado en cuenta las opiniones de los trabajadores de baja jerarquía para la mejora de la gestión de la entidad					
	Conducta	21	Cuando hay comunicación directa con el jefe existe franqueza plena					
		22	En el equipo hay personas cuya relación requiere mejoras					
	Respeto	23	El líder de la entidad promueve el respeto					
		24	El trato de los jefes superiores hace sentir a gusto a los trabajadores					

Compromiso	Responsabilidad	25	Las funciones establecidas al trabajador son tomadas con responsabilidad					
		26	Los tiempos establecidos para la realización de algunas funciones laborales son cumplidas					
	cooperación	27	El jefe busca la participación y cooperación recíproca entre todos los trabajadores					
		28	Existe la facilidad de trabajar con personas de puntos de vista diferente					
	Dedicación	29	Los miembros de la entidad están comprometidos con las tareas encomendadas					
		30	Existe productividad cuando se realiza las labores con empeño					
Coordinación	Dominio de idea	31	El jefe transmite de manera idónea el objetivo y meta del equipo de trabajo					
		32	Los colaboradores demuestran dominio de sus labores funcionales					
	Organización	33	La dirección coordina constantemente con las áreas de la entidad					
		34	Los integrantes del área saben cuáles son las responsabilidades de cada uno					
	Incorporación	35	En las reuniones toman decisiones entre todos					
		36	En las reuniones generales cuando existen desacuerdo con la opinión de algunos compañeros se busca darle solución					

Anexo 3. Nivel de Medición de Alfa de Cronbach

Nivel de Medición de Alfa de Cronbach

Rangos	Nivel
Alfa de Cronbach > 0.9	Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	Pobre
Alfa de Cronbach > 0.5	Inaceptable

Fuente: adaptado Tupanta, Duque y Mena (2017)

Anexo 4. Nivel de decisión del Rho de Spearman

Nivel de decisión del Rho de Spearman

Rango de decisión del Rho de Spearman	
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: adaptado Cabrejos (2021)

Anexo 5. Validez del instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CANDIA MENOR MARCO ANTONIO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Dr. en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Gonzales Vicuña, Deysi Graciela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			

07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

I. PINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

II. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 19 de septiembre del 20



Handwritten signature on a blue sticky note, placed over a dashed line.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. CANDIA MENOR MARCO ANTONIO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: D. en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Gonzales Vicuña, Deysi Graciela

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			

10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 19 de septiembre del 2022



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **Gonzales Vicuña, Deysi Graciela**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			

10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓ I			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

80 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Mg. Edgard Francisco Cervantes
Ramón DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **Gonzales Vicuña, Deysi Graciela**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			

08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

81 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Mg. Edgard Francisco
Cervantes Ramón
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **Gonzales Vicuña, Deysi Graciela**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				
23				
24				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

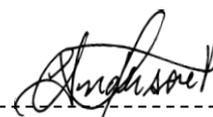
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

85%

Ate, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Firma de experto informante
DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración.
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Gonzales Vicuña, Deysi Graciela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

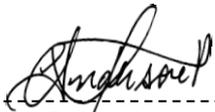
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85%

Ate, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Firma de experto informante
DNI N° 16498130

Anexo 6: Carta de autorización de la empresa

ANEXO 6 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20154768859
Unidad De Gestión Educativa Local Nro.15 Huarochiri	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Mary Luz Magallanes Rodríguez	DNI: 45446640

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad Educativa Local N°15 Huarochiri, Matucana 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Deysi Graciela Gonzales Vicuña	DNI: 73774215

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor(a) del estudio.

Lugar y Fecha: Matucana, 28 de abril del 2022

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7: Matriz de datos

	TRABAJO EN EQUIPO																		COMUNICACIÓN INTERNA																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
E1	4	2	4	3	1	3	2	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	2	3	4	3	4	3	5	4	4	2	3	5	3	3	4	5	4	4	
E2	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	
E3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4		
E4	4	2	2	4	1	2	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4		
E5	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	1	3	5	5	5	3	3	2	3	4	3	2	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3	5	3		
E6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4		
E7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	
E8	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	5	3	5	5	3	3	
E9	5	3	5	4	3	4	3	4	1	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
E10	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E11	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
E12	2	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	2	2	5	3	5	5	4	4	5	2	4	5	3	4	3	4	4	5	
E13	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	2	4	4	
E14	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
E15	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E17	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	2	5	5	2	3	3	1	2	2	4	1	2	4	4	1	1	5	4	1	2	1	5	2	2	
E18	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	
E19	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
E20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	
E21	4	2	4	4	5	5	3	2	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5	3	4	4	2	5	3	4	3	3	4	4	1	3	4	3	4	4	3	
E22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
E23	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	4	
E24	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	
E25	5	2	3	3	2	4	5	1	3	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3
E26	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	
E27	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	2	
E28	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	2	
E29	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E30	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
E31	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
E32	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
E33	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4
E34	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E35	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4

Anexo 8: Turniting

feedback studio DEYSI GRACIELA GONZALES VICUÑA | Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad de G... ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

² FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores
en la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochiri,
Matucana 2022

Navigation icons: Home, Search, 22, Filter, Download, Info



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local N°15 Huarochirí, Matucana 2022", cuyo autor es GONZALES VICUÑA DEYSI GRACIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 17 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 25-11-2022 21:12:06

Código documento Trilce: TRI - 0443854